

İş Mahkemeleri ve Yargılama Yöntemi

Av. H. Argun Bozkurt*

**İş Hukuku Hocam Sayın
Prof. Dr. Sarper Süzek'e**

Giriş

Bu yazımızda İş mahkemeleri ve yargılama usulüne kısaca bir göz gezdireceğiz.

Yazıda önce iş mahkemeleri daha sonra iş yargısının en temel kavramları (görev, yetki, usul, deliller ve ispat, davalar ve temyiz) ele alınacaktır.

Konu ile ilgili olup da daha fazla bilgi sahibi olmak isteyen kişilerin kaynakçada gösterilen eserlerden yararlanması olanaklıdır.

1) İş Mahkemeleri Nedir?

İş mahkemeleri 5521 sayılı İş Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulünü düzenleyen kanun ile kurulmuş mahkemelerdir. 5521 sayılı Kanun hem bir mahkeme kuruluş kanunudur; hem de bir yargılama yöntemi kurallarını içeren tipik bir usul kanunudur.

İş mahkemesi, iş ve sosyal güvenlik hukuku ile ilgili sorunları çözümler. İş mahkemeleri kuruluş tarihinde toplu bir mahkemeydi. 3 kişiden oluşmaktaydı. Birisi işçi sendikası temsilcisi, diğeri işveren sendikası temsilcisi üçüncü kişi ise hâkim sınıfından başkandan oluşmaktaydı. Ancak Anayasa Mahkemesi hâkim sınıfından olmayan kişilerin yargılama sürecinde yer almasını Anayasa'ya aykırı bularak iptal etti.

Bugün İş Mahkemeleri tek hâkimlidir ve uzmanlık esasına dayalı olarak kurulmuş mahkemelerdir. Ancak her yerde iş mahkemesi bulunmamaktadır. Dava açacağımız yerde ayrı bir iş mahkemesi yoksa Asliye Hukuk Mahkemesi İş Mahkemesi sıfatıyla uyuşmazlıkları çözer.

* Avukat, Ankara Barosu

Asliye Hukuk mahkemesinde dava açılacaksa mutlaka dava dilekçesine, davaya bakacak mahkemenin İş Mahkemesi sıfatıyla davaya bakmasına ilişkin talebimiz yer almalıdır.

Ayrıca davaya bakacak mahkemenin de bu sıfatla davaya baktığını tensip zaptında belirtmesi şarttır. Aksi halde karar görev yönünde Yargıtay'ca bozulmaktadır.

İş davalarına genel olarak baktığımızda bu davaların acele davalardan sayıldığını görürüz. Gerçekten de, iş davaları acele davalardan dır. Bunun sonucu olarak iş davaları adli tatilde dahi görülür. Gerek yasal gerekse hâkimini verdiği süreler adli tatilde dahi işlemeye devam eder. Yine aşağıda da değineceğimiz gibi, bir iş davasının 2. alacaklılar toplanmasını bekleme zorunluluğu da bulunmamaktadır.

2)İş Mahkemelerinde Görev:

İş mahkemesi işçi, işveren, işveren vekili arasındaki hizmet akdinden kaynaklanan hukuki uyuşmazlıkları çözer. 5521 madde 1 mahkemelerdeki görevi belirler.

Hepimizin bildiği gibi hizmet akdinden kaynaklanan uyuşmazlıklar iş mahkemesinde görülür. Ancak bazen öyle uyuşmazlıklar olur ki hizmet akdinden kaynaklanır ancak idareyi de ilgilendirir. Uyuşmazlık özel hukuka ilişkin ise iş mahkemesi görevi alanına girecektir. Yani görevli mahkemenin İş Mahkemesi olması için, uyuşmazlığın hizmet akdinden kaynaklanan ancak mutlaka özel hukuka ilişkin bir uyuşmazlık olması gereklidir.

Bunun yanı sıra bazı özel kanunlarla da (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SGK), 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu(TSGLK), 5953 sayılı Basın İş Kanunu, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu, 854 sayılı Deniz İş Kanunu, gibi) İş Mahkemeleri görevli kılınmıştır.

Örneğin 5510 sayılı yasa madde 101 iş mahkemesine atıf yapar. Buna göre, 5510 sayılı SGK yasadaki kaynaklanan uyuşmazlıklar iş mahkemelerinde görülecektir.

5510 sayılı yasaya dayalı olarak çıkarılan tüzük ve yönetmelikler vardır. Sigortalı ile Sosyal güvenlik kurumu arasında çıkan uyuşmazlık bu tüzük ve yönetmelik hükümlerinin yorumundan kaynaklanıyorsa, düzenlemeler bu tüzük ve yönetmeliklerde yapılmışsa da, taraflar arasında doğan uyuşmazlıkta görevli mahkeme iş mahkemesi olmaktadır.

Çok istisnai olarak 5510 sayılı kanunda Danıştay'a görev yönünden atıf yapılır. Örneğin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının çıkardığı genelge, tüzük ve yönetmeliklerin iptali için dava açarsak bu davanın doğrudan Danıştay'da açılması gereklidir. Çünkü burada düzenleyici işlemin iptali istenmektedir ve bu da idari yargıyı ilgilendirmektedir. Keza kamu görevlilerinin bu kanundan doğan haklarına ilişkin davalar da İdare Mahkemelerinde görülecektir.

İş Mahkemelerinde açılacak davalara bir örnek vermek gerekirse İşçilerin hangi yıllar arasında çalıştığına ilişkin açtıkları ve eksik hizmetlerin sigortalı hizmetle-

rine eklenmesine yönelik Hizmet Tespiti davasında görevli mahkeme İş Mahkemesidir. Diğer yandan, bir sağlık yardımından yararlanmak istemli talebi ret edilen sigortalının veya hak sahiplerinin sosyal güvenlik kurumu aleyhine açacakları dava da yine iş mahkemesi görev alanına girmektedir.

Aynı şekilde sosyal güvenlik kuruluşunun oluşturduğu işlemin iptali davasının konusu yada bu uyuşmazlığın çözümü, 5510 sayılı yasadın kaynaklanıyor ve çözümü bu yasada aranacaksa görevli mahkeme İş Mahkemesidir. Örneğin yaşlılık aylığı iptal edilen bir sigortalı Kurumun bu işlemini hukuka aykırı buluyorsa, bu yönde açacağı dava iş mahkemesinde görülecektir. Oysaki biz biliyoruz ki, Eski SSK veya Bağ Kur Genel Müdürlükleri, şimdiki Sosyal Güvenlik Kurumu birer kamu tüzel kişisidirler. Kamu tüzel kişileri ise, hukuksal hayatta idari işlem ve idari eylemlerle var olurlar. Ve SSK veya Bağ Kur Kanunu uygulamasında, sosyal güvenlik kurumu, yaşlılık aylığını ret ederken veya kişinin bir talebini geri çevirirken (örneğin protez yardımı isteyen bir sigortalıya bu yardımdan yararlanamayacağını belirtmesi gibi) hep bir idari işlem oluştururlar. Ancak 5510 sayılı yasanın 101 nci maddesindeki bu düzenleme gereğince bu dava bir idari dava değildir. Bu dava bir iş davasıdır.

Sözleşmeli personel atama tasarrufu ile çalışan kişidir. Sözleşmeli personelin açacağı davada iş mahkemesi görevli değildir. Bu davalar İdari Yargı alanını ilgilendirir. Çünkü idari bir sözleşme söz konusudur, İşveren İdare tüzel kişisi olduğu gibi ayrıca arada hizmet akti vasfında bir istihdam ilişkisi yoktur. Atama tasarrufuyla çalışma olgusu da bu davaların iş mahkemesinde görülmesine engel teşkil eden bir diğer yöndür.

Görev kuralları ele alınırken karşımıza istisna akdi- vekâlet akdi ilişkilerinin hizmet akdi ile iç içe geçtiği haller de çıkar. Bu konu ile ilgili bir örnek vermek gerekirse özel hastanede çalışan doktora ilişkin bir uyuşmazlık söz konusu olduğunda (taraflar arasındaki ilişki hizmet akdi ise) muhtemelen o kişinin istisna akdiyle çalıştığı veya sözleşmeli personel olduğu ve bu sebeple çalışmasının hizmet akdi çerçevesinde değerlendirilemeyeceği iddia olunacaktır. Ancak bu iddia geçersizdir. Çünkü burada çalıştıran kamu tüzel kişisi değildir. İşverenin kamu tüzel kişisi olmaması durumunda zaten sözleşmeli personel ilişkisi de yoktur. Bu konuda tereddüt olduğunda istihdam eden kuruluşun kuruluş kanunlarına bakılmak suretiyle sonuca varmalıyız. Sözleşmeli personel davalarında-idari bir tasarruf, atama tasarrufu yoksa-yapılan hizmet akdi olduğundan çalışan İş Kanununa tabidir.

Yine bu kişinin istisna akdi veya hizmet akdiyle çalışıp çalışmaması da görev kurallarının tayininde etkili bir diğer yöndür. Bu kişi tek bir hastanın bakımı ve sadece bu iş için hastaneye gelen bir kişi ise, arada hizmet akdi yoktur. Ancak doktor, haftanın belli gün ve saatlerinde çalışırken, hastanenin verdiği işleri ayırım gözetmeksizin yapıyor ise, arada artık istisna akdi yoktur. Ve kısmi sürelerle çalışsa dahi bu doktor ile hastane arasında hizmet akdi vardır. Tarafların aralarında yaptıkları iş sözleşmesine verdikleri isimde bir değeri yoktur. Hukuki niteleme

yargıca ait olmakla, yargıç ilişkisinin hizmet akdine yönelik olduğunu saptadığında davayı bir iş davası olarak görmek durumundadır.

Yargıtay'ın son kararlarında serbest makbuz kesen ve kendine ait özel bürosundan şirket işlerini takip eden, ancak her ay serbest meslek makbuzu kesen ve şirketin tüm veya birçok işlerini devamlılık ve görece uzun bir süre takip eden kişinin de hizmet akdiyle çalıştığına, İş Kanunundan kaynaklanan haklara sahip olduğuna karar verilmektedir.

Eğer avukat serbest çalışmakla birlikte, şirketin tek bir işi veya birçok işi ama sınırlı sayıda işini yapıyorsa, süreklilik arz eden bir hukuksal hizmet vermiyorsa, aldığı davalar karşılığı ücret makbuzu kesmişse bu işler yıllarca devam etse dahi ilişki vekâlet akdi olarak kalacaktır.

İhtiyati Haciz- Delil Tespiti – İhtiyati Tedbir ve Görev Kuralları:

Elimizde bir iş mahkemesi kararı olduğunu düşünelim. Eda davası kararının icraya konması ve icra işlemlerinin hemen başlatılması alacağın tahsili için önem arz eden bir durumun doğduğunu varsayalım. İşverenin kaçma ihtimaline binaen İhtiyati haciz talebimizin olması durumunda görevli mahkeme hangisidir? Bu soruya iki türlü cevap verilmektedir. Kanımca bu konuda görevli mahkeme Genel Mahkemelerdir. (Asliye Hukuk, Sulh Hukuk, Ticaret Mahkemeleri) Ancak Yargıtay farklı düşünmektedir.

Bilindiği gibi İhtiyati haciz İİK 257–268 maddeleri arasında düzenlenir. İhtiyati haciz hizmet akdine bağlı (kuruluş, işleyiş, sona eriş hak ve borçlar vb yönleriyle) bir sorun, hizmet akdini ilgilendiren edimlerle alakalı da değildir. İcra İflas Kanunu, iş mahkemelerine görev vermemiştir. Bu nedenlerle Sulh hukuk veya Asliye hukuk mahkemesine başvurulabilir. Karşı taraf tacirse ticaret mahkemesine de ihtiyati haciz için başvurulabilir.

Ancak Yargıtay iş mahkemesi kararı için ihtiyati haciz alınacaksa bunun yine iş mahkemesinden istenmesi gerektiğini belirtmektedir.

Görev kuralları içinde delil tespiti ve ihtiyati tedbir konusu da önemlidir

Delil tespiti, HUMK m. 370 uyarınca, davanın açılmış olması durumunda asıl davanın görüldüğü mahkemeden dava dilekçesi ile birlikte ya da davanın her aşamasında istenebilecektir. Delil tespitine örnek olarak bordro örneği çıkarma, işyerinde bir konunun tespit ve incelenmesi, defterlerin incelenmesi, yurtdışına gidecek tanığın dinlenmesi vb. olabilmektedir. **Bu anlamda delil tespitini ancak iş mahkemesinden isteyebiliriz.** Bu alanda Sulh Hukuk Mahkemelerinin veya Asliye Hukuk Mahkemelerinin görev yetkisi bulunmamaktadır.

İhtiyati tedbirde asıl davayı gören mahkeme görevlidir. Dava açmadan önce veya dava dilekçesi ile birlikte veya davayı açtıktan sonra gerekli olan herhangi bir aşamada ihtiyati tedbir talep edilebilir. İşveren mali sıkıntıda ise ve hileli muameleler yapıyorsa ihtiyati tedbir talep edilebilir. İhtiyati tedbir kararını alabilmek için

sadece şüphenin belirtilmesi yeterli değildir. İş mahkemelerinden ihtiyati tedbir almak için şüpheyi kanıtlayacak durumların belgelenmesi aranmaktadır. Şirketin icra takiplerine maruz kalması, protesto edilmesi, hileli işlemlerle mallarını kaçırma ve devretme girişimleri sergilemesi gibi hususların belgeleriyle mahkemeye sunulması gerekmektedir. Bu alanda Medeni Kanun 6 ncı maddesindeki, yani “herkes iddiasını ispatla yükümlüdür” kuralı geçerlidir.

İhtiyati tedbir kararı almak için dava açmadan da İş Mahkemesine müracaat edilebilir. Bu halde talebimiz “Değişik İş” olarak kayda alınır. Bu şekilde yapılan müracaattan ve alınan ihtiyati tedbir kararından itibaren 10 gün içerisinde esas dava açılmalıdır. Aksi takdirde tedbir kararı düşer.

Yabancı bir ülkeye ait iş mahkemesi kararının tanınmasının da iş mahkemesinden yapılması gereklidir. Bu alanda İş Mahkemesi bulunan yerlerde Asliye Hukuk Mahkemeleri görevsizdir.

İflas etmiş bir şirkete karşı, bir işçi alacağı var ise ne olacaktır?

İflas etmiş bir şirketten işçi alacağı İş Mahkemelerinden dava yolu ile istenemez. Bu durumda alacak, iflas masasına yazdırılmalı, sıra cetveline kaydının kabulü istenmelidir. Kabul edilmemesi halinde Ticaret Mahkemesinde Sıra cetveline itiraz davası açılmalıdır. Ancak önce İş Mahkemesinde dava açılmış, fakat sonra iflas gerçekleşmişse İş Mahkemesi görevsiz hale gelmez, görevi sürer. Çünkü iş davaları acele davalardandır. Arkadan gelen iflas kararına karşı, dava 2. alacaklılar toplantısını da beklemeyecektir. Davanın iflas idaresine ihbarının yapılması yeterlidir.

Davada taraf ehliyeti.....:

İş davalarında işçi, işveren veya işveren vekili ile sosyal güvenlik kurumu dava açabilir. Ve bu kişiler birbirleri aleyhine dava açabilirler. Bunun bir istisnası ise işçi sendikasının da iş mahkemesinde işçiyi temsilen dava açabilmesidir.

Ayrıca, İşçinin veya sigortalının ölmesi halinde, işverene karşı açılacak alacak davaları (kıdem-ihbar tazminatı, ücret, fazla mesai vb.) veya sosyal güvenlik kurumuna açılacak davalar hak sahipleri tarafından iş mahkemesinde açılabilir. (5521 sayılı Kanun 1 nci madde)

Örneğin sigortalının ölmesi halinde hizmet tespiti davası veya dul ve yetim maaşı bağlanmasına dair bir davada iş mahkemeleri görevlidir. Yine işçinin ölmesi üzerine destekten yoksunluk nedeniyle açılacak maddi tazminat ve manevi tazminat davası da hak sahipleri tarafından iş mahkemesinde açılabilir.

İşçi Toplu İş Sözleşmesi uygulanması için sendikadan işverene karşı dava açılmasını talep edebilir. Sendikayı temsile yetkili olan kişi davaya bakabilir. Bu Avukatlık Kanununun istisnasıdır. Sendika üyesi işçinin adına işveren aleyhine, sendika yetkilisi veya onun tuttuğu avukat vasıtasıyla dava açılabilmesi için, işçinin sendikaya yazılı talepte bulunması ve dava konusu uyuşmazlığın Toplu İş Sözleşmesi ile ilgili olması gereklidir.

3. Kişilere karşı iş mahkemesinde dava açılabilmesinin ön koşulu, bu davada işverenin de yer almasıdır. Eğer bir davaya (örneğin iş- trafik kazası olayında, karşı yöndeki 3. kişiye ait aracın kaza sonucu, işverene ait araçtaki işçinin yaralanması- maluliyetine neden olması halinde) 3. kişi ve işveren birlikte neden olmuşsa, bu durumda işçi her ikisine karşı iş mahkemesinde dava açabilir. Ancak işçi sadece 3. kişiye dava açarsa bu dava artık iş yargısını ilgilendirmez. Bu dava iş mahkemesinde değil, genel mahkemelerde açılır. Uygulanacak yasa da İş Kanunu olmaz.

İdari Para Cezaları

İdari para cezası mesleki açıdan önemli bir konudur ve İş Mahkemelerinin konusu içine girmez. Bunlar, İş Kanunundan, Sosyal Sigortalar Kanunundan doğan bazı yükümlülükleri yerine getirmeyen işverenden alınan cezalardır. Örneğin İşveren işçisine vermesi gereken ücret hesap pusulası vermemiş olabilir bunun yaptırımını İş Kanununda düzenlenmiştir. İşe giriş bildirgesinin SGK'na zamanında verilmemesi ise 5510 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunundan kaynaklanan bir idari para cezasıdır.

Yukarda da belirttiğimiz gibi idari para cezalarını ikiye ayırarak incelemekte yarar vardır. A) İş kanunundan kaynaklanan idari para cezaları B) 5510 sayılı SGK dan kaynaklanan idari para cezaları.

İş kanunundan kaynaklanan idari para cezası gelirse (hükümlü çalıştırmamak, bordro tanzim etmemek, kayıtları iş müfettişlerine vermemek vb.) tebligatı aldıktan itibaren 7 gün içinde 4857 sayılı İş Kanununa göre İdare Mahkemesinde dava açılmalıdır. **(4857 sayılı Kanun madde 108)** Buradaki süre hak düşürücü süredir. İdare Mahkemesinde bütün deliller gösterilmeli, gerekiyorsa celbi istenmelidir. İdare Mahkemesi gerekli görürse bilirkişi incelemesi yaptırır. Bu tip itirazlar duruşmasızdır. Karar kesindir. Temyizi yoktur. Kaybedilirse para cezası ödenmelidir.

Uzun hukuksal gelgitlerden sonra gelinen son noktaya göre 5510 sayılı yasadaki kaynaklanan bir para cezası varsa kurumun ilgili ünitesine 15 gün içinde itiraz edilmelidir. Ret cevabı verilirse, reddin ulaştığı tarihten itibaren 30 gün içinde idare mahkemesinde dava açılır. **(5510 sayılı Kanun madde 102)**

Ancak bu saptamaya kolay ulaşılmamıştır. Yasa koyucu sürekli sulh ceza mahkemelerinin görevde kalmasını isterken, Anayasa Mahkemesi aksine düşünmüş ve iki kez sulh ceza mahkemesinin görevli olduğuna dair düzenlemeleri iptal etmiştir.

Uygulamada biz hukukçuları zorlayan bir durum daha vardır. Hem idari para cezası hem de borç ödeme belgesi aynı anda gelirse, öncelikle bu ikisini birbirinden ayırmak gerekecektir. Örneğin işçinin işe giriş bildirgesi verilmemişse, işçinin sigortası yapılmamışsa bununla ilgili borç tebligatla gelir. Prim borcu 5510 sayılı yasadaki kaynaklanır.

Prim borcu tebligatlarına karşı Kurumun ilgili birimine (yani prim alacağı tebligatı yapan kurumun ilgili ünitesine) 1 ay içinde itiraz edilir. Kurumun ilgili ünitesi,

kendi kararını gözden geçirir. Kurumun ilgili ünitesi itirazı kabul ederse artık dava açmaya gerek yoktur. Ancak Kurum itiraza ret cevabı verirse kişinin 1 ay içinde iş mahkemesinde dava açması gereklidir. (Dava şu iki yer mahkemesinde açılabilir. Bunlar genel müdürlük ya da şubenin bulunduğu yer yetkili iş mahkemesinde)

Prim alacağı olmadığı yönündeki menfi tespit davası özel hukukla ilgili bir davadır. Prim alacakları ve nasıl ödeneceği hususları da 506 sayılı yasada düzenlenmiş olmakla bu davalara 5510 sayılı yasanın 101 nci maddesindeki açıklık gereğince İş Mahkemesinde bakılacaktır.

Menfi tespit davası devam ederken işveren prim borcunu ödemişse davaya istirdat davası olarak devam edebilir. Ya da işveren prim borcunu ödeyip arkadan istirdat davası açabilir. Bu alanda işverenin seçimlik hakkı bulunmaktadır.

Kesinleşmiş pirim borçlarına karşı, Kurum,6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsili hakkındaki Kanun çerçevesinde icra takibi başlatırsa, 7 gün içinde ödeme emrinin iptali için İş Mahkemesine başvurulur. **Buradaki yetkili mahkeme işlem yapan SGK şubesinin bulunduğu yer iş mahkemesidir.** Genel müdürlüğün bulunduğu yerde ya da başka sigorta bölgesine göre yetkili iş mahkemesinde bu dava açılmaz.

3)İş Mahkemelerinde Yetki Kuralları.....:

5521 sayılı kanunun 5.maddesi uyarınca, bir iş davası işçinin işini gördüğü yer yönünden yetkili iş mahkemesi veya davanın açıldığı tarihteki davalının ikametgâhi mahkemesinde açılabilir. Burada işçinin veya işverenin seçimlik hakkı vardır.

Burada bir örnek vermekte yarar görüyorum. Bir A işverenin, işinin Ankara, Konya ve Eskişehir 'de devam ettiğini düşünelim. Bu işçi A işverenin sadece Ankara ve Konya'daki yerlerinde çalışmışsa, bu işçi bu davayı sadece Ankara veya Konya'da açabilir. İşverenin Eskişehir'de aynı işin devamı tarzında işi devam etmiş, orada işyeri, şantiyesi vb. bulunuyor olsa dahi işçi orada çalışmadığı için, A işverenine karşı Eskişehir 'de dava açamaz. Ancak Yargıtay farklı düşünmektedir. **Yargıtay işçinin işini gördüğü yer mahkemesinden işçinin en son işini gördüğü yer mahkemesini anlamaktadır. Yani seçimlik hakkı olduğunu kabul etmemektedir.**

5521 sayılı Kanunun 5nci maddesinin son cümlesine göre ise bunlara aykırı olarak yapılan yetki sözleşmesi geçersizdir. Yargıtay 2009 yılından itibaren verdiği kararlarda bu geçersizliğin kamu düzeninden olduğunu ve hâkim tarafından resen nazara alınması gerektiğini söylemektedir. Yani **tarafklar yetki itirazında bulunmasalar dahi, geçersiz yetki sözleşmesine dayalı olarak yetkisiz mahkemede dava açılırsa mahkeme bunu resen gözetmek zorundadır.**

Bunun yanı sıra özellikle sosyal güvenlik kurumlarına açılacak davalarda ya da banka ve kamu kurumları, bakanlıklar aleyhine açılacak davalarda Şubenin bulunduğu yer mahkemesi de yetkilidir.

Keza haksız fiilin işlendiği yer mahkemesi de yetkilidir. İş kazasının gerçekleştiği yer mahkemeleri de iş davalarında yetkili kılınmışlardır. Davalılardan birinin bulunduğu yer mahkemesi de dava çeşitlerine göre yetkili olabilmektedir. Ancak burada davacının bu hakkını kötü niyetle kullanmaması gereklidir.

4)İş Mahkemelerinde Yargılama Usulü....:

İş mahkemesinde uygulanan yargılama usulü 5521 sayılı Yasanın 7. Maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre iş mahkemelerinde görülen uyuşmazlıklarda sözlü yargılama yöntemi uygulanır. 5521 sayılı Yasanın Madde 15 'e göre sözlü yargılamaya ilişkin hüküm yoksa yazılı yargılama yöntemi uygulanacaktır.

Ancak hiçbir zaman unutulmamalıdır ki, 5521 sayılı temel usul yasasıdır. Zirvede olan ve öncelikle uygulanması gereken ilk kural eğer 5521 sayılı Kanunda hüküm varsa 5521 sayılı Yasanın ilgili hükmü olmak zorundadır. Daha sonra HUMK 'da düzenlenen sözlü yargılama usulü kuralları burada hüküm yoksa 5521 sayılı yasanın 15 nci maddesi gereğince yazılı yargılama usulü kuralları olacaktır.

Sözlü yargılama usulünde cevap ve ilk itirazların ilk duruşmaya kadar verilmesi zorunludur. İlk duruşmadan itibaren iddianın ve savunmanın genişletilmesi yasağı başlar. Ayrıca zamanaşımı defi gibi defilerimizi de yine ilk duruşmaya kadar ileri sürebiliriz. Daha sonra ileri sürülecek zamanaşımı defi, davacının muvafakatine bağlıdır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi zamanaşımı definin ilk duruşmada ileri sürülmemesi halinde, ancak davacının açık veya zımni muvafakati ile daha sonra ileri sürülebileceğini, bu alanda ıslahla dahi zamanaşımı define geçerlilik verilemeyeceğini söylerken, son kararlarında zamanaşımı definin ıslahla ve davacının muvafakati aranmaksızın ileri sürülebileceğine karar vermiştir.

İş davalarından işe iade davalarının seri yargılama usulüne tabi olduğu düzenlenmiştir. Bu 4857 sayılı yeni İş Yasasının 20 / 3 maddesinde açıkça belirtilmiştir. Bu nedenle gerekse 4857 sayılı Yasaya tabi bir işçi tarafından açılacak işe iade davaları gerekse sendika işyeri temsilcisinin açacağı işe iade davalarında seri yargılama yöntemi uygulanacaktır.

Seri yargılama usulüne tabi davalarda uygulanacak yargılama yöntemi ise HUMK 501-506 ncı maddeleri arasında düzenlenmiştir. Seri yargılama usulüne ait davalarda, cevap süresi 7 gündür. Bu davalarda replik ve düplik aşamaları bulunmakta olup, süreleri 5 gündür. Ve yargıç taraflara ancak bir kez delil bildirmek için süre verebilir.

İş davalarının ayrı uzman bir mahkeme tarafından ele alınması davayı kısa sürede sonuçlandırmak içindir. Ancak bazı kanun hükümleri dolayısıyla bu mümkün olmaz. Ör: hâkim kesin süre vermedikçe her aşamada delil gösterilebilir. Bunu önlemek için hâkimin kesin süre vermesini sağlamak gerekir. HUMK m.482ye göre sözlü yargılama usulünde yargılama bitene dek taraflar delil sunabilirler. Kesin mehil verildiği takdirde ve sonuçlarının hakim tarafından anlatılmasından sonra,

sürenin sonunda artık bir daha delil sunulamaz. Taraf duruşmaya gelmiyorsa müzekkereye delil için kesin süre verildiği yazılmalıdır. Delillerin karşı tarafa tebliğine gerek yoktur (HUMK m.487). Sözlü yargılamada amaçlanan budur.

Sözlü yargılamada sözlü olarak dava açmak mümkündür. İş davasında bilirkişi raporundan sonra ıslah ile müddeabih arttırılabilir. İş davalarında esasa cevap ve ilk itirazda (derdestlik, yetki vs.) bulunma süresi ilk duruşmaya kadardır. Karşılık dava da esasa cevap süresi içinde yani ilk duruşmaya kadar açılabilir. Anayasa mahkemesi ıslah –yazılı ya da sözlü-yoluyla müddeabihin arttırılamayacağı hükmünü (HUMK 87) iptal etmiştir. Yani dava içinde davanın konusu, müddeabih arttırılabilmektedir. Eskiden, dava açma süresi içerisinde ek dava açılıyordu ve ek dava, dava açmanın kötüye kullanılması teşkil etmediği sürece birkaç kez açılabilirdi. Tabi ıslah bir kez yapılabilir ve bu yolla daha kısa sürede dava sonuçlanmaktadır.

İş davası açılırken fazlaya ilişkin haklar saklı tutulmalıdır. Aksi halde kısmi davanın ardından açılacak olan davada bunlar talep edilemez. Ek dava açılması yerine ıslah yolu ile de müddeabih değiştirilebilir. ıslah, duruşmada, sözlü olarak da yapılabilir. Bir davada en fazla bir kez ıslah yapılabilir. Bilinmesi gereken bir diğer yön ise ıslah ile dahi manevi tazminatın arttırılamayacağıdır. Yargıtay uygulaması bu yönde gelişmektedir.

Yargıtay'a göre: Kısmi dava ile- yani fazlaya ilişkin hakların saklı tutulduğu dava- ile istenilen miktar için zamanaşımı kesilir ve temerrüt o kısım için gerçekleştirilir. Bunun için temerrüt ihtarnamesi gönderilmesi gerekmektedir.

İlk duruşmaya kadar dava dilekçesi değiştirilebilir. İlk duruşmada dava dilekçesi okunduğu andan itibaren artık dava dilekçesi değiştirilemez. Savunmanın genişletilmesi yasağı ilk duruşma ekseninde odaklanır. (Tabi karşı tarafın muvafakati ve bir defaya mahsus olan ıslah hali ayrık olmak üzere.)

İdari dava açma hali:

İdari dava açma hali 5521 sayılı Kanununun 10 ncu maddesinde düzenlenmiştir.

İşçi tarafı işvereni bölge çalışma müdürlüğüne şikayet edebilir. Gerekli incelemeler yapılır. Rapor hazırlanır. Şu haklarınız vardır işverene başvurun denirse işçi doğrudan iş mahkemesine gidebilir. Ya da çalışma müdürlüğüne benim yerime davayı siz açın diyebilir. İş müfettişi işçi adına iş mahkemesinde davayı açar. Bu idari bir başvurudur. Hâkim tarafları dinleyerek dilekçeyi esas defterine kaydeder ve dava açılmış sayılır. Çalışma Bakanlığı Bölge Müdürlüğünün mahkemeye yaptığı İdari başvuru ile dava açılmış sayılmayacağından zamanaşımı da kesilmez.

İş Müfettişlerinin raporları....:

İş müfettişinin veya sigorta müfettişinin yaptıkları inceleme sırasında tuttuğu tutanaklar aksi ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir.

İş veya sigorta müfettişi işçinin şikâyetten yaptığı başvurudan sonra veya resen iş yerinde tetkik yapar. İşyerine gider işvereni dinler. Diğer çalışanları dinler. İşyeri kayıtlarını ister. Örneklerini alır. Şikâyetle ilgili kayıtları tutanağa geçirir. İşçinin şikâyetini haklı gösteren deliller varsa tutanağa bunlar geçirilir. İşveren bunu imzalarsa artık bağlayıcı hale gelmiştir. Bu nedenle tutanaklar dikkatle okunmalı varsa itirazlar belirtilmeli veya ihtirazı kayıt düşülerek imzalanmalıdır. Aksi takdirde bu tutanaklara sonradan yapılan itirazlar fazla değer taşımaz. Tutanakta imzası olan kişi veya şirket, tutanakların aksini veya imzalama sırasında hataen veya hile nedeniyle imzaladığı yönünde bir itirazı olursa bunları aynı nitelikte bir belge ile ispat etmelidir.

5) İş Mahkemelerinde Deliller ve İspat Yükü

İşverenin işçisine karşı bir takım yükümlülükleri vardır. İşçiye ödeme yaparken işçinin imzasını almalıdır, duyuruları yazılı yapmalıdır. Hesap pusulası düzenlemeli, bordrolar işçinin imzasını taşımalıdır. Her işçinin Şahsi sicil dosyası (özlük dosyası) vardır. Ayrıca her işçinin SSK tarafından tutulan ve saklanan, işçinin iş kolunu, çalışmasının nasıl olduğunu, prime esas kazancını vs. gösteren sigorta sicil dosyası vardır.

Yani, işçinin şahsi sicil dosyasının, ücret bordrolarının, vizite kâğıtlarının, varsa iş güvenliğinin anlatıldığına dair tutanakların, Yıllık ücretli izin defterlerinin (işveren, işçinin izin kullandığını ancak yıllık izin defterinde imzası olması koşuluyla ispat edebilir), puantaj kayıtları, (işçinin fazla mesai alacağı çalışmasından az hesaplanmışsa işçi, ihtirazı kayıt koyarak imzalamalıdır.)

Çalışma müfettişlerinin tutanakları, tanık bilirkişi incelemesi İş Yargılamasında önem arz eder. Delillerin gerekirse celbi istenmelidir.

İşçi, iddialarını, işverenin aksine, her türlü kanıtla ispatlayabilir. Ancak mahkeme kural olarak (resen araştırma yetkisi bulunan durumlar hariç) gösterilen delillerle sınırlı inceleme yapar. Mahkeme HUMK 74 ve 75 nci maddeleri gereğince, iddia ve taleplerle bağlıdır.

Çalışma sürelerine ilişkin olarak (İşçi sigortaya geç bildirilmiş olabilir), işe giriş bildirgesinin aksi tanık beyanlarıyla vs. ispat edilebilir. Ancak Yargıtay'a göre, hizmet tespiti davalarında ya da sosyal güvenlik kurumuna karşı açılmış sair davalarda, sigortalının imzasının olmasını önemsemektedir. İmzası inkâr edilmemişse veya inkâr edilmiş olmasına rağmen sigortalıya ait olduğu anlaşılan bildirme ve bordrolardaki imzaların aksine bir iddiada bulunuluyorsa, davacı bu iddiasını eş değer delil ile kanıtlamak zorundadır.

Yukarıda da belirttiğimiz gibi müfettiş belgelerinin aksi ispat edilinceye kadar geçerlidir. İşveren bu raporları ihtirazı kayıtsız imzalamışsa işvereni bağlar.

Kamu düzeninden olan davalara örnek olarak, sosyal güvenlik kurumuna karşı açılan davaları örnek olarak gösterebiliriz. Bu davalarda sulh, ibra, feragat, kabul,

mahkeme dışı ikrar veya mahkeme içi ikrarın hukuksal bir değeri yoktur. Hâkim resen delil toplar ve gerekli hususlarda incelemeyi derinleştirebilir. Bu davalarda, delil bildirme yönünde taraflara kesin süre de verilemez.

Kamu düzeninden sayılmasa da, örneğin bir kıdem tazminatı davasında ise mahkeme itiraz edilen hususlarda gerekli gördüğü belgeleri getirtmekle yükümlüdür. SSK kayıtları, toplu iş sözleşmesi, noter belgeleri vs.

İş güvencesi yasası İşverenlere ispat konusunda bazı yükümlülükler getirilmiştir. Örneğin; Fesih yazılı olmalı ve fesih gerekçesi belirtilmelidir. Davranışı veya verimsizliği nedeniyle işten çıkarılacak olan işçinin savunması mutlaka alınacaktır. Ayrıca bu davada ispat yükü de işverendedir. İşveren işçinin haksız işten çıkartılmadığını veya geçerli neden olduğunu ispat etmek zorundadır.

İş davalarında hızlı bir yargılama için (sigorta veya alacak davası açılınca)şu belgeler getirilmelidir

- İşçinin sigorta dosyası,
- İşverendeki işçinin özlük dosyası,
- Ücret bordroları, fazla mesai bordroları, çizelgeler
- Varsa Toplu iş sözleşmesi,
- Varsa Hizmet Akdi.
- İşyerinin SGK ve Çalışma bakanlığındaki kayıtları
- İşyerinde yapılan müfettiş denetimleri ile ilgili belgeler
- SGK dönem bordroları
- Emsal ve ilgili mahkeme dosyaları

Ayrıca dava sırasında tanıklar dinlenir, bilirkişi incelemesi yapılır, gerektiğinde keşif yapılır. Hakim gerek gördüğünde başkaca delillerin celbine de karar verebilir.

6)Hizmet tespiti davaları.....:

Bu davalar işveren ve SSK'na (Hizmet tespiti davalarında SGK'nın da işveren yanında hasım olarak gösterilmesi mecburidir.) ya da Bağ-Kur'a karşı açılan davalardır. Özel hukuk uyuşmazlığı gibi değerlendirmemektedir. Bu davalar, kamu düzenindedir ve hâkim delillere bağlı olmaksızın re'sen (mahkeme)delil toplayabilmektedir. Kabul'ün, ikrarın davayı neticelendirici etkisi yoktur. Feragat geçersizdir. Çünkü sosyal güvenlik hakkı anayasal bir haktır. (Hizmet tespiti davalarında, tanık beyanları ve "bordrolar" çok önemli delillerdir tanıklar mümkünse bordroda yazılı kişilerden seçilmelidir. (Bkz.5510 sayılı Kanun madde 86 / 8)

Hizmet tespiti davalarında hak düşürücü süre vardır. Bu süre dava şartıdır. 5510 sayılı kanunun 86 / 9. maddesine göre; "Hizmetin sona erdiği tarih itibari ile

tarafklar 5 sene içinde hizmet tespiti davası açabilir. (İşe giriş bildirgesinden önceki süreler için 5 yıllık bu hak düşürücü süre vardır.) Bu dava bir olumlu tespit davasıdır.

7)Alacak Davaları.....:

İş mahkemelerinin görev alanında yer alan pek çok tip alacak davası (eda davası) vardır. Bunlar işçilik haklarından kaynaklanan eda davalarıdır. İhbar-kıdem tazminatı davaları, hafta tatili zamlı ücret alacak davası, fazla mesai ücretlerinin talebini içeren davalar, ücret alacağı ve benzeri eda davaları birer alacak davası çeşididir.

Alacak davalarında resen delil toplama ilkesi geçerli değildir. Kabul, yemin, ikrar, feragat gibi kesin deliller bu davalarda etkin sonuçlar doğururlar.

Alacak davasında davaların kısmi açılması neredeyse bir gelenektir. Alacak davasının işçi ya da sendika üyesi ise sendikası tarafından açılması olanağı da vardır.

Alacak davalarında zamanaşımı süreleri vardır. İhbar-kıdem tazminatı talepleri 10 yıllık zamanaşımına tabidir.

Ücret, fazla mesai, ulusal bayram ve genel tatil, hafta tatili alacakları ise hakkın doğduğu tarihten itibaren 5 yıllık zamanaşımına tabidir.

Yıllık ücretli izin alacağı ise akdin sona erdiği tarihten itibaren 5 yıllık zamanaşımına tabidir. Eğer dava bu beş yıllık süre içinde açılırsa, davacının tüm çalışmasına göre kullanmadığı izinlere ait tüm alacakları hüküm altına alınabilir. Örneğin, davacı 1990–2005 yılları arasında çalışmış ise ve davasını 2007 yılında açmışsa, fakat davacı hiç izin kullanmamışsa, davacı 15 yıllık izin parasını işvereninden isteyebilecektir. Demek ki, burada zamanaşımı, hak edilen tarihten değil, iş akdinin sona eriş tarihinden başlamaktadır.

Bunda da, yıllık ücretli izin parasının çalışırken istenememesi, bu yönde dava açılmaması etken olmuştur.

8) Delil Sözleşmesi, Tahkim Sözleşmesi, Yetki Sözleşmesi ve İşçinin Hakları:

Yargıtay uygulamasına göre işçi ile işveren arasında yapılan delil sözleşmeleri geçersizdir. İşçilerden iş akdi kurulurken veya devam ederken ya da iş akdinin sona ermesi sırasında alınan delil sözleşmeleri geçerli kabul edilmemektedir. Bunda da işçilerin çalışma ilişkisi içinde, bu tarz belgelere imza atarak, hak arama özgürlüklerinin kısıtlanacağı, baskın taraf olan işverenin bu tip belgeleri işçiye kolaylıkla imzalatabileceği düşünülmüştür.

İşçi ile işveren arasında yapılan tahkim şartı da geçersizdir. İşveren ile işçi arasında kurulacak bir hakem sözleşmesi yukarıda belirtilen gerekçelerle geçersizdir. Ancak Anayasa Mahkemesi 4857 sayılı Yasanın 20 nci maddesinde düzenlenen tarafların anlaşması halinde özel hakem yoluyla işe iade talebinin karara bağlanabileceği hükmünü iptal etmemiştir. Buna göre, toplu iş sözleşmeleriyle kararlaştırılan özel

hakem şartı geçersizken, tarafların (akdin feshinden sonra anlaşılmak gerekir) anlaşmalarıyla ortaya çıkarılacak hakem sözleşmesine geçerlilik tanınmıştır.

Ancak işveren sendikası veya işveren ile işçi sendikası arasında yapılan tahkim sözleşmesi veya delil sözleşmesinin geçerli olduğu açıktır. Çünkü bu kişiler toplumsal hayatın denk iki gücüdür ve müzayaka hali bu kişilerin aralarında kuracakları akitlerde söz konusu edilemez.

Ancak bu kişiler arasında akdedilen hakem sözleşmesi veya delil sözleşmesine dayalı olarak kurulacak hüküm işçiyi bağlamaz. İşçi sendikasının kaybettiği bir davaya rağmen dava açarak aynı konuda mahkemeye müracaatla, hakkını arayabilir.

Yetki sözleşmesi yasağı konusunda yukarda yapılan açıklamalar burası için de aynen geçerlidir. Ancak yetki sözleşmesi yasağı konusunda Yargıtay'ın bunun resen gözetilmesi gerektiğine dair içtihadını da unutmayalım.

9)Temyiz.....:

Temyiz konusunda istinaf mahkemeleri kurulup göreve başlayıncaya kadar ki uygulama biz hukukçular tarafından bilinmektedir. Yılların oturmuş bir uygulaması vardır. Ancak İstinaf Mahkemeleri temyiz hususunda yeni uygulamalar getirecektir. Bu alanda 1 Nisan 2005 tarihinde yürürlüğe giren 5308 sayılı kanun ile 5521 sayılı yasanın 8 nci maddesinde değişikliklere gidilmiştir. Ancak bu değişiklikler İstinaf Mahkemelerinin göreve başlamasına kadar ertelenmiş durumdadır.(Haziran.2010 tarihi itibariyle de halen kurulup göreve başlamışlardır)

5521 sayılı İş mahkemeleri Kanununa eklenen geçici 1 nci maddeye göre

“Bölge adliye mahkemelerinin, 26.9.2004 tarihli ve 5235 sayılı Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanunun geçici 2 nci maddesi uyarınca Resmî Gazetede ilân edilecek göreve başlama tarihinden önce verilen kararlar hakkında yapılan temyiz başvuruları, kesinleşinceye kadar Yargıtay tarafından sonuçlandırılır. Bu kararlar hakkında İş Mahkemeleri Kanununun bu Kanunla yapılan değişiklikten önceki temyize ilişkin hükümleri uygulanır.”

İstinaf mahkemelerinin göreve başlamasından sonra ise, 5308 sayılı Kanunla 30.1.1950 tarihli ve 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 8 inci maddesinde aşağıdaki biçimde yapılan değişik hüküm uygulanacaktır.

Buna göre iş mahkemelerinde temyizi düzenleyen 8 nci maddesi şu şekilde değişikliğe uğramış olacaktır.

“İş mahkemelerince verilen nihaî kararlara karşı istinaf yoluna başvurulabilir. Şu kadar ki, para ile değerlendirilemeyen dava ve işler hakkındaki kararlar hariç, miktar veya değeri bin lirayı geçmeyen davalar hakkındaki nihaî kararlar kesindir.

İstinaf yoluna başvurma süresi, karar yüze karşı verilmişse nihaî kararın taraflara tefhimi, yokluklarında verilmiş ise tebliği tarihinden itibaren sekiz gündür.

Bölge adliye mahkemesinin para ile değerlendirilemeyen dava ve işler hakkındaki kararları ile miktar veya değeri beş bin lirayı geçen davalar hakkındaki nihaî kararlara karşı tebliğ tarihinden başlayarak sekiz gün içinde temyiz yoluna başvurulabilir.

Kanun yoluna başvuru kararlar, bölge adliye mahkemesi ve Yargıtay'ca iki ay içinde karara bağlanır.

Yargıtay'ın kararlarına karşı karar düzeltme yoluna başvurulamaz.”

Ancak yukarıda da belirttiğimiz gibi şu anki uygulamaya göre hala tek temyiz mercii Yargıtay dır.

5521 sayılı yasa md. 8'e göre: “Kararın tefhiminden itibaren 8 gün içinde taraflar, kararı temyiz edebilir. Ancak, duruşmada tefhim edilen kısa karar yeterince açık değil ise yani kısmen kabul, kısmen ret olarak açıklanmış bir kısa karar ise bu halde 8 günlük süre tefhimden değil; kararın tebliğinden itibaren başlar.

Kısa karar usule uygun ise gerekçeli karar yazılıncaya kadar süre geçebileceğinden, öncelikle, harç yatırılıp, duruşma günü tebligat masrafı verilerek Süre Tutum Dilekçesi verilmelidir ve eğer duruşma talep ediliyorsa, bu husus süre tutum dilekçesinde muhakkak belirtilmelidir.

Temyiz dilekçesi tebliğ edilmediği için dosyanın Yargıtay'a sevki özel olarak takip edilmelidir. Dileyen kişinin temyiz dilekçesine cevap verme hakkı vardır.

İş yargısında katılma yoluyla temyiz yoktur. Yani biz temyiz edeceksek karşı tarafın kararı temyiz etmesine endekslememeliyiz. Karşı tarafın temyiz etmesi bize yazılı yargılama usulünde olduğu gibi 15 günlük ya da iş yargısında olduğu gibi 8 günlük ek bir temyiz süresi vermeyecektir.

İş Yargısında karar düzeltme yolu da bulunmamaktadır. Yargıtay tarafından onanan kararlar kesinleşir.

Maddi hataların düzeltilmesi yolu açıktır. Ayrıca Yargıtay hükmünün açıklanması da istenebilir.

Yargıtay 9.Hukuk Dairesi alacak davalarına,10.Hukuk Dairesi SSK davaları ve hizmet tespiti, Rücu, Bağ-Kur aleyhine açılmış davalara ve 21.Hukuk Dairesi ise iş kazaları, iş kazası rücu, hizmet tespiti, SSK ve Bağ Kur davalarına bakmaktadır.

10)İş Yargısında İstinaf Mahkemeleri:

İş yargısına istinaf mahkemeleri yukarıda belirtilen 5308 sayılı kanunla getirilen düzenlemeler doğrultusunda girecektir.

İstinaf Mahkemeleri ise ayrı yasalarla düzenlenmiştir. İstinaf mahkemeleri olarak da tabir edilen Bölge Adliye Mahkemelerini kapsayan ve bu mahkemelerin kuruluşunu ve işleyişini düzenleyen 5235 ve 5236 sayılı kanunlar 26.9.2004 tarihinde kabul edilmiştir ve 1.4.2005 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

5235 sayılı kanun istinaf (Bölge Adliye)mahkemelerinin kurulmasını öngörmektedir. Ancak bu kanunun geçici 2. maddesine göre, Adalet Bakanlığı, bu kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren en geç 2 yıl içinde bölge adliye mahkemelerini kuması gerekmektedir, Adalet Bakanlığı bunu ancak kâğıt üzerinde gerçekleştirmiştir. Bölge adliye mahkemelerinin kuruluşu, yargı çevreleri Hâkimler ve savcılar Yüksek Kurulu'nun 5.Haziran.2007 tarihindeki Resmi Gazete'nin 26543 nolu sayısında yayımlanan 15.5.2007 karar tarih ve 206 sayılı kararıyla belli olmuştur

Buna göre Bölge adliye mahkemeleri aşağıdaki illerde kurulmuştur.

5235 sayılı Adli Yargı ilk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanun'un 25 inci maddesi uyarınca Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu'nun olumlu görüşü alınarak bölgelerin coğrafi durumları ve iş yoğunluklarına göre Adalet Bakanlığı'nca kurulmuş bulunan Bölge Adliye Mahkemelerinden;

- 1) İstanbul Bölge Adliye Mahkemesinin yargı çevresinin; İstanbul, Kırklareli, Edirne, Tekirdağ, Kocaeli, Sakarya ve Düzce,
- 2) Bursa Bölge Adliye Mahkemesinin yargı çevresinin; Bursa, Çanakkale, Balıkesir, Kütahya, Bilecik ve Yalova,
- 3) İzmir Bölge Adliye Mahkemesinin Yargı çevresinin; İzmir, Manisa, Uşak, Aydın, Denizli ve Muğla,
- 4) Konya Bölge Adliye Mahkemesinin yargı çevresinin; Konya, Afyonkarahisar, Isparta, Burdur, Antalya, Aksaray ve Karaman,
- 5) Adana Bölge Adliye Mahkemesinin yargı çevresinin; Adana, Mersin, Niğde, Kayseri, Hatay, Osmaniye, Kahramanmaraş, Adıyaman, Gaziantep, Malatya ve Kilis,
- 6) Ankara Bölge Adliye Mahkemesinin yargı çevresinin; Ankara, Eskişehir, Bolu, Zonguldak, Karabük, Bartın, Kastamonu, Çankırı, Çorum, Kırıkkale, Kırşehir, Nevşehir ve Yozgat,
- 7) Samsun Bölge Adliye Mahkemesinin yargı çevresinin; Samsun, Sinop, Amasya, Tokat, Sivas, Ordu, Giresun, Gümüşhane, Trabzon, Rize ve Artvin,
- 8) Erzurum Bölge Adliye Mahkemesinin yargı çevresinin; Erzurum, Erzincan, Bingöl, Muş, Ağrı, Iğdır, Kars, Ardahan ve Bayburt,
- 9) Diyarbakır Bölge Adliye Mahkemesinin yargı çevresinin; Diyarbakır, Elazığ, Tunceli, Şanlıurfa, Mardin, Batman, Siirt, Bitlis, Van, Şırnak ve Hakkâri

Ayrıca, yukarda anılan kararlar illerinin mülki hudutlarını kapsayacak şekilde belirlenmesine karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Dairelerinin Görevleri: 5235 sayılı kanunun 36. maddesinde hukuk dairelerinin görevleri sayılmıştır. Bunlar:

- Adli yargı ilk derece hukuk mahkemelerinden verilen ve kesin olmayan hü-küm ve kararlara karşı yapılan başvuruları inceleyip karara bağlamak.
- Adli yargı ilk derece mahkemesi olarak; yargı çevresi içerisindeki adli yargı ilk derece mahkemesi hakimleri aleyhine Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanu-nuna göre açılan tazminat davalarına bakmak.
- Yargı çevresi içerisinde bulunan adli yargı ilk derece hukuk mahkemeleri arasındaki yetki ve görev uyuşmazlıklarını çözmek.
- Yargı çevresindeki yetkili adli yargı ilk derece hukuk mahkemesinin bir da-vaya bakmasına fiili veya hukuki bir engel çıktığı veya iki mahkemenin yargı sınırları kapsamının belirlenmesinde tereddüt edildiği takdirde, o davanın bölge adliye mahkemesi yargı çevresi içerisinde başka bir hukuk mahkemesi-ne nakline veya yetkili mahkemenin tayinine karar vermek.
- Kanunlarla verilen diğer görevleri yapmak.

Bu hükümlerle mevcut sistemde bazı değişiklikler öngörülmüştür. Öncelikle adli yargı ilk derece mahkemelerinden verilen ve kesin olmayan kararlara karşı ta-rafların başvurabilecekleri ilk kanun yolu olarak temyiz değil istinaf yolu olmuş-tur. İkinci olarak şu anda uygulanan sistemde adli yargı ilk derece mahkemesi hâkimleri aleyhine HUMK'na göre açılacak tazminat davaları için farklı görevli ve yetkili mahkemeler belirtilmişken, bu düzenlemeyle bu görev sadece bölge ad-liye mahkemelerine adli yargı ilk derece mahkemesi sıfatıyla verilmiştir. Bundan başka, mevcut sistemde hukuk mahkemeleri arasındaki olumsuz yetki ve görev uyuşmazlıklarının çözümü temyiz incelemesi sırasında Yargıtay tarafından yapıl-masına rağmen, yeni düzenlemeyle bu görev de bölge adliye mahkemeleri hukuk dairelerine verilmiştir.

Temyiz incelemesi esasa ilişkindir, bu nedenle yetki ve görev meseleleri gibi esa-sa ilişkin olmayan hususlar hakkındaki uyuşmazlıkların çözümünün istinaf mer-ciine verilmesi son derece isabetli olmuştur.

Kaynakça..:

H. Argun Bozkurt- İş Yargılaması Usul Hukuku, 2.bası, Seçkin Yayınevi, Anka-ra, 2003.

-İş Davaları, Adil Yayınevi, Ankara, 2001.

Mustafa Çenberci – İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi, 1969, Ankara.

Doç Dr. Cevdet İlhan Günay- İş Kanunu Şerhi 2 cilt, Yetkin Yayınevi, 2004, Ankara.

Güzel, Okur, Caniklioğlu - Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta Yayınları, 2009, İs-tanbul.