

İŞÇİ ALACAKLARINA İLİŞKİN DAVALARDA NET TUTAR YERİNE BRÜT TUTAR ÜZERİNDEN KARAR VERİLMESİ

THE LABOR COURTS DECISIONS GIVEN ON THE GROSS AMOUNT INSTEAD OF NET AMOUNT REGARDING EMPLOYEE'S RECEIVABLES

DOI : 10.21492/inuhfd.471963

Baki Oğuz MÜLAYİM*

Özet

İşçi alacaklarına ilişkin davalar, işçi ile işveren arasında gerçekleşmektedir. Ancak bu davalar sonucunda verilen hüküm, işçi alacağının tahsilinin yanı sıra bir takım başkaca sonuçları da dolaylı olarak doğurur. Gelir vergisi, damga vergisi ile sigorta primi, bu kapsamda değerlendirilebilir. Uygulamada işçi alacaklarına ilişkin davalarda brüt ya da net tutar üzerinden karar verilmektedir. İş Mahkemeleri Kanunu'nda ya da 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nda konu hakkında özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Yargıtay, işçi alacaklarına ilişkin davalarda, brüt tutar üzerinden karar verilmesini istemektedir. Taraflar, net tutar üzerinden karar verilmesini talep etmediği takdirde brüt tutar üzerinden karar verilmektedir. Ancak bu durumda, bu alacakların icraya konulması aşamasında olduğu gibi prim tahsilâtı açısından birtakım sorunlar bulunmaktadır. Brüt tutar üzerinden verilen mahkeme ilamları icraya konulduğunda, borçlu tarafın icra hukuk mahkemesine başvurması halinde ödeme emri iptal edilmektedir. Net tutar üzerinden dava açılması yerine brüt tutar üzerinden dava açıldığı durumlarda, kanun yollarına başvurmak için öngörülen başvuru sınırları da değişmektedir. Ayrıca bu durumda, olması gerekenden daha fazla yargılama gideri alınmaktadır. Brüt tutar üzerinden karar verilmesi, 6100 sayılı Kanun ile birçok açıdan bağdaşmamaktadır. Çalışmamızda konu ayrıntıları ile incelenmektedir.

Anahtar Kelimeler: 7036 sayılı Kanun, 5521 sayılı Kanun, iş mahkemeleri, brüt ücret, net ücret.

Abstract

The lawsuits about the employee's receivables take place between the employer and the employee. But the decisions of these lawsuits, besides the collection of the employee's receivables, has also indirect results. Income tax, stamp tax and insurance premium can be evaluated within this scope. In practice, at the lawsuits related to employee's receivables, the decision is given on over the gross or net amount. There is no special regulation on this subject at the Labor Courts Law No. 7036 or the Civil Procedure Law No. 6100. The Court of Cassation demands the decision to be given over on the gross

* Dr. Öğr. Üyesi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuk Anabilim Dalı. (E-Mail: bmulayim@konya.edu.tr), (Orcid: 0000-0002-5472-8414)

Makale Gönderilme Tarihi: 18.10.2018

Submitted: 18.10.2018

Makale Kabul Tarihi: 28.11.2018

Accepted: 28.11.2018

amount in cases related to employee's receivables. If the parties do not request the net amount, the court decision will be given on gross amount. In this case, however, there are some problems in the stage of the execution of the receivables and in terms of premium collection. When the court decision is placed on the gross amount to the enforcement proceedings, the payment order is cancelled if the debtor applies to the execution court. In cases where the lawsuit is opened over on a gross amount instead of a net amount, the amounts of the limits foreseen to appeal to the court decisions are changing. In addition, in this situations, the judging expenses are being taken more than it should be. The decision that is given on over the gross amount is incompatible with many aspects of the Law No. 6100.

Keywords: Law No.7036, Law No.5521, labor courts, gross wage, net wage.

GİRİŞ

İş hukukunun amacı, işçinin korunmasıdır. Tarihi gelişimine bakıldığında, iş hukukunun işçileri korumak amacıyla gelişmiş bir bilim dalı olduğu anlaşılmaktadır. İşçilerin korunması gereği, işçinin, işverene karşı hem kişisel, hem de ekonomik yönden bağımlı olmasından kaynaklanmaktadır. İşçilerin, kişisel ve ekonomik olarak doğabilecek tehlikelere karşı korunması gerekmektedir. Ücret karşılığında bir başkasına bağımlı olarak çalışan işçinin korunması gereği, iş hukukunun ortaya çıkmasındaki en önemli etkidir¹.

İşçi, iş ilişkisinin ekonomik açıdan zayıf tarafını teşkil etmektedir. İşçi, işveren ekonomik açıdan zayıf olduğu gibi işveren tarafından sunulan iş sözleşmesini imzalamaktadır. Bu nedenle işçinin korunması gereği, kendisini daha çok hissettirmektedir². İş sözleşmesinin zayıf tarafı konumunda olan işçinin hak aramasına yönelik düzenlemeler, sade ve masrafsız olmalıdır. İşçilerin haklarını, yargı yeri olan mahkemelerden çabuk, kolay ve ucuz elde etmeleri için iş mahkemeleri kurulmuştur³.

İşçi ile işverenler arasındaki uyuşmazlıklara, özel ihtisas mahkemesi niteliğindeki iş mahkemeleri tarafından bakılmaktadır⁴.

¹ SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, İstanbul 2017, s.16; KAPLAN, Tuncay Emine, "İşverenin Koruma ve Gözetme Borcu Kapsamı", Kamu-İş Dergisi, C:7, S.2/2003, s.2; SÜMER, Haluk, İş Hukuku, Ankara 2017, s.7.

² ERTÜRK, Şükran, "Genel İş Koşulları ve Genel İş Koşullarının Denetlenmesi", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 15, Özel S., 2013, s.81-118; AKPULAT KÖME, Ayşe, İş Mahkemelerinde Yargılamanın Özellikleri, İstanbul 2018, s.335.

³ BOZKURT, Argun, İş Yargılaması Usul Hukuku, Ankara 2012, s.28.

⁴ Yalnızca ülkemizde değil, dünyada da genel eğilim iş davalarına, özel ihtisas mahkemesi niteliğindeki mahkemeler tarafından bakılmaktadır. Avrupa Birliğindeki iş mahkemeleri için bkz. <http://www.industrial-europe.eu/committees/cp/doco/Labour%20courts%20in%20the%20EU.pdf>, E.T.15.08.2018. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu Taslağına yönelik eleştiriler için

Sanayileşmenin ve iş hukuku ihtilaflarının yüksek oranda olmadığı yerlerde iş mahkemesi kurulmamıştır. İş mahkemesi bulunmayan yerlerde, Asliye Hukuk Mahkemeleri, iş uyuşmazlıklarını, iş mahkemesi sıfatıyla görür ve karara bağlar⁵.

İşçi alacak davalarında, işçi lehine karar verildiğinde, tarafların anlaşamaması durumunda, bu ilamların icraya konulması söz konusu olacaktır. Ancak iş mahkemesi ilamlarının infazında, uygulamada sorunlar yaşanılmaktadır. Brüt tutar üzerinden karar verildiğinde, iş mahkemesi ilamlarının icraya konulması aşamasında, çalışmamızda ayrıntıları ile ortaya konulduğu üzere yeni uyuşmazlıklar yaşanmaktadır.

Aşağıda öncelikle iş yargısı hakkında açıklamalarda bulunulmuş, sonrasında başlıklar halinde, iş mahkemesi ilamlarına brüt tutar üzerinden karar verilmesi durumunda, ortaya çıkacak olumsuz durumlar incelenmiştir. Her başlık altında, ilgili yasal düzenlemeler çerçevesinde gerekli açıklamalarda bulunulmuş ve konu hakkında, yargı kararlarına da yer verilmiştir.

I. İŞ YARGISI

A. Genel Olarak

İş hukuku, iş ilişkisini düzenleyen bir hukuk dalıdır⁶. İş hukuku, öncelikle işçiyi koruma hukukudur⁷. İş hukukunda işçinin korunması ve işçi lehine yorum ilkeleri bulunmaktadır. Bu ilkelerden hareketle iş hukuku, sözleşme hukuku alanından ayrılarak gelişmiştir⁸. İşçinin

bkz. GÜZEL, Ali, Çalışma ve Toplum Dergisi, “İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağı Hakkında Bazı Aykırı Düşünceler!”, 2016/3, 1131-1146, 1131 vd.

⁵ AKPULAT KÖME, s.33; RÜZGAR, Orhan/TAŞ, Yunus, İş Mahkemelerinin Görevi ve Yargılama Usulü, Bursa 2018, s.17. 5521 sayılı Kanun döneminde de durum bu doğrultuda idi. Konu hakkında bkz. YILMAZ, Halil, “İş Yargılamasının Özellikleri”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2010, s.70; BOZKURT, İş Yargılaması, s.29. Ayrı bir iş mahkemesi olmayan yerlerde Asliye Hukuk Mahkemesinde dava açılırken Asliye Hukuk mahkemesinde dava açılacaksa mutlaka dava dilekçesine, davaya bakacak mahkemenin İş Mahkemesi sıfatıyla davaya bakılmasına yönelik talep dosyada yer almalıdır. Davaya bakacak mahkemenin de bu sıfatla davaya baktığını tensip zaptında belirtmesi şarttır. Aksi halde karar görev yönünde Yargıtay tarafından bozulmaktadır. Konu hakkında bkz. BOZKURT, Argun, “İş Mahkemeleri ve Yargılama Yöntemi”, Ankara Barosu Dergisi, Yıl:68, 2010/2, s.192.

⁶ SÜMER, s.3.

⁷ TUNÇOMAĞ, Kenan/CENTEL, Kenan, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2013, s.10.

⁸ “İş Hukuku, işçi ve işveren ilişkisinde işverenin sosyal ve ekonomik bakımından güçlü olması, işçinin korunması ve işçi lehine yorum ilkeleri dikkate alınarak, sözleşme hukuku alanından ayrılmış ve farklı kurallar getirerek gelişmiştir.”, Yargıtay 9. HD. 01.05.2008 T., 2008/13255 E., 2008/10991 K., <https://www.kararara.com/forum/viewtopic.php?t=28914>, E.T.20.11.2018.

korunması ilkesi, çalışanların korunması çerçevesinde Anayasa'nın 2. maddesinde öngörülen sosyal devlet ilkesine uygun olarak Anayasa'nın 49. maddesinde düzenlenmiştir⁹. Anayasa'nın 49/2. maddesinde devletin, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alması öngörülmüştür. Bu düzenleme, sosyal devlet ilkesinin çalışma hayatına bir yansıması olup, işçinin korunması, düzenleme ile anayasal bir ilke niteliğini kazanmıştır¹⁰.

İş hukukunun, kendine özgü bir yapısı vardır. Bu durum, ayrı bir yargılama düzeni gereksinimini doğurmuş ve bu amaçla, iş mahkemelerinin kurulması öngörülmüştür¹¹. Diğer bir deyişle iş hukukunun işçiyi koruyucu niteliği ve iş davalarının özel bir uzmanlık gerektirmesi, özel bir iş yargısının kurulmasını gerektirmiştir¹². Anayasa'nın 142. maddesinde yargılama usullerinin kanunla düzenlenmesi öngörülmüştür. Kanunun belirlediği usul dışında bir usul uygulanamaz. İş mahkemelerinde, bu ihtiyacın karşılanması için özel yargılama kuralları uygulanmaktadır. İş hukukunda geçerli olan işçiyi koruma ilkesi, iş davalarının çözümlenmesinde uygulanan usul hukuku kurallarını da etkilemiştir. Böylece genel yargının özel bir bölümü olan bir iş yargısı öngörülmüştür¹³.

Ülkemizde ilk iş mahkemeleri, 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu¹⁴ ile kurulmuştur. Ancak öncelikle her yerde iş mahkemesi kurulmamış, iş davalarının daha çok yaşandığı yerlerde kurulmuştur¹⁵. İş mahkemeleri, uzmanlık esasına dayalı olarak kurulmuştur. Tek hakimli özel mahkemelerdir. 5521 sayılı Kanun, iş yargısının temel yasası olarak uygulanmıştır¹⁶. Kanun, düzenlediği konularda öncelikle uygulanması

⁹ EYRENCİ, Öner/TAŞKENT, Savaş/ULUCAN, Devrim, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2016, s.4.

¹⁰ MOLLAMAHTUTLU, Hamdi/ ASTARLI, Muhittin/BAYSAL, Ulaş, İş Hukuku Ders Kitabı, Ankara 2018, s.4.

¹¹ GÜVEN, Ercan/AYDIN, Ufuk, Bireysel İş Hukuku, Eskişehir 2013, s.15.

¹² ŞAKAR, Müjdat, İş Hukuku Yargılaması, İstanbul 2016, s.19; AKPULAT KÖME, s.42.

¹³ BOZKURT, İş Yargılaması, s.33; AKPULAT KÖME, s.44; YILMAZ, İş Yargılaması, s.70.

¹⁴ RG. 04.02.1950/7424.

¹⁵ BOZKURT, İş Yargılaması, s.41; YILMAZ, Ejder, "İş Mahkemeleri Kanunu'nun Değiştirilmesi İhtiyacı", Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2007, s.5-13; RÜZGAR/TAŞ, s.17.

¹⁶ PEKCANITEZ, Hakan/ÖZEKES, Muhammet/AKKAN, Mine/TAŞ KORKMAZ, Hülya, Medeni Usul Hukuku, İstanbul 2017, s.170; AKPULAT KÖME, s.42;

gereken özel bir kanun niteliğinde olup, Kanun ile iş mahkemelerinin görev ve yetkisi, davaların açılması, yargılama usulü ve kanun yolu gibi yargılama hukuku konuları düzenlemiştir¹⁷.

5521 sayılı Kanunun 1. maddesi gereğince “istisnalar dışında işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında iş sözleşmesinden veya İş Kanunu’na dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıkların” yanı sıra Basın İş Kanunu’nun ek 4/1. maddesi gereğince basın mesleğinde çalışanlar ile bunları çalıştıranlar arasında da uygulanmakta idi¹⁸. 854 sayılı Deniz İş Kanunu’nun 46/1. maddesinde de kanunun kapsamına giren gemi adamları ile işveren ya da işveren vekili arasındaki iş sözleşmesinden ya da kanundan kaynaklanan uyuşmazlıklarda 5521 sayılı Kanunun uygulanacağı düzenlenmiştir¹⁹.

1950 yılından beri yürürlükte olan 5521 sayılı Kanunun bazı maddelerinin Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmesi, bazı maddelerinin 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu²⁰ tarafından değiştirilmesi, bazı maddelerinin ise 5235 sayılı Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanunla²¹ değiştirilmesi, İş Mahkemeleri Kanunu’nun yeniden yapılmasını gündeme getirmiştir²².

1960’lı yıllardan itibaren sanayileşmenin artması ile sosyal ve ekonomik durumun değişmesi, işçi ve işveren ilişkilerine de yeni bir boyut kazandırmıştır. Bu dönemde işçi ve işveren ilişkilerini düzenleyen çok sayıda kanun yürürlüğe girmiştir. Ancak 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu, bireysel ve toplu iş hukukunu düzenleyen kanunların değiştirilmesine rağmen yürürlükte kalmıştır²³. Bu gerekçeler

BOZKURT, Argun, “İş Mahkemelerinde Birlikçilik”, Ankara Barosu Dergisi, Yıl:67, 2009/4, s.117 . İş mahkemeleri, çok üyeli olarak öngörülmüştü. Hâkim sınıfından başkanın yanı sıra işveren ve işçi temsilcisi iki üyeden mahkeme kurulunun oluşması öngörülmüştü. Ancak Anayasa Mahkemesi tarafından 13.04.1971 tarih ve 1970/63 E. ve 1971/38 K. nolu kararı ile 5521 sayılı İş Mahkemelerinin bu düzenlemesi, Anayasaya aykırı bulunmak sureti ile iptal olmuştur. İptal kararı hakkında bkz. BOZKURT, İş Yargılaması, s.26; BAŞKAN, s.317; YILMAZ, İş Mahkemeleri Kanunu, s.5. İptal kararı için ayrıca bkz. RG., 16.11. 1971/24017.

¹⁷ GÖRGÜN, L. Şanal, Medeni Usul Hukuku, Ankara 2016, s.80-81; KAR, Bektaş, Deniz İş Hukuku, Ankara 2014, s.57; KURU, Baki, İstinaf Sistemine Göre Yazılmış Medeni Usul Hukuku, Ağustos 2017, s.624.

¹⁸ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.23.

¹⁹ KAR, Deniz, s.62-63; BEDÜK, Nusret, Deniz İş Sözleşmesi, Bursa 2012, s.227.

²⁰ RG., 04.02.2011/27836.

²¹ RG., 07.10.2004/25606.

²² İş Mahkemeleri Kanunu Tasarıları hakkında bkz. AKPULAT KÖME, s.28-31.

²³ AKPULAT KÖME, s.423.

doğrultusunda, 5521 sayılı Kanun yürürlükten kaldırılmış ve 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu²⁴, yürürlüğe konulmuştur²⁵. Kanımızca Hukuk Muhakemeleri Kanunu'ndan bağımsız, modern iş hukukunun gereklerine uygun, kapsamlı ve özel bir iş yargılaması usul kanununun varlığına ihtiyaç duyulmaktadır. 7036 sayılı Kanun yerine bu kapsamda bir düzenleme yapılması gerekirdi.

7036 sayılı Kanun ile özellikle iş güvencesi çerçevesinde açılacak feshin geçersizliği ve işe iade davası konusunda yenilikler getirilmiştir²⁶.

²⁴ RG., 25.10.2017/30221.

²⁵ “Yukarda yapılan açıklamalardan da görüldüğü üzere, 1950’de o günün koşullarına göre kabul edilmiş bulunan 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunumuz, zamanla yetersiz hale gelmiş ve gerek Anayasa Mahkemesi’nin iptal kararları gerek yasama organının kabul ettiği yeni kanunlarla değiştirilerek bugüne gelinmiştir. Keza yukarda vurgulandığı üzere, bazı maddeler de uygulanamaz (ölü) hükümler haline gelmiştir. İş Mahkemeleri Kanunumuzun değiştirilmesi zamanı çoktan gelmiştir.” şeklinde gerekçe ile “5521 sayılı Kanun” yerine yeni bir İş Mahkemesi Kanununun yapılması ihtiyacı ileri sürülmekte idi. Konu hakkında bkz. YILMAZ, İş Mahkemesi. Ayrıca “Ocak ayında kabul edilen İş Mahkemeleri Kanunu halen yürürlükte olduğuna göre Türk İş Hukuku’nda en eski yasalardan biri olma özelliğini taşıdığı anlaşılmaktadır. 70 yıla yaklaşan bir süreden beri yürürlükte olan, bilindiği gibi birçok maddesi Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiş olan bu yasanın artık değiştirilmesi gerekmektedir. Zira Türkiye’imiz ne 1950’lerin, ne 1980’lerin, hatta 2000’lerin Türkiye’sidir. Sanayileşme ile kalkınma çabası içinde olan ülkemizin çalışma hayatında da önemli değişimlere uğradığı bir gerçektir. İş yargısı alanında buna cevap verecek duruma getirilmesinde kuşkusuz zorunluluk vardır.”, KUTAL, Metin, (Editör YENİSEY DOĞAN, Kübra), İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, “40. Yıl Uluslararası Toplantısı, İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi”, İstanbul 2016, s.15-16. Ayrıca genel kanun niteliğinde olan Hukuk Muhakemeleri Kanununun değiştirilmesi sonrasında 60 yıldır yürürlükte olan ve iş mahkemelerinde öncelikle uygulanan 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun da değiştirilmemesinin bir eksiklik olduğu ileri sürülmekte idi. Bunun yanı sıra 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun iş yargılamasına ilişkin hükümlerinin yürürlük tarihinde oldukça ileri hükümler niteliğinde olmasına karşın zamanla yetersiz kaldığı ileri sürülmekte idi. Hukuk Muhakemeleri Kanunundan tamamen bağımsız ayrı bir iş yargılaması usul yasasının düzenlenmesi gereği ileri sürülmekte idi. Konu hakkında bkz. KAR, Deniz, s.60. İş yargılamasının hem özel bir yargılama olması, hem de teorik olarak olduğu gibi uygulamada ortaya çıkan sorunlar nedeni ile özel bir takım düzenlemelere ihtiyaç olduğu, ancak 7036 sayılı Kanunda bu husus, tamamen ihmal edildiği ileri sürülmüştür. Konu hakkında bkz. ÖZEKES, Muhammet/ATALI, Murat, “7036 sayılı Yeni İş Mahkemeleri Kanunu üzerine Eleştiri, Değerlendirme ve Öneriler”, Yeni İş Mahkemeleri Kanunu Üzerine Toplantısı, İstanbul 2018, 41-123, s.68.

²⁶ NARMANLIOĞLU, Ünal, “İş Kanunu’nun İşçiyeye Güvence Sağlayan Feshin Geçersizliği Davasının Yeni Çerçevesi(İş Mahkemeleri Kanunu’nun Feshin Geçersizliği Davasında Yaptığı Değişiklikler)”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2017/38, s.10; ÖZDEMİR, Cumhuriyet Sinan, “İş Mahkemeleri Kanunu ile Çalışma Yaşamında Getirilen Değişiklikler”, Toprak İşveren Dergisi, Aralık 2017, S.116, 12-21. 7036 sayılı Kanunu

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun yürürlüğe girmesi sonrasında, bu kanun ile uyumlu bir kanunun yürürlüğe girmesi isabetli olmuştur²⁷. Zira 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu, 01.10.2011 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Kanun, yargılama usulüne ilişkin birçok düzenleme içermektedir. Bu düzenlemeler, iş yargılamasında da önemli değişiklikler getirmiştir²⁸.

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu, sadece usul hükümlerini değil, maddi hukuk kurallarına ilişkin düzenlemeleri de içermektedir²⁹. Kanunun kapsamının genişletilmesi, zorunlu arabuluculuk uygulaması getirilmesi, işe iade davaları hakkında yapılan düzenlemelerin de dâhil olduğu üzere bir takım yasal düzenlemeler yapılmıştır³⁰. Zorunlu arabuluculuk dava şartı olarak, 7036 sayılı Kanun ile belirli uyuşmazlıklar dışında öngörülmüştür³¹.

İş yargılamalarında, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu da genel kanun olarak başvuru bir kaynaktır. Zira 7036 sayılı Kanunun "Hüküm bulunmayan hâller" başlıklı 9. maddesi, "kanunda hüküm bulunmayan hâllerde", 6100 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanacağını

ile yapılan değişiklikler hakkında bkz. İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği , 40. Yıl Uluslararası Toplantısı (Editör DOĞAN YENİSEY, Kübra), "İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi", İstanbul 2016.

²⁷ AKPULAT KÖME, s.423.

²⁸ BAŞKAN, Esra Ş., "6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu Hükümlerinin İş Davalarındaki Yargılama Usulüne Etkisi", Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, 12. Sayı, 316-341, 316.

²⁹ İşe iade davalarında yapılan 4857 sayılı İş Kanununun 20. ve 21. maddesinde yapılan düzenleme, iş müfettişlerinin yetkilerine yönelik kanunu 91. ve 92. maddesindeki düzenleme, 857 sayılı İş Kanununa ek 3. madde eklenerek bazı alacak ve tazminatlar zamanasımı 10 yıldan beş yıla düşürülmesi maddi konularda yapılan düzenlemelerdir. Konu hakkında bkz. KAR, Bektaş, (Editör AKIN, Levent), "7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler ve Arabuluculuk, 17.11.2017 Ankara-27.11.2017 İstanbul s.28 vd. İşe iade davaları hakkında yapılan yasal değişiklikler hakkında bkz. TULUKÇU, Nezihe Binnur, İş Mahkemeleri Kanunu ve Arabuluculuk Hükümlerine Göre İş Güvencesi, İşe İade, Ankara 2017, s.277 vd.

³⁰ Dava şartları 6100 sayılı Kanunun 114. maddesinde sayılmıştır. Kanunda, özellikle Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartı olarak düzenlenmiştir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 2003/21-30/57 ve 2012/21-176/382 sayılı kararlarında açıkça belirtildiği üzere dava şartları, mahkemenin davanın esası hakkında yargılamada bulunabilmesi için gerekli olan şartlardır. Konu hakkında bkz. KAR, İş Mahkemeleri, s.28.

³¹ AKPULAT KÖME, s.341; TULUKÇU, s.278; EKMEKÇİ, Ömer, "Maddi İş Hukuku Yönünden 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu, Yeni İş Mahkemeleri Kanunu Üzerine Toplantısı", İstanbul 2018, s.7; RÜZGAR/TAŞ, s.69.

öngörmektedir. Kanunun 7. maddesi gereğince iş mahkemelerinde basit yargılama usulü uygulanır³². Kanunun, kanun yollarına ilişkin hükümleri, iş mahkemesi tarafından verilen kararlar hakkında da uygulanmaktadır³³.

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 2. maddesi gereğince iş mahkemeleri, Hâkimler ve Savcılar Kurulunun olumlu görüşü alınarak, tek hâkimli ve asliye mahkemesi derecesinde Adalet Bakanlığınca lüzum görülen yerlerde kurulur. Bu mahkemelerin yargı çevresi, 26.09.2004 tarih ve 5235 sayılı Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanun hükümlerine göre belirlenir. İş durumunun gerekli kıldığı yerlerde, iş mahkemelerinin birden fazla dairesi oluşturulabilir. İş mahkemesi kurulmamış olan yerlerde, bu mahkemenin görev alanına giren dava ve işlere, o yerdeki asliye hukuk mahkemesi tarafından bakılır.

B. İş Mahkemesi İlamları

7036 sayılı Kanunda, iş mahkemesi ilamlarına yönelik özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle iş mahkemesi ilamları hakkında Kanunun 9. maddesi gereğince Hukuk Muhakemeleri Kanunu uygulanır. 6100 sayılı Kanunun 297. maddesi “Hükmün Kapsamı” başlığı altında bir mahkeme kararının içermesi gereken unsurlara yer verilmektedir. Buna göre hüküm, “ tarafların iddia ve savunmalarının özetini, anlaşlıkları ve anlaşamadıkları hususları, çekişmeli vakıalar hakkında toplanan delilleri, delillerin tartışılması ve değerlendirilmesini, sabit görülen vakıalarla bunlardan çıkarılan sonuç ve hukuki sebeplerinin yanı sıra hüküm sonucu, yargılama giderleri ile taraflardan alınan avansın harcanmayan kısmının iadesi, varsa kanun yolları ve süresini” içermelidir³⁴.

³² 5521 sayılı İş Kanununun 7. maddesinde iş mahkemelerinde sözlü yargılama usulü uygulanacağı öngörülmekte idi. Ancak 6100 sayılı Kanunun 12.01.2011 tarihinde yürürlüğe girmesi sonrasında sözlü yargılama usulü kaldırılmış ve Kanunun 316/d maddesi gereğince iş sözleşmesinden doğan davalara basit yargılama usulünün uygulanması öngörülmüştür. Konu hakkında bkz. ŞAKAR, s.21. Ayrıca bkz. RÜZGAR/TAŞ, s.51-53.

³³ ÖZDEMİR, Cumhuriyet Sinan, “İş Mahkemeleri Kanunu ile Çalışma Yaşamında Getirilen Değişiklikler”, 12-21, Toprak İşveren Dergisi, Aralık 2017, Sayı 116, 21

³⁴ PEKCANİTEZ/ÖZEKES/AKKAN/TAŞ KORKMAZ, s.1981-1982; OĞUZ, Özgür/DOĞAN, Özge, “Türk İş Mahkemelerinde Yargılama Usulü”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi 2016 (127),s.312; ÖZKAN SUNGURTEKİN, s.308-309; GÖRGÜN, s.569; KURU, 340.

Dava dilekçesi talep sonucunun çok açık olması gerekmektedir. Bu doğrultuda mahkeme tarafından verilecek hüküm fıkrasının da HMK. 297. maddesinin ikinci fıkrası gereğince çok açık olması gerekir³⁵.

Hüküm fıkrası, davacı ve davalının talep sonuçlarına mahkemenin vermiş olduğu cevap niteliğindedir³⁶. Hüküm fıkrasında davanın taraflarına yükletilen borçlar ve verilen haklar, hiçbir şüphe ve tereddüdü gerektirmeyecek bir biçimde çok açık yazılmalıdır³⁷.

İstinaf mahkemesi kararlarına yönelik olarak, hükmün kapsamına yönelik düzenlemeler HMK. 359. maddesinde tekrar edilmiştir. Maddede istinaf mahkemesi kararlarının hüküm sonuç kısmının, gerekçeye ait herhangi bir söz tekrar edilmeksizin, istem sonuçlarından her biri hakkında verilen hükümlerle taraflara yüklenen borç veya tanınan hakların, tereddüde yer vermeyecek şekilde açıkça gösterilmesi gerektiği şeklinde düzenlenmiştir³⁸.

C. İş Mahkemesi İlamlarına Brüt Tutar Üzerinden Karar Verilmesi

Brüt çıplak ücret, asıl ücret dışında ikramiye gibi adlar altında hiçbir yan ödeme eklenmeyen ve vergi, sigorta primi gibi kesintilerin yapılmadığı ücrettir. Brüt giydirilmiş ücret, çıplak ücrete yemek, servis ücreti gibi yan ödemelerin eklendiği ücrettir. Net çıplak ücret, vergi,

³⁵ Yargıtay hükümdeki miktarların net ya da brüt tutar üzerinden olduğunun belirtilmemesinin HMK. 297. maddesine aykırı olduğuna karar vermiştir. Bu doğrultuda “Hükmedilen miktarların net mi, yoksa brüt mü olduğunun hükümde belirtilmemesinin infazda tereddüde yol açacağı düşünülmemesi HMK. nun 297/2. maddesine aykırı olup, bozmayı gerektirmiştir.”, Yargıtay 9. HD. 03.03.2016 T., 2014/31810 E., 2016/4768 K., <http://www.hukukmedeniyeti.org/ictihatyazdir.asp?id=101769>, E.T.15.08.2018.

³⁶ “İş sözleşmesinin karşılıklı anlaşma sureti ile sona erip ermediği, bu yolla sona ermiş ise davacı işçiye ödenen tazminat ve alacakların hangi vergi kesintilerine tabi olduğu ve hangi oranda kesileceği, davalı işverenin yapılan kesintiden sorumlu olup olmadığı uyumsuzluk konusudur. İşçinin vergi kesilmesini gerektiren işçilik alacaklarında vergi yükümlüsü işçidir. Bu tazminat ve alacaklardan kesinti yaparak vergi dairesine işçi adına ödeme yükümlülüğü işverene aittir. Gerekçeli kararın kısa karara uygun olmaması gerekçeli kararın yok hükmünde olduğu anlamına gelir. Hükmün teshimi sırasında taleplerden her biri hakkında verilen hükümlerle, taraflara yüklenen borç ve tanınan hakların, sıra numarası altında; açık, şüphe ve tereddüt uyandırmayacak şekilde gösterilmesi gereklidir.”, Yargıtay 9. HD. 20.2.2012 T., 2012/5869 E. ve 2012/4685 K., <http://kazanci.com>, E.T.15.08.2018.

³⁷ PEKCANİTEZ/ÖZEKES/AKKAN/TAŞ KORKMAZ, s.1988; KURU, Baki/ARSLAN, Ramazan/YILMAZ, Ejder, Medeni Usul Hukuku, Ankara 2013, 454; ÖZKAN SUNGURTEKİN, s.309; GÖRGÜN, s.570; KURU, 340.

³⁸ KURT KONCA, Nesibe/DAMAR, Ceren, “İş Yargısında İstinaf Kanun Yolu”, TBB Dergisi 2016 (125), 187-230, s.187 vd.

sigorta primi ve damga vergisi düşülmek sureti ile işçiye ödenen ücrettir. Net giydirilmiş ücret ise brüt giydirilmiş ücretten sigorta primi, gelir vergisi, damga vergisi, gibi yasal kesintilerden sonra işçiye ödenen ücrettir³⁹. Uygulamada genellikle işçiye, net ücret üzerinden ödeme yapılır⁴⁰. Net ücret alan işçi, vergi dilimlerinden etkilenmez. Brüt ücret alan işçi ise yıl içinde ilerleyen aylarda daha çok gelir vergisi ödeyeceğinden ücreti düşer⁴¹.

İşçi alacağına karar verilirken, alacağı net ya da brüt tutar üzerinden karar verilmesi de kararda yer alması gereken hususlardan biridir. Yargıtay, işçi alacağına hükmedilirken alacağı net ya da brüt tutar üzerinden karar verildiğinin hükümde muhakkak yer alması gerektiğine işaret etmektedir. Zira bu hususa yer verilmemesinin, infazda tereddüt oluşturacağı ileri sürülmektedir⁴². Bir başka kararda da net tutar üzerinden

³⁹ RÜZGAR/TAŞ, s.162.

⁴⁰ Bu durumun istisnalarından biri, kalkınma ajanslarıdır. 375 sayılı KHK kapsamındaki kalkınma ajansı personeline, brüt tutar üzerinden ücret ödenmektedir. Konu hakkında bkz. MÜLAYİM, Baki Oğuz, “Kalkınma Ajansları Personel Ücret Rejimi Karmaşası”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2018/3, s.1335 vd.

⁴¹ 2018 yılı vergi dilimleri hakkında <http://www.gib.gov.tr/node/346>.

⁴² “Somut olayda, davacı dava konusu alacaklarını açıkça netten talep etmemiştir. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda ise dava konusu alacaklar brüt olarak hesaplanmış, devamında netleştirme yapılmıştır. Ancak fazla mesai ve yıllık izin ücretinin netleştirilmesinde 5510 sayılı Kanun'un 80. maddesi uyarınca %1 işsizlik sigortası, %14 de sosyal güvenlik primi olmak üzere toplam %15 oranındaki primin düşülmesi gereğinin dikkate alınmaması yerinde olmamıştır. Ayrıca mahkemece bilirkişi raporunda net olarak belirtilen miktarlar üzerinden talepler değerlendirilerek karar verilmiş ancak hükmedilen tüm alacakların net mi brüt mü olduğunun hüküm fıkrasında belirtilmemesi infazda tereddüt oluşturacağından hatalı olmuştur. Mahkemece yapılması gereken şey, yukarıda belirtilen noktalar dikkate alınarak yeniden uzman bir bilirkişiden rapor alınmalı ve hâsıl olacak neticeye göre karar verilmelidir. Yazılı şekilde hatalı bilirkişi raporuna göre hüküm kurulması bozmayı gerektirmiştir.....Taraflar arasında uyumsuzluk, dava konusu işçilik alacakları hakkında hüküm brüt üzerinden mi yoksa net üzerinden mi kurulması hususunda toplanmaktadır. İşçilik alacaklarına ilişkin hükmün brüt üzerinden kurulması gerekir. Bunun temel mantığı devletin vergi ve prim alacaklarının ortada kalmamasıdır. Mahkemece açıkça netten talep edilmediği müddetçe hesaplamanın brüt üzerinden yapılması ve hükmün brüt üzerinden kurulması gerekir. Brütten hüküm kurulduğunda bunun kanuni kesintileri infaz sırasında yapılacak ve ilgili mercilere yatırılarak infaz sağlanacaktır.”, Yargıtay 22. HD. 13.02.2014 T., 2013/3375 E. ve 2014/2203 K. nolu kararı, karar için bkz. <http://www.ictihatlar.net/yargitay-hukuk-yonelikleri-kararlari-%E2%80%A2-iscinin-fazla-mesai-yillik-izin-ucretinin-hesaplanma-usulu.html>, E.T.15.09.2018. “Öte yandan, hükmedilen ücret alacaklarının net mi yoksa brüt mü olduğunun kararda belirtilmemesinin hükmün infazında tereddüt yaratacağının düşünülmemesi de hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.”, Yargıtay 22.HD.

karar verilmesinin, yeni uyuşmazlıklara yol açacağı da belirtilmektedir⁴³. Yargıtay, brüt tutar üzerinden hüküm verilmesi durumunda yasal kesintilerin, infaz aşamasında dikkate alınması gerektiği yönünde karar vermektedir. Bu hususa yer verilmemesi durumunda, yerel mahkeme kararları bozulmaktadır⁴⁴.

Net tutar üzerinden karar verilmesi talep edilmediği takdirde brüt tutar üzerinden karar verilmesi, Yargıtay kararlarında belirtilmektedir⁴⁵. Net tutar üzerinden karar verilmesi talep edildiğinde ise net tutar üzerinden karar verilmelidir⁴⁶. İş mahkemesi kararlarında net olduğu

10.11.2015 T., 2014/29260 E., 2015/31751 K., “Çimento İşverenleri Sendikası Dergisi”, Yargıtay Kararları, Mart 2016.

⁴³“*Dava dilekçesinde net miktarlara hükmolunması talebi de açıkça belirtilmemiştir. Dava konusu işçilik alacaklarının hesaplanmasında kural olarak brüt miktarlar dikkate alınmalı, netleştirme ise infaz aşamasına bırakılmalıdır. Yargıtay yerleşik görüş ve uygulaması da bu doğrultudadır. Anılan nedenle, dava konusu alacakların brüt miktarlar üzerinden hüküm altına alınması gerekirken, yeni uyuşmazlıklara yol açacak şekilde net miktarlar üzerinden hüküm altına alınması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.*”, Yargıtay 22. HD. 29.01.2013 T., 2012/11678 E. 2013/1303 K., <http://ismahkemesi.com> 2015/10/brut-ucret-net-ucret-hesaplama-yargitay-kararlari/, E.T.15.01.2018..

⁴⁴“*Mahkemeye hükme esas alınan bilirkişi raporunda hesaplama brüt olarak yapılmış olup buna göre hüküm kurulduğu halde yasal kesintilerin infazda dikkate alınması gerekliliği yönünden hüküm tesis edilmemesi hatalıdır.*”, Yargıtay 9. HD. 03.10.2012 T., 2012/14529 E. ve 2012/32846 K., <http://ismahkemesi.com/2015/10/brut-ucret-net-ucret-hesaplama-yargitay-kararlari/>, E.T. 15.01.2018. Aynı doğrultuda “*Davacı vekili brüt miktarlara göre davasını ıslah etmiştir. Bu durumda talep doğrultusunda yasal kesintiler infaz sırasında gözetilmek üzere brüt miktarlara karar verilmesi gerekirken, net olarak isteklerle ilgili karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.*”, Yargıtay 9.HD. 12.02.2008 T., 2007/31207 E. ve 2008/105 K., <http://ismahkemesi.com/2015/10/brut-ucret-net-ucret-hesaplama-yargitay-kararlari/>, E.T. 15.01.2018.

⁴⁵“*Dairemizin yerleşik kararlarına göre, kural olarak işçilik alacakları hesaplanan brüt tutar üzerinden hüküm altına alınmalıdır. Ancak davacının isteği net tutar üzerinden ise talep aşılamayacağından, net tutara göre hüküm kurulmalıdır.*”, Yargıtay 9. HD. 05.09.2012 T., 2011/48488 E. ve 2012/27544 K. nolu kararı. Karar için bkz. “Yargıtay Kararları”, Çalışma ve Toplum, 2013/2, 310 vd.

⁴⁶“*Düzenlemelere göre kesintilerin yükümlüsü işçi, sorumlusu ise işverendir. Yargı kararı ile hüküm altına alındığında ise, icra baskısı olmadan ödendiğinde işveren, icra yolu ile ödemede ise artık İcra Müdürlüğüdür. Görüldüğü gibi kesintinin yapılması ancak tahakkuka ve ödeme yapılmasına bağlıdır. Davacı tarafın net talep etmesi, bu kesintilerin de yapılması sureti ile hüküm altına alınmasını gerektirmez. Zira bu kesinti davacındır. Kesintiyi ise işveren veya icra aşamasında İcra Müdürlüğü'nün yapması gerekir. Bu husus kamu düzenindedir. Kamu düzeni ile ilgili durumda davacının kesintinin eksik yapılması nedeni ile net talep etmesi karşısında tüm kesintilerin mutlaka yapılacağı şeklindeki gerekçe, kanunun düzenleme biçimine aykırıdır. Zira kesintiler ancak infaz sırasında dikkate alınacaktır. Brüt talep etmeyen işçi yönünden bu*

yazmadığı takdirde brüt tutar üzerinden karar verilmiş olduğu kabul edilir⁴⁷.

Brüt tutar üzerinden hüküm kurulmasından dolayı yasal kesintilerin infaz aşamasında yapılacağı ve gerekli yerlere yatırılarak infazının sağlanacağı, bu şekilde devletin vergi ve prim kaybı olmayacağı düşünülmektedir⁴⁸. Yargıtay da bu görüştedir⁴⁹.

Brüt tutar üzerinden verilmiş bir mahkeme kararının icra dosyasına ödenmesi durumunda tahsil harcı ve cezaevi harcının belirlenmesinde de hukuki sorunlar yaşanması muhtemeldir. Brüt tutar üzerinden tahsil ve cezaevi harcının tahsil edilmesi durumunda olması gerekenden daha fazla tahsil ve cezaevi harcı tahsil edilmiş olacaktır. Haczedilen malların icra yolu ile satılması durumunda da tellaliye harcının brüt tutar üzerinden belirlenmesi hukuka aykırı olacaktır⁵⁰.

Ancak Yargıtay kararlarında ifade edilen vergi ve prim kaybının, yapılacak denetimlerle her zaman giderilmesi mümkündür. Elektronik ortamda gerçekleştirilecek denetimlerle de icra dosyalarına yatırılan işçilik alacaklarına yönelik kesintilerin yatırılıp yatırılmadığının tespiti kolaydır⁵¹.

İcra işleri, Ulusal Yargı Ağı Bilişim Sisteminin en yoğun kullanıldığı alanların başında yer alır. Alacaklılar, borçlular, vekilleri ve icra yönelik cebri icra ile ilgili iş ve işlemlerini UYAP sistemi üzerinden yapmak sureti ile daha hızlı ve daha az masraflı bir cebri icra işleyişi

düzenleme aleyhine yorumlanmamalıdır.”, Yargıtay 9. HD. 21.10.2015 T., 2014/15826 E., 2015/29405 K., “Yargıtay Kararları”, Çalışma ve Toplum, 2016/1, s.345-347.

⁴⁷ Yargıtay 8. HD. 10.05.2012 T., 2012/2962 E., 2012/4028 K., “Yargı Kararları”, İstanbul Barosu Dergisi, 2014/1.

⁴⁸ RÜZGAR/TAŞ, s.165-167.

⁴⁹ “Davacının dava dilekçesinde net brüt ayrımı yapmadan talepte bulunmasına karşın, ıslah dilekçesinde brüt miktar üzerinden talepte bulunduğu anlaşılmıştır. İş yargılamasında kural olarak brüt üzerinden (aksine talep yoksa) hüküm kurulması gerekir. Bunun temel mantık ve amacı, devletin vergi ve SSK primi gibi kayıplara yol açmamaktır. Ayrıca mahkeme taleple bağlı olup, davacının ıslah dilekçesinde brüt talep etmesi karşısında brüt rakamlara hükmedilmesi gerekirken kararda yazılmamakla birlikte net rakamlar üzerinden hüküm kurulması bozmayı gerektirmiştir.”, şeklindedir. Yargıtay 9. HD. 22.05.2013 T., 2011/13121 E. ve 2013/15434 K., <http://ismahkemesi.com/2015/10/brut-ucet-net-ucet-hesaplama-yargitay-kararlari/> (E.T.15.01.2018).

⁵⁰ KABALAK, Yörük, “İş Davalarına Konu Olan İşçilik Alacaklarının Net Miktar Üzerinden Hesaplanması Zorunluluğu, İstanbul Barosu Dergisi”, C.84, S.5, 2010, 2788.

⁵¹ KABALAK, s.2789; RÜZGAR/TAŞ, s.165-167.

sağlanmaktadır⁵². Kanımızca devletin vergi ve prim kaybının, kesinleşmiş mahkeme kararının UYAP sistemi üzerinden, ilgili kurumlara bildirilmesi sureti ile tahsil edilmesi daha uygun olacaktır. Sigorta primi, bir kamu alacağı olduğundan, işçinin alacaklı sıfatı ile yapmış olduğu takibi, feragat, haricen tahsil ya da takipsiz bırakabileceği düşünüldüğünde kamu alacağının, alacaklının insafına terk edilmesi gibi bir durumun varlığı da kabul edilemez. Sosyal Güvenlik Kurumu, her yıl açık veren bir kurum olduğundan prim tahsilâtı, önem taşımaktadır⁵³.

II. İŞ MAHKEMESİ İLAMLARININ İCRAYA KONULMASI

A. Genel Olarak

İş mahkemesi ilamları, tespit niteliğinde ise herhangi bir müddeabihi içermeyeceğinden, bu ilamların infazında sorun yaşanılmaz. Tespit hükümleri, bir edayı, ifayı içermediklerinden, icrai nitelikte olmayıp sadece bir hukuki ilişkinin varlığı ya da yokluğunu tespit ettiğinden, ilamlı icraya konu olmaz⁵⁴.

Eda hükmünü içeren kararlarda davalı taraf, ödeme yapmakla ya da bir edim yerine getirmekle yükümlüdür⁵⁵. Bu nedenle eda hükmünün açık ve tereddüt oluşturmayacak bir şekilde olması gerekmektedir⁵⁶. Zira HMK. 105. maddesine göre eda davası, “davacının mahkemeden davalının belli bir şeyi vermeye, bir işi yapmaya ya da yapmamaya mahkûm edilmesini istediği dava” olarak tanımlanmaktadır⁵⁷. Eda davası sonucunda mahkeme, talebin kabulü veya reddi doğrultusunda karar verecektir. Talebin reddi halinde verilen ret kararı, tespit niteliğinde bir

⁵²KARAKİMSELİ, Ayşe, “İcra Takiplerinde Ulusal Yargı Ağı Bilişim Sistemi(Uyap) Kullanımı”, Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.XIII, S.1, (2018), 315-360, s.315.

⁵³SGK mali yapısı ve mali tabloları hakkında genel bilgi için bkz. Sosyal Güvenlik Kurumu 2016 yılı Sayıştay Denetim Raporu, https://www.sayistay.gov.tr/tr/Upload/62643830/files/raporlar/kid/2016/SosyalG%C3%BCvenlik_Kurumlar%C4%B1/SOSYAL%20G%C3%9CVENL%C4%B0K%20KURUMU.pdf, E.T.15.09.2018.

⁵⁴PEKCANITEZ/ÖZEKES/AKKAN/TAŞ KORKMAZ, s.983; UYAR, Talih, “İlama Aykırı Yapılan İcra Takiplerinin İptali”, Ankara Barosu Dergisi 2014/2, s.480; ÖZKAN SUNGURTEKİN, s.159; GÖRGÜN, s.275.

⁵⁵UYAR, s.483.

⁵⁶ÖZKAN SUNGURTEKİN, s.157.

⁵⁷PEKCANITEZ/ÖZEKES/AKKAN/TAŞ KORKMAZ, s.970; BAŞKAN, s.330; ALP/ÇELEBİ, s.85; GÖRGÜN, s.271; KURU, 336.

hükümdür⁵⁸. Ancak eda hükmünü içeren kararlarda hüküm içeriğinin aynen infaz edilmesi gerekmektedir⁵⁹. Bu nedenle aynen infaz edilemeyen bir kararın, açık, kesin ve doğrudan uygulanabilir nitelikte olmadığını düşünmekteyiz.

İşçi alacağına yönelik iş mahkemesi kararları, ilamlı icraya konulur⁶⁰. İş mahkemesinin net tutar üzerinden işçi alacağına hükmetmesi durumunda ilamın icraya konulması, hukuki uyuşmazlıklara yol açmaz. Zira bu durumda işçinin alacağı, açık ve net olarak mahkeme ilamında gösterilmektedir. İcra işlemleri açısından net tutar üzerinden verilmiş bir ilamın icraya konulmasında, herhangi bir belirsizlik bulunmamaktadır. Ancak mahkeme ilamının, brüt tutar üzerinden verilmesi durumunda, brüt mahkeme ilamının icraya konulmasında hukuki sorunların yaşanması muhtemeldir. Bir uyuşmazlık, mahkeme kararı ile sona erdiğinde artık yeni uyuşmazlıkların doğmaması, taraflarca beklenen bir durumdur. Nitekim iş hukukunda, bu nitelikteki düzenlemeler, zaman içerisinde yeniden düzenlenmekte, bu şekilde yeni uyuşmazlıkların doğmaması amaçlanmaktadır. Örneğin işe iade davalarında 7036 sayılı Kanunla yapılan değişiklik öncesinde parasal bir tutar üzerinden hükmedilmeyen tazminatlar, ilamlı icraya konulamadığından işçiler, haklarını almakta zorlanmakta idi. İlamsız icra yapılması durumunda ise itiraz olması durumunda yeni bir dava açılması gerekiyordu. İşe iade davalarında 7036 sayılı Kanunla yapılan düzenleme, işe iade ilamlarının doğrudan infaz kabiliyetini kazanması ve işçilerin haklarını çabuk elde etmelerine imkân tanınması açısından kanımızca olumludur⁶¹.

⁵⁸ PEKCANİTEZ/ÖZEKES/AKKAN/TAŞ KORKMAZ, s.971; ALP, Mustafa/ÇELEBİ, Duygu, “İş Yargılamasında Belirsiz Alacak Davası”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Özel Sayı, 1. Cilt, 83-137, s.85; GÖRGÜN, s.271; KURU, 336.

⁵⁹ UYAR, s.483.

⁶⁰ Kararın brüt tutarı ile net tutarı farklı olacağından ilamın aynen infazının söz konusu olmadığı düşünüldüğünde ilamsız icraya konulup konulamayacağı da düşünülebilir. Ancak bu durumda hem borçlunun itirazı ile icra takibinin durması söz konusu olduğundan, hem de ilamlı icraya konu olan bir alacak için ilamsız takip yapılamayacağından kararın ilamlı icraya konu olması gerekmektedir. Zira Yargıtay İçtihatları Birleştirme Hukuk Genel Kurulu 26.05.2017 T., 2017/2 E., 2017/3 K. sayılı kararı ile, mahkeme ilâmına dayalı bir alacağın ilamsız icra takibine konu edilemeyeceğine oyçokluğu ile karar vermiştir. Bu karar ile, “ilâma dayalı alacakların ilamsız icra takibine konulamayacağı” şeklinde bütün mahkemeleri bağlayıcı bir içtihat birliği sağlanmıştır. Karar için bkz. <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/e-2017-2-k-2017-3-t-26-05-2017, E.T.25.09.2018>.

⁶¹ İşe başlatmama tazminatı ve boшта geçen süreye ilişkin ücret ve diğer haklar hakkında geniş bilgi için bkz. TULLUKÇU, s.355 vd.

İşçilik alacaklarının brüt tutar üzerinden karar bağlanması sonrasında, icra aşamasında yeni uyuşmazlıklar doğmakta ve taraflar arasındaki uyuşmazlığın sona ermediği görülmektedir⁶². Yargıda açıklık ve netlik ilkesi de gerçekleşmemektedir⁶³.

Brüt tutar üzerinden verilen mahkeme ilamının, nete çevrilmesinde öncelikle sigorta primlerinin düşülmesi gerekmektedir. Bunun için brüt tutar üzerinden toplam % 15 oranında (çalışan payı) kesinti yapılır⁶⁴. Sonrasında bulunan bu tutardan ilgili vergi dilimine göre kesilecek gelir vergisi (% 15-35 arasında)⁶⁵ ile brüt tutar üzerinden hesaplanan damga vergisinin (% 0,759) düşülmesi sureti ile net tutar bulunacaktır. Alacağın, sigorta primi veya gelir vergisine ya da her ikisine tabi olmaması durumunda ise tabi olunmayan kesinti yapılmaz⁶⁶. Kesintilerin, herhangi birinin yapılmaması halinde bulunan net tutar, hatalı olacaktır⁶⁷. Yargıtay, vergi ve sigorta primlerinin, işveren tarafından ödenmesi gerektiğine karar vermektedir⁶⁸. Bu nedenle işçi, kalan kısım için ilamlı takip yapabilir⁶⁹.

⁶² KABALAK, s.2784.

⁶³ KABALAK, s.2789.

⁶⁴ Sigorta prim oranları için bkz. http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/isveren/isveren_prim_oranlari/isveren_prim_oranlari, E.T. 20.11.2018.

⁶⁵ 2018 yılı gelir vergisi dilimlerini düzenleyen Gelir Vergisi Genel Tebliği (Seri No:302) için bkz. RG. 29.12.2017/30285 Mükerrer.

⁶⁶ İşçi alacağının niteliğine göre gelir vergisi ve sigorta primi kesilmemesi durumu da söz konusu olabilir. Örneğin kıdem tazminatından herhangi bir vergi ve prim kesintisi yapılmaz. İhbar tazminatından ise gelir vergisi kesilmez.

⁶⁷ EKİN, Ali/TOPÇU, Melis, "İşçi Alacakları Açısından Gelir Vergisi Ve Yasal Kesintiler", Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, 8, 115-149, 120.

⁶⁸ Brüt tutar üzerinden işçi alacağının icraya konulmasında vergi kesintileri icraya yatırılıp belgesi icra dosyasına ibraz edildiğinde, SGK primlerinin yatırılmasında bazı durumlarda uygulamada sorun yaşanılmaktadır. Zira SGK, her zaman geçmiş dönem beyannamelerini almamakta, müfettişe olayı intikal ettirmektedir. Bu şekilde prim tahsilatının sürünceme kaldığı uygulamada belirtilmektedir. Ayrıca borçluya brüt tutar üzerinden icra emri gönderilmesi ve borçlu işverenin Yargıtay uygulamamasını bilmemesi nedeni ile vergi kesintisi yapmadan borcunu ödemesi durumunda brüt alacağın tamamının işçiye hataen ödenmesi mümkündür. Bu durumda işveren aynı ödemeleri SGK ve Maliyeye bir kez daha ödemek zorunda kalabilir. İşverenin, SGK ve Vergi ödemelerini yaptıktan sonra icra dosyasına bakiye ödemeyi yapması aşamasında da sorunların yaşanması muhtemeldir. Zira borcun bir kısmının icra dairesi dışına, kalanının icra dairesine yatırılmasının icra hukuku açısından atipik bir durum olduğu ileri sürülmektedir. Konu hakkında bkz. KABALAK, s.2786.

⁶⁹ "Bu durumda 193 sayılı Gelirler Vergisi Kanunu'nun 94. maddesi gereğince ücretten kesilmesi Takip dayanağı ilamda alacaklı yararına hükmedilen ücretin brüt olarak belirlendiği görülmektedir. Bu durumda 193 sayılı Gelirler Vergisi Kanunu'nun 94. maddesi gereğince ücretten kesilmesi gereken vergiler ve sigorta primlerinin ilgili kamu

İş mahkemesi ilamı, brüt tutar üzerinden icraya konulduğunda bu husus, süresiz şikâyet yolu ile iptal ettirilebilir⁷⁰. İcra işlemine yönelik şikâyeti, iş mahkemesi incelemeyiz. İcra hukuk mahkemesinin şikâyeti incelemesi gerekmektedir. İcra hukuk mahkemesi, bilirkişi incelemesi yapılmak suretiyle brüt tutarın nete çevrilmesine karar vermektedir⁷¹.

B. İlama Aykırı İş Mahkemesi İlamının İptali

İlamlı icrada takip dayanağı ilama aykırı takip yapılması durumunda, takip dayanağı ilama aykırı olarak hakkında başlatılan icra takibinin iptali için süresiz şikâyet yolu ile icra mahkemesine başvurulabilir. Bu durum, 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu'nda süresiz şikâyet yolu olarak düzenlenmiştir. Şikâyet yoluna başvurulması, kendiliğinden icrayı durdurmaz. Şikâyeti alan icra mahkemesi, şikâyetin sonuçlanmasına kadar icranın durmasını gerekli görürse talep üzerine veya kendiliğinden icranın geri bırakılmasına İcra ve İflas Kanunu'nun 22. maddesi gereğince karar verebilir⁷².

Yerleşik Yargıtay kararlarına göre işçi alacakları brüt olarak hesaplanmalı; ancak infaz aşamasında bu alacakların net miktarları üzerinden icra takibine girişilmelidir. Mahkeme kararının brüt tutar üzerinden icraya konulması durumunda, bu işleme karşı icra hukuk

idadesine ödenmesi zorunluluğu borçlu işverene aittir. Bir başka deyişle, alacaklı ilam konusu bedelden bu kesintilerin düşülmesinden sonra kalan net miktar için ilamlı takip yapabilir. Gereken vergiler ve sigorta primlerinin ilgili kamu idaresine ödenmesi zorunluluğu borçlu işverene aittir. Bir başka deyişle, alacaklı ilam konusu bedelden bu kesintilerin düşülmesinden sonra kalan net miktar için ilamlı takip yapabilir. Davaya konu ücret ve sair haklara brüt olarak tespit edilen miktar üzerinden karar vermek gerekir. Zira gelir vergisi ve damga vergisi yükümlüsü davacı işçidir. Buna göre net ücret üzerinden karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”, Yargıtay 9.HD. 18.07.2006 T., 2006/18283 E. ve 2006/21168 K., <http://ismahkemesi.com/2015/10/brut-ucret-net-ucret-hesaplamasi-yargitay-kararlari/>, E.T. 15.01.2018.

⁷⁰ “İlamlı icra takibinde, alacak kalemlerinin brüt olarak istendiği ve yasal kesintilerin yapılmadığı yönündeki şikâyet ilama aykırılık niteliğinde olup bu tür şikâyetler kamu düzenine ilişkin olması nedeniyle süresiz olarak İcra Mahkemesi önüne getirilebilir. (HGK.nun 21.06.2000 tarih, 2000/12-1002 sayılı Kararı)”, Yargıtay 8. HD., 12.11.2015 T., 2015/17339 E., 2015/20274 K., <https://www.kararara.com/forum/viewtopic.php?t=37325>, E.T.15.09.2018.

⁷¹ “Bilirkişiden rapor alınmak suretiyle takipte brüt olarak istenen alacak kalemlerinin, nete çevrilmesi ve hesaplanan net alacak kalemleri üzerinden faiz hesaplaması yapılarak buna göre icra emrinin düzeltilmesi gerekirken, yazılı şekilde takibin tümünden icra karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.” Yargıtay 8. HD. 30.01.2017 T., 2015/1064 E., 2017/878 K., <https://www.emsal.co/ictihatlar/alacak-kalemlerinin-brut-olarak-takibe-konulmasi-alacak-kalemlerinin-nete-cevrilmesi-gerektigi/>, E.T.25.09.2018.

⁷² KURU, Baki, İcra ve İflas Hukukunun El Kitabı, s.1139.

mahkemesine süresiz şikâyet yolu ile başvurulabilir. Zira bu husus, kamu düzenine ilişkin olup, bu nedenle süresiz şikâyete tabidir⁷³.

III. İŞ MAHKEMELERİNDE BRÜT TUTAR ÜZERİNDEN KARAR VERİLMESİNİN DOĞURDUĞU OLUMSUZ SONUÇLAR

A. Müddeabih Açısından

Dava dilekçesinin içeriğini düzenleyen 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 119/d. maddesine göre davanın konusu ve malvarlığı haklarına ilişkin davalarda, dava konusunun değerinin dava dilekçesinde gösterilmesi gerekmektedir. Aynı düzenlemeye, Harçlar Kanunu'nun 16. maddesinin üçüncü fıkrasında da yer verilmiştir. Buna göre konusu para ile ölçülebilen davalarda davacı taraf, dava dilekçesinde müddeabihin değerini göstermek zorundadır. Göstermemişse müddeabihin değeri, davacıya tespit ettirilir. Davacı, müddeabihini tespit etmemişse kaçınırsa dava dilekçesi işleme konulmaz. Bu kapsamda müddeabihin gösterilmesi kadar, tam ve eksiksiz olarak gösterilmesi de gerekmektedir. Zira bu husus, davanın açılması sırasında yatırılacak harçların hesabı bakımından önem arz etmektedir⁷⁴.

6100 sayılı Kanununun 120. maddesi “Davacı, yargılama harçları ile her yıl Adalet Bakanlığınca çıkarılacak gider avansı tarifesinde belirlenecek olan tutarı, dava açarken mahkeme veznesine yatırmak zorundadır. Avansın yeterli olmadığının dava sırasında anlaşılması hâlinde, mahkemece, bu eksikliğin tamamlanması için davacıya iki haftalık kesin süre verilir” şeklindedir. Harcın tutarı, dava dilekçesinde gösterilen dava konusunun değerine göre belirlenir.

Konusu para ile değerlendirilebilen davalarda, karar ve ilam harcı nisbidir. Harçlar Kanunu'nun ekinde yer alan 1 sayılı tarifede nisbi karar ve ilam harcı, konusu belli bir değerle ilgili bulunan davalarda esas hakkında karar verilmesi halinde hüküm altına alınan anlaşmazlık konusu değer üzerinden binde 68,31 olarak düzenlenmiştir. Dava başvuru harcı

⁷³ “İlamlı icra takibinde, alacak kalemlerinin brüt olarak istendiği ve yasal kesintilerin yapılmadığı yönündeki şikâyet ilama aykırılık niteliğinde olup bu tür şikâyetler kamu düzenine ilişkin olması nedeniyle süresiz olarak İcra Mahkemesi önüne getirilebilir. (HGK.nun 21.06.2000 tarih, 2000/12-1002 sayılı Kararı) Bu durumda Mahkemece gerektiğinde bilirkişi incelemesi yapılarak oluşacak sonuca göre bir karar verilmesi gerekirken, şikâyetin süreden reddi doğru değildir.”, Yargıtay 8.HD. 12.11.2015 T., 2015/17339 E., 2015/29274 K., <http://kazanci.com.tr/gunluk/8hd-2015-17339.htm>., E.T.15.09.2018.

⁷⁴ KURU/ARSLAN/YILMAZ, 278; ÖZKAN SUNGURTEKİN, s.193; PEKCANITEZ/ÖZEKES/AKKAN/TAŞ KORKMAZ, s.1135; GÜNGÖR, s.295.

ise maktu olup 35.90 TL.'dir⁷⁵. Maktu harçlarda, dava konusunun değeri önemli değildir. Ancak nisbi harçlarda, durum farklıdır. Zira dava konusunun değerine göre ödenecek harç, artmakta ya da azalmaktadır.

Harçlar Kanunu'nun 28. maddesi "Karar ve ilam harçlarının dörtte biri peşin, geri kalanı kararın tebliğinden itibaren bir ay içinde ödenir. Şu kadar ki, ölüm ve cismani zarar sebebiyle açılan maddi ve manevi tazminat davalarında peşin alınan harcın oranı yirmide bir olarak uygulanır. Bakiye karar ve ilam harcının ödenmemiş olması, hükmün tebliğe çıkarılmasına, takibe konulmasına ve kanun yollarına başvurulmasına engel teşkil etmez" şeklindedir. HMK. 302. maddesi uyarınca peşin olarak ödenecek karar ve ilam harcı dava dilekçesinde gösterilen değer üzerinden hesaplanır. Davanın reddi halinde ise davanın net ya da brüt açılması fark etmemektedir. Zira bu durumda, karar ve ilam harcı maktudur.

Davanın başında dörtte biri oranındaki nisbi harcı yatıran taraf, davasında haklı çıkması durumunda diğer taraftan ödediği harcı, yargılama gideri olarak isteyebilmektedir. Bu nedenle nisbi olarak alınan harçlarda, müddeabihin net ya da brüt olması durumunda harçlar açısından farklılıklar oluşmaktadır. Örneğin 37.573,76 TL. olarak net alacak talebi ile açılan davada peşin harç 641,66 TL., bakiye harç 1.924,99 TL. olup, aynı davanın brüt alacak üzerinden açılması durumunda ise müddeabih 50.000,00 TL. olacağından peşin harç 853,875 TL., bakiye harç ise 2.561,625 TL. olacaktır. Zira 37.573,76 TL. olan net tutara 2.283,21 TL. sigorta primi (çalışan payı) ve 9.763,53 TL. gelir vergisi ile 379,50 TL. tutarında damga vergisi eklendiğinde brüt 50.000,00 TL. rakamına ulaşılmaktadır. Ancak bazı davalarda net ve brüt tutarlar arasındaki rakamlar birbirine yakındır. Örneğin kıdem tazminatına yönelik davalarda durum böyledir. Zira kıdem tazminatı, gelir vergisinden muaf olup yalnızca damga vergisine tabidir. İhbar tazminatından ise gelir ve damga vergisi kesilir, sigorta primi kesilmez. İkramiye alacağı, ücret alacağı gibi alacaklarda ise gelir vergisi, damga vergisi ve sigorta primi kesilir. Bu nedenle bu tür alacaklara yönelik davalarda net yerine brüt tutar üzerinden dava açılması durumunda aradaki fark, daha yüksek oranda gerçekleşir.

Müddeabihin değeri, davacı tarafından dava dilekçesinde veya Harçlar Kanununun 16. maddesinin üçüncü fıkrası gereğince sonradan gösterilmiş olan değerden fazla ise eksik alınan peşin karar ve ilam harcı

⁷⁵http://gib.gov.tr/sites/default/files/fileadmin/user_upload/Tebliğler/Harclar_Kanunu/80_serno_harcgenteb_ek.pdf, E.T.15.09.2018.

tamamlattırılır. Bu durumda yargılamaya yalnızca o oturum için devam edilir. Sonraki oturuma kadar noksan değer üzerinden peşin karar ve ilam harcı tamamlanmadıkça davaya devam olunmaz. Dosya, Harçlar Kanununun 16/4-30 maddeleri ve Hukuk Muhakemeleri Kanununun 150. maddesi uyarınca işlemde kaldırılır.

İşçi tarafından dava açılması durumunda işçinin asıl amaçladığı, dava sonunda kazanmak istediği tutar, brüt tutar olmayıp net tutara ilişkindir. Sigorta primi ve verginin, müddeabihe dâhil olduğu düşünülemez⁷⁶. Bunlara yönelik ödemenin yapılması, zaten Gelir Vergisi Kanunu ve 5510 sayılı Kanun kapsamında yasal olarak düzenlenmiştir.

Kanımızca da mahkeme tarafından brüt tutar üzerinden karar verildiğinde, Harçlar Kanununa aykırı hareket edilmiş olacaktır. Dava harçları, kamu düzenine ilişkin ve mahkemeler tarafından da resen göz önünde bulundurulması gereken bir husustur. İşçi alacaklarına brüt tutar üzerinden karar verilmesi uygulaması tercih edilecekse net tutar üzerinden karar verilmesi, Harçlar Kanununa aykırı olacağından eksik harç alınmış olacaktır. Bu nedenle yürürlükteki uygulama, kendi içerisinde çelişkiler arz etmektedir.

İşçiler açısından da brüt tutar üzerinden dava açılması, hukuka aykırıdır. Zira işçi açısından davanın başında daha ağır külfet getiren bu düzenleme, hak arama hürriyetini kısıtlayabilir. Anayasa'nın 36. maddesinde hak arama hürriyeti, açık bir şekilde düzenlenmiştir. Davaların, mümkün olan en az masraf ve giderle yapılması öngörülmüştür.

Brüt tutar üzerinden karar verildiğinde, davalıdan alınacak ilam harcı alınması gerekenden fazla olmaktadır. Zira ilam harcı, brüt tutar üzerinden karar verildiğinde davalı, aslında davacıya değil, Maliye ve Sosyal Güvenlik Kurumuna ödemek zorunda kalacağı vergi ve sigorta primleri üzerinden de ilam harcı ödemektedir. Bu şekilde harçlandırma kurallarına aykırı davranılmış olmaktadır⁷⁷.

B. Yargılama Giderleri ve Vekâlet Ücreti Açısından

Yargılama giderleri, 6100 sayılı Kanunun 323 vd. maddelerinde düzenlenmektedir. Yargılama giderlerinin kapsamına, dava açılırken yatırılan peşin harç ve masraflar ile dava sırasında ortaya çıkan ek giderler ile dava sonunda hükmedilen bakiye harç girmektedir. Dava açılırken yatırılan masrafların içine bilirkişi ücretleri, keşif, tebligat ve tanık ücretleri gibi masraflar girer. Bu masrafların dava harcı dışındakiler için

⁷⁶ Konu hakkında geniş bilgi için KABALAK, s.2783-2785.

⁷⁷ KABALAK, s.2784.

müddeabihin brüt ya da net olmasının önemi bulunmamaktadır. Diğer bir deyişle tarafların, davanın görülmesi ve sonuçlanması için ödedikleri paraların tümü, yargılama giderleri olarak adlandırılır⁷⁸.

Kanunun “Yargılama giderlerinden sorumluluk” başlıklı 326. maddesi “Kanunda yazılı hâller dışında, yargılama giderlerinin, aleyhine hüküm verilen taraftan alınmasına karar verilir. Davada iki taraftan her biri kısmen haklı çıkarsa, mahkeme, yargılama giderlerini tarafların haklılık oranına göre paylaşır. Aleyhine hüküm verilenler birden fazla ise mahkeme yargılama giderlerini, bunlar arasında paylaşabileceği gibi, müteselsilen sorumlu tutulmalarına da karar verebilir.” şeklindedir. Yargılama giderlerine, 6100 sayılı Kanunun 332. maddesine göre resen hükmedilir. Yargılama giderine hükmedilmesi için talep gerekmez⁷⁹.

Genelde harç dışındaki yargılama giderleri açısından davanın net ya da brüt tutar üzerinden sonuçlandırılması çok farklılık yaratmaz. Zira keşif, bilirkişi incelemesi, tebligat giderleri gibi giderler, maktu olarak yapılır. Ancak yargılama harçları açısından durum farklıdır.

Vekâlet ücreti ve yargılama giderleri, hükümde gösterilmesi gereken unsurlar arasında yer alır. Yargılama giderleri ve vekâlet ücreti dava sonunda haksız çıkan taraf aleyhine hükmedilmektedir. Yargılama giderini dava başında yatıran taraf, haklı çıkması durumunda haksız çıkan taraftan tahsil eder. Bakiye harcın davalıdan tahsiline ise hükümle birlikte karar verilir. Brüt ücret üzerinden dava açılması durumunda, yargılama gideri ve vekâlet ücreti daha fazla olmaktadır. Zira işçinin asıl alması gereken, yalnızca net tutar iken brüt tutar üzerinden karar verilmesi durumunda hukuka aykırı bir durum ortaya çıkmaktadır. Vekâlet ücreti, yargılama giderlerine dâhil bulunmaktadır. Yargılama giderleri arasında yer alan vekâlet ücreti, davada haklı çıkan ve davasını bir vekil vasıtası ile takip etmiş olan taraf lehine hükmedilir. Mahkeme, davada haksız çıkan tarafı, talep olmasa bile kendiliğinden vekâlet ücreti ödemeye mahkûm eder⁸⁰. Ancak bu vekâlet ücreti, tarafla vekil arasında kararlaştırılan ücret olmayıp, Avukatlık Asgari Ücret Tarifesine göre hesaplanacak olan vekâlet ücretidir⁸¹.

⁷⁸ KURU/ARSLAN/YILMAZ, s.697; ÖZKAN SUNGURTEKİN, s.327; PEKCANITEZ/ÖZEKES/AKKAN/TAŞ KORKMAZ, s.2385; GÖRGÜN, s.553; AKPULAT KÖME, s.404.

⁷⁹ PEKCANITEZ/ÖZEKES/AKKAN/TAŞ KORKMAZ, s.2403; KURU, 589.

⁸⁰ KURU/ARSLAN /YILMAZ, s.708; KURU, 589.

⁸¹ KURU/ARSLAN/YILMAZ, Ejder, s.703; ; KURU, 590; ÖZKAN SUNGURTEKİN, s.329; GÖRGÜN, s.556; PEKCANITEZ/ÖZEKES/AKKAN/TAŞ KORKMAZ, s.2395. HMK. 330 maddesinde yer alan düzenlemeye göre vekâlet ücreti, taraf lehine

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 330. maddesinde vekâlet ücreti düzenlenmektedir. Buna göre avukatların tarafları temsil ettiği davalarda, hükmedilecek vekâlet ücreti, taraf lehine hükmedilir. Avukatlık asgari ücret tarifesinde de konu hakkında düzenlemeler bulunmaktadır⁸².

İş yargılamasında belirli ilkeler bulunmaktadır. Bu ilkeler, usul ekonomisinin alt unsurları olup çabukluk, ucuzluk, emredicilik ve işçinin korunması ilkeleri olarak sayılabilir⁸³. Bu nedenle harçların artmasına yol açan durumlar, ucuzluk ilkesine aykırılık teşkil eder. Hak arama hürriyetini de kısıtlayıcı bir nitelik taşır. Ucuzluk ilkesi, davanın açılmasından sonuçlanmasına kadar yargılamanın en az giderle yapılmasını amaçlar⁸⁴.

Brüt tutar üzerinden karar verilmesi durumunda, yukarıda da belirtildiği üzere sigorta primi, gelir ve damga vergisine tabi alacaklarda müddeabihte net tutara göre yaklaşık % 30 oranında bir fazlalık ortaya çıkmaktadır. Bu durumda hükmedilen vekâlet ücreti de değişmektedir. Örneğin müddeabihi brüt 50.000,00 TL. olan bir davada hükmedilecek vekâlet ücreti, 5.850,00 TL.'dir. Ancak davanın net tutar üzerinden açılması durumunda müddeabih, yukarıdaki hesaplamada ayrıntıları belirtildiği üzere 37.573,76 TL. olacağından, vekâlet ücreti de 4.483,11 TL. olarak hesaplanmaktadır. Görüleceği üzere vekâlet ücreti açısından belirgin bir fark ortaya çıkmaktadır. Müddeabihin daha yüksek olduğu işçi alacak davalarında, net yerine brüt tutar üzerinden verilecek mahkeme kararlarında aradaki farkın daha da fazla olacağı açıktır. Ancak davanın gelir vergisine, sigorta primine ya da her ikisine tabi olmaması durumunda ise aradaki fark daha az olacaktır.

Brüt tutar üzerinden karar verilmesi durumunda vekâlet ücreti, brüt tutar üzerinden hesaplandığından ilam harcında olduğu gibi Maliye ve Sosyal Güvenlik Kurumuna ödenmesi gereken tutar üzerinden de davacı tarafa vekâlet ücreti ödenmek zorunda kalınacaktır. Bu doğrultuda davacı

hükmedilmektedir. Bu hükmün adil olmadığı ve genel yargılama giderleri sistemimize aykırı düştüğü ileri sürülmektedir. Konu hakkında bkz. KURU/ARSLAN/YILMAZ, s.708. Aynı konuda bkz. PEKCANITEZ, s2397.

⁸²2018 yılında uygulanacak avukatlık asgari ücret tarifesi için bkz. RG., 30.12.2017/30286.

⁸³KAR, Bektaş, "İş Yargılamasına Hâkim Olan İlkeler", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 15, Özel S., 2013, s.869-882, s.870.

⁸⁴AKPULAT KÖME, s.333.

tarafa ödenecek tutar üzerinden belirlenmesi gereken vekâlet ücreti daha fazla bir tutarda belirlenmiş olacaktır⁸⁵.

İş davasının tarafları, bazı durumlarda kamu kurumları da olmaktadır. Zira birçok kamu kurumunda işçi statüsünde çalışanlar olmaktadır. Bu nedenle net tutar yerine brüt tutar üzerinden karar verilmesi durumu, kamu kurumlarının taraf olduğu davalarda kanımızca kamu zararına da yol açmaktadır. Vekâlet ücreti konusunda olduğu gibi yargılama giderleri açısından da kamu kurumlarının taraf olduğu davalarda, brüt tutar üzerinden karar verilmesi kamu zararına yol açabilecek niteliktedir. Kaldı ki, davanın taraflarından biri kamu kurumu olmasa bile, işverenlerin yargılama giderleri ve vekâlet ücreti açısından zararına yol açan bu uygulama, HMK.'nda öngörülen yasal düzenlemelere aykırıdır.

C. Kanunu Yollarına Başvurulması Açısından

İş mahkemeleri kararlarına karşı kanun yollarına başvurulduğunda da bir takım hukuki sorunların yaşanılması muhtemeldir. İstinaf ve temyiz yoluna başvurulması durumunda müddeabihin net ya da brüt tutar üzerinden belirlenmesi, istinaf ya da temyiz yoluna başvurma açısından farklı durumların ortaya çıkması söz konusu olacaktır.

Tarafların, kanun yollarına başvurmada kesinlik sınırları bulunmaktadır. Kesinlik sınırının altında kalan davalarda kanun yollarına başvurulmaksızın mahkeme kararı kesinleşir. Bu sınırlar, kamu düzenine ilişkindir⁸⁶.

Taraflardan birinin istinaf yoluna başvurusu durumunda belirli bir bedelin altı kesinlik sınırı altında kaldığından bu kararlara karşı istinaf yoluna gidilememektedir⁸⁷. 6100 sayılı Kanununun 341. maddesine göre ilk

⁸⁵ KABALAK, s.2785.

⁸⁶ “Kesinlik sınırı kamu düzeni ile ilgilidir. Temyiz kesinlik sınırı belirlenirken yalnız dava konusu edilen taşınır malın veya alacağın değeri dikkate alınır. Faiz, icra (inkar) tazminatı, vekalet ücreti ve yargılama giderleri hesaba katılmaz. Birleştirilen davalarda, temyiz sınırı her dava için ayrı ayrı belirlenir. İhtiyari dava arkadaşlığında, temyiz sınırı her dava arkadaşının davası için ayrı ayrı belirlenir. Karşılık davada, temyiz sınırı asıl dava ve karşılık dava için ayrı ayrı belirlenir. Tespit davalarında, temyiz sınırı tespit davasının öncüsü olduğu eda davasının miktar ve değerine göre belirlenir.”, Yargıtay 9. HD. 22.12.2008 T., 2008/17370 E., 2008/34643 K, <http://www.calismatoplum.org/sayi21/abc/54.pdf>, E.T.15.08.2018.

⁸⁷ İstinaf yoluna başvurulması için böyle bir sınır getirilmesinin, hak arama özgürlüğü bakımından yerindeliğinin tartışılabileceği ileri sürülmektedir. Bu görüşe göre ilk derece mahkemelerinin her türlü kararlarına karşı istinafa gidilmesi durumunda, istinaf mahkemelerinin işlevleri çok daha artabilirdi. Konu hakkında bkz. KURU/ARSLAN/YILMAZ, s.583.

derece mahkemelerinden verilen nihai kararlar ile ihtiyati tedbir, ihtiyati haciz taleplerinin reddi ve bu taleplerin kabulü hâlinde, itiraz üzerine verilecek kararlara karşı istinaf yoluna başvurulabilir.

Ancak miktar veya değeri, üç bin Türk Lirasını geçmeyen malvarlığı davalarına ilişkin kararlar kesindir. Manevi tazminat davalarında verilen kararlara karşı ise miktar veya değere bakılmaksızın istinaf yoluna başvurulabilir. Alacağın bir kısmının dava edilmiş olması durumunda üç bin Türk Liralık kesinlik sınırı, alacağın tamamına göre belirlenir. Alacağın tamamının dava edilmiş olması durumunda, kararda asıl talebinin kabul edilmeyen bölümü, üç bin Türk Lirasını geçmeyen taraf, istinaf yoluna başvuramaz⁸⁸.

Kanunun 344. maddesinde istinaf dilekçesi verilirken, istinaf kanun yoluna başvuru için gerekli harçlar ve tebliğ giderleri de dâhil olmak üzere tüm giderler ödeneceği, bunların hiç ödenmediği veya eksik ödenmiş olduğu sonradan anlaşılırsa, kararı veren mahkeme tarafından verilecek bir haftalık kesin süre içinde tamamlanması, aksi hâlde başvurudan vazgeçmiş sayılacağı hususu başvurana yazılı olarak bildirileceği düzenlenmiştir. Verilen kesin süre içinde harç ve giderler tamamlanmadığı takdirde, mahkeme başvurunun yapılmamış sayılmasına karar verir⁸⁹.

Aynı şekilde istinaf mahkemesi olarak Bölge Adliye Mahkemelerinin karar vermesi sonrasında da temyiz yoluna başvurulmaktadır. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 361. maddesine göre bölge adliye mahkemesi hukuk dairelerinden verilen temyizi kabil nihai kararlar ile hakem kararlarının iptali talebi üzerine verilen kararlara karşı tebliğ tarihinden itibaren iki hafta içinde temyiz yoluna başvurulabilir. Kanunda dava konusunun iki dereceli yargılamadan geçmiş olduğu göz önünde bulundurularak, istinaf mahkemesinin bazı kararlarına karşı temyiz yoluna gidilemeyeceği öngörülmüştür. Müddeabihin değerine göre kesinlik sınırları bulunmaktadır. Kanunun 362. maddesine göre miktar veya değeri, kırk bin Türk Lirasını (bu tutar dâhil) geçmeyen davalara ilişkin kararlara karşı temyiz yoluna

⁸⁸ 2018 yılı için istinafta kesinlik sınırı, 3.560,00 TL.'dir.

⁸⁹ Temyiz süresi içinde temyiz dilekçesi temyiz defterine kaydedilmiş, ancak harç yatırılmamış ise, harç ve temyiz giderlerinin yatırılması için ilgili tarafa HUMK.'nun 434/3. maddesi gereği yedi günlük kesin süre verilmesi gerekir. 8 günlük süre içinde temyiz edilmeyen (HUMK.432/4), temyiz defterine kaydı yapılmayan (HUMK. 434/2) veya verilen kesin süre içinde temyiz harç ve gideri yatırılmayan (HUMK. 434/3) kararlar kesinleşmiş olur.

başvurulamamaktadır⁹⁰. Bu şekilde Yargıtay'ın iş yükünün hafifletilmesi amaçlanmıştır⁹¹.

Alacağın bir kısmının dava edilmiş olması durumunda, kırk bin Türk Liralık kesinlik sınırı alacağın tamamına göre belirlenir⁹². Alacağın tamamının dava edilmiş olması hâlinde, kararda asıl talebinin kabul edilmeyen bölümü kırk bin Türk Lirasını geçmeyen tarafın temyiz hakkı yoktur. Ancak, karşı taraf temyiz yoluna başvurduğu takdirde, diğer taraf da düzenleyeceği cevap dilekçesiyle kararı temyiz edebilir. HMK. m.362 maddesinin ikinci fıkrasına göre hukuki yararın varlığı için temyiz edenin yararının belli bir sınırı geçmesi şartı aranmaktadır⁹³.

Hem istinafa hem de temyize başvurulması aşamalarında dava konusunun değerine göre kesinlik sınırları bulunmaktadır. Örneğin net tutar üzerinden açılmış bir dava sonrasında ıslah edilerek müddeabih, temyiz sınırının üstüne çıkarılabilir. Bu durumda yasa yollarına başvurma açısından öngörülen sınır, taraflardan birinin iradesi ile değişebilmektedir. Bu durumun, 6100 sayılı Kanunla öngörülmediği açıktır.

Özetle; brüt ya da net tutar üzerinden dava açılması durumunda müddeabih değişmektedir. Hâlbuki yasa yollarına başvurmak açısından öngörülen düzenleme, kamu düzenine ilişkin ve kesindir. Sigorta primi, gelir ve damga vergisine tabi bir davanın brüt tutar üzerinden açılması durumunda, net tutara oranla yaklaşık % 30 bir fazlalık olacağı düşünüldüğünde, brüt tutar üzerinden dava açılması durumunda yasa yollarına başvuru açısından net tutar üzerinden dava açılması durumuna göre bir farklılık yaratılmış olmaktadır. Yasa yollarına başvurma açısından bir davada, birden fazla müddeabih olamayacağı düşünüldüğünde hukuki bir sorun olduğu ortadadır.

D. Usul ve Takip Ekonomisi İlkeleri Açısından Brüt Tutar Üzerinden Karar Verilmesi

Anayasa'nın 141/4. maddesinde "Davaların en az giderle ve mümkün olan süratle sonuçlandırılması, yargının görevidir" şeklinde düzenlenmiştir. Bu doğrultuda Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 30. maddesinde anayasadaki usul ekonomisi ilkesini hâkimin yargılamayı makûl süre içinde ve düzenli bir biçimde yürütülmesini ve gereksiz gider yapılmamasını sağlamakla yükümlü olması şeklinde düzenlemiştir. Usul

⁹⁰ PEKCANİTEZ/ÖZEKES/AKKAN/TAŞ KORKMAZ, s.2279; KURU/ARSLAN /YILMAZ, s.596; GÖRGÜN, 600; KURU, s.508.

⁹¹ KURU/ARSLAN /YILMAZ, s.596.

⁹² 2018 yılı için temyizde kesinlik sınırı, 47.530,00 TL.'dir.

⁹³ KURU/ARSLAN /YILMAZ, s.597.

ekonomisi ilkesi “Yargılamanın, makûl giderle ve makûl süre içinde, kalite standartlarına uygun bir hizmetle ve düzenli bir biçimde yürütülmesi” olarak da tanımlanabilir⁹⁴. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 6/1. maddesinde de yargılamanın, makul sürede yapılması gereğine vurgu yapılmıştır⁹⁵.

Usul ekonomisi, medenî yargılama hukukuna egemen olan ilkelerdendir. Bu ilkeye göre yargılamanın etkinliğine hizmet eden usul ekonomisinde, hâkim yasa kapsamında yargılamayı kolaylaştırmak sureti ile gereksiz zaman ve masrafa yol açmaksızın adil bir karar vermelidir. Bu ilke, icra ve iflâs hukukunda da, “takip ekonomisi” adı ile karşımıza çıkar⁹⁶. Takip ekonomisi ilkesi, icra ve iflas hukukuna hâkim olan ilkeler arasındadır. Takip ekonomisi, alacaklının icra dairesinde bir icra takibi başlatması ile uygulama alanı bulur⁹⁷. Bu ilke ile icra takip prosedüründe sadelik, çabukluk ve ucuzluk amaçlanmaktadır. İcra takibinin makul giderle sonuçlanması, bireylerin hukuki güvenliğinin sağlanmasına katkıda bulunur⁹⁸. Dolayısı ile icra ve iflas hukukunda da çalışmamızda ayrıntıları ile alındığı üzere takip ekonomisi açısından uygulama açık bir şekilde takip ekonomisine aykırıdır.

Usul ekonomisi açısından da uyumsuzlukların, en az giderle sonuçlandırılması gerekmektedir. Zira uyumsuzluk, dava ile mahkemeye intikal ettiğinde, kamu yararı alanına girilmiş bulunmaktadır. Davanın çabuk, basit ve ucuz bir biçimde görülmesinde tarafların olduğu kadar kamu menfaati de vardır. Bu doğrultuda hâkim, davayı makul sürede, ucuz ve basit düzenli bir biçimde sonuçlandırmalıdır. Bu husus, aynı zamanda bir anayasal ilkedir. Anayasa'nın 141/4. maddesine göre davaların en az giderle ve mümkün olan süratle sonuçlandırılması, yargının görevi olarak düzenlenmiştir⁹⁹. Bu doğrultuda kanaatimizce net tutar yerine brüt tutarın esas alınması durumunda yargılama harç ve

⁹⁴ PEKCANİTEZ/ÖZEKES/AKKAN/TAŞ KORKMAZ, s.886; ÖZKAN SUNGURTEKİN, Meral, Türk Medeni Yargılama Hukuku, İzmir 2013, s.119. RÜZGARESEN, Cumhuriyet, Usul Ekonomisi İlkesinin İhlaline Karşı Başvuru Yolları, Dicle Üniversitesi. Hukuk Fakültesi Dergisi, Özel Sayı, 731-214, s.173-174; GÖRGÜN, s.350; AKPULAT KÖME, s.277.

⁹⁵ Sözleşme için bkz. https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_ENG.pdf, Konu hakkında bkz. European Court of Human Rights, Guide on Article 6 of the European Convention on Human Rights, 2017.

⁹⁶ YILMAZ, Ejder, Usul Ekonomisi AÜHFD C.57, S.1, 243-274, s.244-245.

⁹⁷ KÖKSOY, Mesut, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.XX, S.3, 2016, 53-85, s.53.

⁹⁸ KÖKSOY, s.55.

⁹⁹ KURU/ARSLAN/YILMAZ, s.341; GÖRGÜN, s.350.

giderleri artmakta, davanın kazanılması durumunda da bu kez de davalı taraf açısından aynı durum söz konusu olmaktadır.

SONUÇ

İş Mahkemeleri Kanununda iş davalarında, eda hükmünü içeren kararların, net ya da brüt tutar üzerinden olması ile ilgili özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 9/1. maddesi gereğince Hukuk Muhakemeleri Kanununa bakıldığında, konu hakkında istisnai bir düzenlemenin, bu Kanunda da yer almadığı görülmektedir.

Yargıtay uygulaması, taraflarca talep edilmediği takdirde brüt tutar üzerinden karar verilmesi doğrultusundadır. Vergi ve prim kaybının önlenmesi amacı ile brüt tutar üzerinden karar verilmesi gerektiği, Yargıtay kararlarında belirtilmektedir. Kararın infazı aşamasında ise net tutar üzerinden icraya konulması aranılmaktadır. Ancak bu şekilde vergi ve prim kayıpların önlenmesi, mümkün değildir. Zira brüt mahkeme kararının, net tutar üzerinden icraya konulması durumunda, diğer tarafın itiraz etmemesi söz konusu olabileceği gibi tarafların anlaşmak sureti ile mahkeme kararının ilamlı icraya konu olmaması da mümkündür. Yargıtay kararlarına esas teşkil eden gerekçenin, yerinde olmadığını düşünmekteyiz. Devletin vergi ve prim kaybının önlenmesi asıl amaç ise bu takdirde net tutar üzerinden hiçbir şekilde karar verilmemesi de gerekirdi. Ancak talep edilmesi durumunda, net tutar üzerinden karar verilmektedir.

UYAP üzerinden kesinleşen mahkeme ilamlarının elektronik ortamda ilgili kurumlara bildirilmesi, vergi ve prim kaybının önlenmesi için yeterlidir. UYAP sisteminde bu doğrultuda yapılacak bir düzenleme ile her yıl açık veren Sosyal Güvenlik Kurumu, önemli bir prim geliri kavuşmuş olacaktır.

Brüt tutar üzerinden karar verilmesi durumunda, yargılama giderleri ile vekâlet ücreti de gerçekte olduğundan daha fazla olmaktadır. Davacıya ödenmeyen bir tutar üzerinden, yargılama gideri ve vekâlet ücretine hükmedilmesi de hukuka aykırıdır. Davanın gelir vergisine, sigorta primine ya da her ikisine tabi olup olmamasına göre net ya da brüt tutar üzerinden açılan davalarda yargılama giderleri ile vekalet ücretleri arasındaki fark değişmektedir.

Temyiz ve istinafa yönelik kurallar, kamu düzenine ilişkin ve kesindir. Taraflar, anlaşmak sureti ile temyiz ya da istinaf sınırlarını değiştiremezler. Ancak mahkemenin, brüt tutar üzerinden karar vermesi

durumunda, bu sınırların değişmesi söz konusu olmaktadır. Örneğin net müddeabihi 37.573,76 TL. olan ve sigorta primi, gelir ve damga vergisine tabi bir davanın brüt müddeabihi, 50.000,00 TL.'dir. Brüt tutar üzerinden açılması durumunda söz konusu dava, hem istinaf hem de temyize tabi tutulmakta iken net tutar üzerinden açılması durumunda, yalnızca istinafa tabi olmaktadır. Kesinlik sınırları da bu kapsamda değişmektedir. Bu nedenle kamu düzenine ilişkin ve kesin olması gereken temyiz ve istinaf sınırlarının değişmesi, hukuka aykırıdır. İşçi ve işverenin karşılıklı olarak dava açması durumunda işçi, net; işveren ise brüt tutar üzerinden açmış ise aynı tutar üzerinden açılan davada, taraflardan birinin, istinaf ya da temyiz yoluna başvurması mümkün iken diğer tarafın başvuramaması söz konusu olabilir.

Yargıtay, iş davalarında brüt tutar üzerinden karar verilmesini, infaz aşamasında brüt tutarın nete çevrilmek sureti ile icraya konulmasını aramaktadır. Brüt tutar üzerinden verilen kararlar, nete çevrilmek sureti ile icraya konulmaktadır. İş mahkemesi ilamlarının, brüt tutar üzerinden ilamlı icraya konulması durumunda, şikâyet yolu ile ödeme icra emri iptal edilmektedir. Bu durum, yeni uyuşmazlıklar doğurmaktadır. Hâlbuki mahkeme ilamının, yaşanan uyuşmazlığı, sona erdiren bir nitelikte olması gerekmektedir.

Kanımızca, yargılama sürecinde geçerli olan usul ekonomisi ve mahkeme ilamı icraya konulduğunda geçerli olan takip ekonomisi ilkeleri, iş mahkemesi ilamlarının net tutar üzerinden olmasını gerektirmektedir. Bu doğrultuda yasal bir düzenleme yapılması isabetli olacaktır.

KAYNAKÇA

- AKPULAT KÖME, Ayşe, İş Mahkemelerinde Yargılamanın Özellikleri, İstanbul 2018.
- ALP, Mustafa/ÇELEBİ, Duygu, İş Yargılamasında Belirsiz Alacak Davası, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Özel Sayı, 1. Cilt, s.83-137.
- BAŞKAN, Esra Ş., 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu Hükümlerinin İş Davalarındaki Yargılama Usulüne Etkisi, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, 12. Sayı, s.316-341.
- BEDÜK, Nusret, Deniz İş Sözleşmesi, Bursa 2012.
- BOZKURT, Argun, İş Yargılaması Usul Hukuku, Ankara 2012.
- BOZKURT, Argun, İş Mahkemelerinde Bilirkişilik, Ankara Barosu Dergisi, Yıl:67, Sayı: 4, Güz 2009, s.117-125.
- BOZKURT, Argun, İş Mahkemeleri ve Yargılama Yöntemi, Ankara Barosu Dergisi, Yıl:68, Sayı:2010/2, s.191-206.

- EKMEKÇİ, Ömer, Maddi İş Hukuku Yönünden 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu, Yeni İş Mahkemeleri Kanunu Üzerine Toplantısı, İstanbul 2018.
- ERTÜRK, Şükran, Genel İş Koşulları ve Genel İş Koşullarının Denetlenmesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 15, Özel S., 2013, s.81-118.
- EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS, Guide on Article 6 of the European Convention on Human Rights, 2017.
- EYRENCİ, Öner/TAŞKENT, Savaş/ULUCAN, Devrim, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2016.
- GÖRGÜN, L. Şanal, Medeni Usul Hukuku, Ankara 2016.
- GÜVEN, Ercan/AYDIN, Ufuk, Bireysel İş Hukuku, Eskişehir 2013.
- GÜZEL, Ali, Çalışma ve Toplum, İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağı Hakkında Bazı Aykırı Düşünceler!, 2016/3, 1131-1146.
- KABALAK, Yörük, İş Davalarına Konu Olan İşçilik Alacaklarının Net Miktar Üzerinden Hesaplanması Zorunluluğu, İstanbul Barosu Dergisi, C.84, S.5, 2010, s.2783-2790.
- KAPLAN, Tuncay Emine, İşverenin Koruma ve Gözetme Borcu Kapsamı, Kamu-İş Dergisi, C:7, S.2/2003, s.2-16.
- KAR, Bektaş, Deniz İş Hukuku, Ankara 2014.
- KAR, Bektaş, İş Yargılamasına Hâkim Olan İlkeler, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 15, Özel S., 2013, s.869-882.
- KAR, Bektaş, İş Mahkemeleri Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler ve Arabuluculuk (Editör AKIN, Levent), 17.11.2017 Ankara-27.11.2017 İstanbul.
- KARAKİMSELİ, Ayşe, İcra Takiplerinde Ulusal Yargı Ağı Bilişim Sistemi(Uyap) Kullanımı, Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.XIII, S.1, (2018), s.315-360.
- KÖKSOY, Mesut, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.XX, S.3, 2016, s.53-85.
- KURU, Baki/ARSLAN, Ramazan/YILMAZ, Ejder, Medeni Usul Hukuku, Ankara 2013.
- KURU, Baki, İstinaf Sistemine Göre Yazılmış Medeni Usul Hukuku, Ankara 2017.
- KURU, Baki, İcra ve İflas Hukukun El Kitabı, Ankara 2013.
- KURT KONCA, Nesibe/DAMAR, Ceren, İş Yargısında İstinaf Kanun Yolu, TBB Dergisi 2016 (125), 187-230.
- KUTAL, Metin, (Editör DOĞAN YENİSEY, Kübra), İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 40. Yıl Uluslararası Toplantısı, İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi, İstanbul 2016.
- MOLLAMAHMUTLU, Hamdi/ ASTARLI, Muhittin/BAYSAL, Ulaş, İş Hukuku Ders Kitabı, Ankara 2018.
- MÜLAYİM, Baki Oğuz, Kalkınma Ajansları Personel Ücret Rejimi Karmaşası, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2018/3, s.1335-1360.
- NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Kanunu'nun İşçiye Güvence Sağlayan Feshin Geçersizliği Davasının Yeni Çerçevesi (İş Mahkemeleri Kanunu'nun Feshin Geçersizliği Davasında Yaptığı Değişiklikler), Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 38 / Yıl: 2017, s.9-21.
- OĞUZ, Özgür/DOĞAN, Özge, Türk İş Mahkemelerinde Yargılama Usulü, TBB Dergisi 2016 (127), s.299-316.
- ÖZDEMİR, Cumhuriyet Sinan, İş Mahkemeleri Kanunu ile Çalışma Yaşamında Getirilen Değişiklikler, Toprak İşveren Dergisi, Aralık 2017, S.116, s.12-21.

- ÖZEKES, Muhammet/ATALI, Murat, 7036 sayılı Yeni İş Mahkemeleri Kanunu üzerine Eleştiri, Değerlendirme ve Öneriler, Yeni İş Mahkemeleri Kanunu Üzerine Toplantısı, İstanbul 2018, s.41-123.
- PEKCANITEZ, Hakan/ÖZEKES, Muhammet/AKKAN, Mine/TAŞ KORKMAZ, Hülya, Medeni Usul Hukuku, İstanbul 2017.
- RÜZGAR, Orhan/TAŞ, Yunus, İş Mahkemelerinin Görevi ve Yargılama Usulü, Bursa 2018.
- RÜZGARESEN, Cumhuriyet, Usul Ekonomisi İlkesinin İhlaline Karşı Başvuru Yolları, Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Özel Sayı, s.731-214.
- SÜMER, Haluk, İş Hukuku, Ankara 2017.
- SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, İstanbul 2017.
- ŞAKAR, Müjdat, İş Hukuku Yargılaması, İstanbul 2016.
- TULUKÇU, Nezihe Binnur, İş Mahkemeleri Kanunu ve Aarabuluculuk Hükümlerine Göre İş Güvencesi, İşe İade, Ankara 2017.
- TUNÇOMAĞ, Kenan/CENTELE, Kenan, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2013.
- UYAR, Talih, İlama Aykırı Yapılan İcra Takiplerinin İptali, Ankara Barosu Dergisi 2014/2, s.477-488.
- YILMAZ, Ejder, İş Mahkemeleri Kanunu'nun Değiştirilmesi İhtiyacı, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2007, s.5-13.
- YILMAZ, Ejder, Usul Ekonomisi AÜHFD C.57, S.1, s.243-274.
- YILMAZ, Halil, İş Yargılamasının Özellikleri, Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2010, s.70-85.

İnternet Kaynakları

- <http://www.calismatoplum.org/sayi21/abc/54.pdf>
- <http://www.ceis.org.tr/dergi/mart2016/>
- https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_ENG.pdf
- <https://www.emsal.co/ictihatlar/alacak-kalemlerinin-brut-olarak-takibe-konulmasi-alacak-kalem-lerinin-nete-cevrilmesi-gerektigi/>
- http://gib.gov.tr/sites/default/files/fileadmin/user_upload/Tebliğler/Harclar Kanunu/80_ser_no_harcgenteb_ek.pdf
- <http://www.hukukmedeniyeti.org/ictihatyazdir.asp?id=101769>
- <http://www.ictihatlar.net/yargitay-hukuk-yönelikleri-kararlari-%E2%80%A2-iscinin-fazla-mesai-yillik-izin-ucretinin-hesaplanma-usulu.html>
- <http://www.industrial-europe.eu/committees/cp/doco/Labour%20courts%20in%20the%20EU.pdf>
- <http://www.istanbulbarosu.org.tr/files/yayinlar/dergi/doc/18.pdf>
- <http://ismahkemesi.com2015/10/brut-ucret-net-ucret-hesaplamasi-yargitay-kararlari/>
- <https://www.kararara.com/forum/viewtopic.php?t=28914>
- <https://www.kararara.com/forum/viewtopic.php?t=37325>
- <http://kazanci.com.tr/gunluk/8hd-2015-17339.htm>

<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/e-2017-2-k-2017-3-t-26-05-2017>

[https://www.sayistay.gov.tr/tr/Upload/62643830/files/raporlar/kid/2016/Sosyal _ G%C3%BCvenlik_Kurumlar%C4%B1/SOSYAL%20G%C3%9CVENL%C4%B0K%20KURUM U.pdf](https://www.sayistay.gov.tr/tr/Upload/62643830/files/raporlar/kid/2016/Sosyal_%20G%C3%BCvenlik_Kurumlar%C4%B1/SOSYAL%20G%C3%9CVENL%C4%B0K%20KURUM%20U.pdf)

http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/isveren/isveren_prim_oranlari/isveren_prim_oranlari