

İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI DAVALARINDA ADİL YARGILANMA HAKKI VE MAKUL SÜRE SORUNU^(*)

Aysu EREN YÜCE^(**)

ÖZET

İş yargılamalarında çabukluk ilkesinin temeli adil yargılanma hakkına ve usul ekonomisi ilkesine dayanmaktadır. Yargılamaların makul sürede sonuçlandırılması adil yargılanma hakkının en önemli unsurlarından biridir. İş mahkemelerinin görevine giren tüm davaların ivedilikle tamamlanması gerekmektedir. İş hukukuna ilişkin tüm yargılamalarda olduğu gibi, iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan davalar bakımından da çabukluk ilkesinin önemi her geçen gün artmaktadır. Nitekim, ülkemizde uzayan yargılama süreleri sorunu, iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan davalarda da bulunmaktadır. Bu konuda Anayasa Mahkemesi, iş kazası nedeniyle çalışma gücünü kısmen ya da tamamen kaybeden kişinin hukuki durumunun bir an önce çözülmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

İş kazası ve meslek hastalığına ilişkin davalarda zorunlu arabuluculuk hükümleri uygulanmamaktadır ancak bu uyuşmazlıkların ihtiyari arabuluculuk kapsamında çözülmesi mümkündür. Bununla birlikte, ihtiyari arabuluculukla çözümlenebilmesi mümkün iken, arabuluculuğa göre daha teknik ve bir yargılamanın söz konusu olduğu alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemi olan tahkim yoluyla bu uyuşmazlıkların çözümlenememesi hukuken çelişkilidir. Yargılama süreleri konusunda yaşanan sorunlar devam etmektedir. Bu nedenle, iş uyuşmazlıklarında diğer alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri de değerlendirilmelidir. Öğretide de aynı yönde ortaya konulan görüşler doğrultusunda, işçi ve hak sahiplerinin hak arama hürriyetleri ile adil yargılanma haklarının ihlal edilmemesi için mevzuat değişikliği yapılmalı, iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan uyuşmazlıkların tahkim yoluyla çözümlenebilmesi mümkün kılınmalıdır. İş kazası ve meslek hastalıkları uyuşmazlıklarında işçiler için seçimlik bir kurumsal tahkim yargılaması bulunmalıdır. Söz konusu tahkim sistemi iş hukukunun koruyucu ve emredici yapısına uygun kurallarla düzenlenmelidir. Uzman hakemlerle mahkemeye göre daha hızlı gerçekleştirilecek bu yargılamanın, iş kazası ve meslek hastalıkları davalarında adil yargılanma hakkı ihlallerini de azaltacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler

İş Kazası, Meslek Hastalığı, Adil Yargılanma Hakkı, Makul Süre, Tahkim.

^(*) DOI: 10.33432/ybuhukuk.1922760, Geliş Tarihi: 03.04.2026 - Kabul Tarihi: 09.07.2026.

^(**) Avukat, Kayseri Barosu;

Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Doktora Öğrencisi,
Kayseri - Türkiye,

E-posta: aysu@yuce-hukuk.com; Orcid: 0000-0002-9938-9356.

THE RIGHT TO A FAIR TRIAL AND THE ISSUE OF REASONABLE TIME IN OCCUPATIONAL ACCIDENT AND OCCUPATIONAL DISEASE CASES

ABSTRACT

The principle of expeditious proceedings in labor law is grounded in the right to a fair trial and the principle of procedural economy. Concluding proceedings within a reasonable time is one of the most essential elements of the right to a fair trial. All cases under the jurisdiction of labor courts must be resolved promptly. As in all labor law proceedings, the principle of expeditious proceedings is increasingly important in cases arising from occupational accidents and occupational diseases. In Turkish judicial practice, the issue of prolonged proceedings persists in such cases. In this regard, the Constitutional Court emphasizes that the legal situation of individuals who have partially or completely lost their working capacity due to an occupational accident should be resolved without delay.

Although mandatory mediation provisions do not apply to cases concerning occupational accidents and occupational diseases, such disputes can be resolved through voluntary mediation. However, it appears inconsistent that while these disputes are eligible for voluntary mediation, they cannot be resolved through arbitration, a more technical alternative dispute resolution method involving adjudication. Problems associated with the duration of judicial proceedings continue to exist. Accordingly, other alternative dispute resolution methods should be evaluated in the settlement of labor disputes. In line with academic views, to prevent violations of employees' and beneficiaries' right to access to justice and their right to a fair trial, legislative amendments should be introduced to allow disputes arising from occupational accidents and occupational diseases to be resolved through arbitration. An optional institutional arbitration mechanism for the employees should be established for disputes arising from occupational accidents and occupational diseases. This mechanism should be governed by rules consistent with the protective function and mandatory nature of labor law. Conducted by specialized arbitrators and offering a faster process than court litigation, such a mechanism could also contribute to ensuring compliance with the reasonable time requirement under the right to a fair trial in occupational accident and occupational disease disputes.

Keywords

Occupational Accident, Occupational Disease, Right to a Fair Trial, Reasonable Time, Arbitration.

EXTENDED ABSTRACT

The resolution of disputes with minimal cost and within a minimum time in labor law is rooted in the principle of expeditious proceedings under the right to a fair trial. In determining whether the length of proceedings is reasonable, the Constitutional Court considers some factors such as the complexity of the case, the number of judicial instances involved, the conduct of the parties and public authorities during the proceedings, and the nature of the applicant's interest in obtaining an expeditious resolution.

Cases arising from occupational accidents and occupational diseases often take a considerable amount of time due to factors such as the calculation of compensation, the suspension or postponement of related criminal proceedings, the preparation of expert reports, the identification and inclusion of the parties, delays in notification procedures, and the assessment of damages. Excessively lengthy proceedings raise concerns regarding the reasonable time requirement and may result in a violation of the right to a fair trial for employees and other beneficiaries. Therefore, the right to be heard within a reasonable time, as an element of the right to a fair trial, must also be taken into consideration in compensation claims arising from occupational accidents and occupational diseases.

What constitutes a reasonable period for the resolution of a dispute depends on the circumstances of each case. Accordingly, whether the duration of proceedings is compatible with the right to a fair trial must be assessed on a case-by-case basis.

Under Turkish Labor Law, arbitration agreements are not permitted during the employment relationship or in disputes other than reinstatement cases. Consequently, the scope of arbitration in individual labor disputes remains significantly limited.

Disputes arising from occupational accidents and occupational diseases, which typically require complex technical assessments and expert reports, should also be capable of resolution through arbitration. The doctrinal views in this regard, as well as the possibility of resolving such disputes through arbitration, should also be taken into consideration.

Disputes arising from occupational accidents and occupational diseases are not subject to mandatory mediation. Instead, they may be resolved through voluntary mediation. In the current legal framework, it appears inconsistent that a dispute capable of being resolved through voluntary mediation cannot be resolved through arbitration, which constitutes a more technical and adjudicative form of dispute resolution.

Permitting such disputes to be resolved through arbitration agreements, provided that the parties' consent is valid and legally compliant, would also reduce the caseload of labor courts. Allowing arbitration for compensation claims arising from occupational accidents and occupational diseases is necessary to ensure their resolution within a reasonable time, thereby safeguarding employees' and beneficiaries' right of access to justice and their right to a fair trial. Consistent with the protective function and mandatory character of labor law, an optional institutional arbitration framework for the employees should be established for occupational accident and occupational disease disputes. Such a framework could provide a faster and more effective dispute resolution mechanism without undermining the mandatory principles of labor law.

GİRİŞ

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu¹ (“İSGK”) madde (“m.”) 3/1-g uyarınca iş kazası, “İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olay” şeklinde tanımlanmaktadır. İSGK m. 3/1-l uyarınca meslek hastalığı, “Mesleki risklere maruziyet sonucunda ortaya çıkan hastalık” olarak tanımlanmaktadır. İşçinin iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı korunması, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ile işçinin korunması ilkesinin bir gereğidir.²

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu³ (“TBK”) madde (“m.”) 417 uyarınca, “İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.” Bu kapsamda, iş sağlığı ve güvenliği sistemlerinin kurulması, teknolojik ve teknik ihtiyaçların karşılanması, mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi, risk değerlendirmesi yapılması ve yeterli bilgi ve talimat verilmesi gibi, mevzuatta öngörülmemiş olsa dahi bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı tüm iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin işverence alınması esastır.⁴

İş sağlığı ve güvenliği kavramı, iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı önleyici tedbirlerin alınması ile iş kazası ve meslek hastalıklarının olumsuz sonuçlarını giderici düzenlemelerin yapılması gerekliliğine dayanmaktadır.⁵ İş kazalarından doğan zararların giderilmesine ilişkin Sosyal Güvenlik Kurumunun ve işverenlerin sorumluluğuna gidilebilmektedir. İşçinin iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle uğradığı zararları Sosyal Güvenlik Kurumu ve işveren tazmin etmektedir. İşçi, işverenden, iş kazası nedeniyle uğradığı bedensel zararların

¹ 30/06/2012 tarihli ve 28339 sayılı Resmî Gazete.

² **Sümer, Haluk Hadi** (2025) İş Hukuku, 28. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, s. 171.

³ 04/02/2011 tarihli ve 27836 sayılı Resmî Gazete.

⁴ **Süzek, Sarper/Başterzi, Süleyman** (2024) İş Hukuku, 24. Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık, s. 431.

⁵ **Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş** (2022) İş Hukuku, 7. Baskı, Ankara, Lykeion Yayınları, s. 1427.

tazminini isteyebilmektedir. Bunun yanında işçi, koşulları varsa işverenden manevi tazminat da isteyebilmektedir. İşçinin ölümü halinde onun desteğinden yoksun kalanlar da maddi ve manevi zararlarının tazminini talep edebilmektedir. Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından işçiye ya da hak sahiplerine yapılan ödemeler, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu⁶ (“SSGSSK”) m. 21 uyarınca kurum tarafından açılan rücu davasıyla kusuru oranında işverenden istenebilmektedir.

İş kazası ve meslek hastalıklarından doğan zararların tazminine ilişkin yargılamaların çeşitli sebeplerle oldukça uzun sürdüğü görülmektedir. Tazminat hesaplaması, ceza dosyasının bekletici mesele yapılması, bilirkişi raporlarının tanzimi, taraf teşkili, tebligat süreçleri ve zararın tespiti gibi hususlar yargılamanın uzamasına sebep olmakta, uzun süren yargılamalar zarar gören ya da hak sahiplerinin adil yargılanma hakkını ihlal edebilmektedir. Adil yargılanma hakkı kapsamında olan makul sürede yargılanma hakkının, iş kazası ve meslek hastalığından doğan davalar için de dikkate alınması gerekmektedir. Anayasa Mahkemesi bu konuda verdiği kararlarda, davanın karmaşıklığı, yargılamanın kaç dereceli olduğu, tarafların ve ilgili makamların yargılama sürecindeki tutumu ve başvurucunun davanın hızlı sonuçlandırılmasındaki menfaatinin niteliği gibi hususları davanın süresinin makul olup olmadığının tespitinde dikkate almaktadır.

Çalışmamız kapsamında öncelikle iş kazası ve meslek hastalığı kavramları ile iş kazası ve meslek hastalığından doğan tazminatlar açıklanacaktır. Çalışmamızın ikinci bölümünde ise iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan davalar çabukluk ilkesi esas alınarak incelenecektir. Bu kapsamda, iş hukukuna ilişkin yargılamalarda çabukluk ilkesine yer verilecektir. Ardından, adil yargılanma hakkı bağlamında makul süre kavramı iş kazası ve meslek hastalığı davaları çerçevesinde değerlendirilecektir.

⁶ 16/06/2006 tarihli ve 26200 sayılı Resmî Gazete.

I. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞINDAN KAYNAKLANAN DAVALAR

A. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI KAVRAMI

Can ve mal kaybına neden olan kötü olay kazadır. Geniş anlamıyla kaza, ani bir şekilde ve istenmeyerek bir zarar meydana getiren olaylardır. Dar anlamıyla kazada ise insan vücudu zarar görmekte, kaza vücut bütünlüğünün ihlali ve ölüm hallerini içermektedir.⁷ İş kazası da dar anlamda kaza kavramı kapsamındadır ve iş kazasının meydana gelebilmesi için dışarıdan gelen bir olay olmalı, olay ani olmalı, olay istenilmemiş olmalı, olayla sonuç arasında illiyet bağı bulunmalı, olay sonucunda vücut bütünlüğü ihlal edilmiş olmalıdır.⁸ Bir kazanın iş kazası kabul edilip edilmeyeceğine idari olarak Sosyal Güvenlik Kurumu (“SGK”) karar vermektedir. Bu konuda SGK, sigortalı veya işveren arasında bir uyuşmazlık çıktığında son kararı mahkemeler vermektedir.⁹

Türkiye’de 2021 yılında 511.639 adet iş kazası meydana gelmiş, 1209 tane meslek hastalığı vakası tespit edilmiştir. Dünyada her yıl ortalama 2 milyon 200 bin kişi iş kazası sonucu ölmektedir.¹⁰ 2024 yılı için açıklanan iş kazası ve meslek hastalıkları istatistiklerine göre 5510 sayılı kanunun 4-1/a maddesi kapsamındaki sigortalılardan iş kazası geçirenlerin toplam sayısının 733.646, meslek hastalığına tutulanların sayısının ise 888 olduğu tespit edilmiştir. 5510 sayılı kanunun 4-1/b maddesi kapsamındaki sigortalılardan iş kazası geçirenlerin toplam sayısının ise 310 olduğu tespit edilmiştir.¹¹

İşyerlerinde sigortasız işçilerin çalıştırılması ve iş kazalarının tamamının SGK’ya bildirilmemesi nedeniyle bu konudaki istatistiklerin gerçek durumu

⁷ **Güzel, Ali/Okur, Ali Rıza/Caniklioglu, Nurşen** (2021) Sosyal Güvenlik Hukuku, 19. Baskı, İstanbul, Beta Yayınevi, s. 382; **Kaya, Asım** (Nisan 2014) “İş Kazasında İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumluluğu”, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, C. 5, S. 17, ss. 331-360, s. 332, 333; **Cengiz, İstar** (Nisan 2018) “İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu”, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, C. 9, S. 34, ss. 123-142, s. 128.

⁸ **Cengiz**, s. 128.

⁹ **Arıcı, Kadir** (2022) Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, 2. Baskı, Ankara, Gazi Kitabevi, s. 317.

¹⁰ **Tuncay, A. Can/Ekmekçi, Ömer/Gülver, Ender** (2023) Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 22. Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık, s. 360, 361.

¹¹ **Sosyal Güvenlik Kurumu**, “İstatistik Yıllıkları”, 2024 <<https://www.sgk.gov.tr/istatistik/yillik/fcd5e59b-6af9-4d90-a451-ee7500eb1cb4/>> s.e.t. 22.06.2026.

yansıtmadığı vurgulanmakta, bu nokta iş kazası ve meslek hastalıklarının sayısının endişe verici olduğunu göstermektedir.¹²

İşveren tarafından iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemlerin alınması yükümlülüğü, işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcundan kaynaklanmaktadır.¹³ İşverenin işçiyi gözetme borcunun çerçevesi yalnızca kanunla sınırlı değildir, günümüz teknolojisinin gerektirdiği tüm durumları kapsamaktadır.¹⁴

TBK m. 417 hükmü uyarınca, “İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.” Bu maddenin kapsamına, işçinin iş kazasına uğramaması ve meslek hastalığına yakalanmaması için alınması gereken önlemlerin işverence alınması da girmektedir. Bu doğrultuda, çalışma mevzuatı işçiyi koruyucu mekanizmalar öngörmüş ve dava dışı koruma mekanizmaları sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınmasını isteme hakkını, çalışmaktan kaçınma hakkını, iş sözleşmesinin fesih hakkını içerecek biçimde düzenlenmiştir. Dava yoluyla korunması bakımından ise kişiliği koruyucu davalar öngörülmüş ve bu kapsamda saldırının hukuka aykırılığının tespiti davası, henüz gerçekleşmemiş ama gerçeklemesi muhtemel saldırıya engel olan önleme davası ve devam eden saldırıya son verme davası hukuki başvuru yolları olarak düzenlenmiştir.¹⁵

Anayasa m. 17, m. 50, m. 56 ve m. 60 hükümleri, işçilerin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması gerekliliğine ilişkin temel anayasal hükümler arasındadır. Anayasa m. 2’de yer alan sosyal devlet ilkesi uyarınca, devlet, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kurallar oluşturarak bu kurallara uyulmasını sağlamakla yükümlüdür.¹⁶ İşçilerin iş

¹² Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 366, 367.

¹³ Stüzek/Başterzi, s. 429; Koçak, Berkay (Mart 2021) “İş Kazası Sebebiyle İşverenin Maddi ve Manevi Tazminat Sorumluluğu”, İstanbul Barosu Dergisi, C. 95, S. 2, ss. 118-162, s. 119; Cengiz, s. 126.

¹⁴ Koçak, s. 119, 120; Cengiz, s. 126.

¹⁵ Karabacak, Emre (Nisan 2020) “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşçinin Kişiliğini Koruyucu Mekanizmalar”, Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 5, S. 1, ss. 1885-1904, s. 1886-1900.

¹⁶ Bostancı, Yalçın/Çetinel, Tunahan (2021) “İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Tazminat Taleplerinin Usul Hukukunun Bazı Kurumları Bakımından Değerlendirilmesi”, Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 11, S. 1, ss. 331-376, s. 333.

ilişkisi sırasında her an beden ve ruh sağlığını olumsuz etkileme ihtimali olan bir tehlikeye maruz kalma riski bulunduğundan, işverenin işçilerin iş sağlığı ve güvenliğini korumak için her türlü önlemi alma yükümlülüğü bulunmaktadır. İşçilerin karşı karşıya oldukları bu tehlikelerin en başında iş kazası gelmektedir.¹⁷

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunuyla (“İSGK”), iş sağlığı ve güvenliği sisteminin işverenler tarafından kurulması, teknolojik ve teknik ihtiyaçların işverenler tarafından yerine getirilmesi gerekliliği düzenlenmiştir.¹⁸ Yargıtay’ın 2020 yılında verdiği bir kararda, işverenin, mevzuatta öngörülmemiş olsa dahi bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak zorunda olduğu dile getirilmiştir.¹⁹

1. İş Kazası

Türk hukukunda iş kazasının tanımı, İSGK m. 3/1/g’de yapılmaktadır. Maddede iş kazası, “*işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olay*” olarak tanımlanmaktadır. Öğretide iş kazasının farklı biçimlerde tanımlandığı görülmektedir. Bir tanıma göre iş kazası, sigortalının işverenin iş organizasyonu kapsamında, ifa ettiği iş veya işin gereği nedeniyle aniden ve dıştan meydana gelen bir etkenle onu bedensel ya da ruhsal olarak zarara uğratan olaydır.²⁰ Bir başka tanıma göre, iş kazası, işin yarattığı rizikoların neden olduğu tüm kazalardır.²¹ Bir başka tanıma göre iş kazası, “*emniyetsiz hareket ve şartlardan doğan, çalışanların can güvenliğini tehlikeye sokan, çoğu zaman yara-*

¹⁷ **Karaahmetoğlu, Atanur** (Temmuz 2025) “İş Kazası Halinde İşverenin Maddi Tazminat Sorumluluğu”, Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, C. 10, S. 2, ss. 865-918, s. 868, 869.

¹⁸ **Süzek/Başterzi**, s. 431; **Bostancı/Çetinel**, s. 333.

¹⁹ Yargıtay 10. HD, E. 2020/7594, K. 2020/6449, T. 12.11.2020 <www.karararama.yargitay.gov.tr> s.e.t. 03.04.2026.

²⁰ **Sümer, Haluk Hadi** (2023) Sosyal Güvenlik Hukuku, 4. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, s. 144; **Güzel/Okur/Caniklioglu**, s. 377; **Uşan, Fatih** (2024) İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 5. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, s. 386.

²¹ **Bostancı, Yalçın** (2005) “Yargıtay Kararları Işığında İş Kazası Kavramı”, Kamu-İş Dergisi, C. 8, S. 1, ss. 48-93, s. 50.

lanmalara, makine ve teçhizatın zarara uğramasına veya üretimin bir süre durmasına yol açan, önceden planlanmamış olaylardır.”²²

İş kazası kavramının unsurlarını, bireysel iş hukuku anlamında iş kazası ile iş kazası ve sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazası olarak ikiye ayırarak incelemek gerekmektedir. İşverenin sorumluluğunu belirlemek açısından bu ayırım önemlidir.²³ Sosyal Sigortalar Hukuku bakımından iş kazası geniş boyutludur. Borçlar Hukuku anlamında iş kazasında işçinin iş sözleşmesiyle çalışması, bir kazanın meydana gelmesi, kaza ile iş arasında illiyet bağının bulunması ve kaza nedeniyle işçinin zarara uğraması gerekir.²⁴ İş ile illiyet bağı bulunduğu sürece kazanın işyerinde veya dışında olması önemli değildir. Dolayısıyla, işyerinde veya dışında işçinin yaptığı iş nedeniyle gelen kaza işverenin sorumluluğu açısından iş kazasıdır.²⁵

SSGSSK m. 13 kapsamında düzenlenen iş kazası, hangi durumlarda sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazasının bulunacağını ve hangi hallerde Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sigortalıya veya ölümü durumunda hak sahiplerine sigorta yardımlarının yapılacağını düzenlemektedir.²⁶ Sosyal güvenlik hukuku bağlamında iş kazasının mevcut olması için kazaya uğrayan kişi sigortalı olmalı, sigortalı kişi 13. madde kapsamında belirtilen hallerden birinde kazaya uğramalı, sigortalıda bedensel ya da ruhsal zarar meydana gelmeli ve uğranılan zarar ile kaza arasında uygun nedensellik bağı bulunmalıdır.²⁷

²² **Ceylan, Hüseyin** (June 2011) “Türkiye’deki İş Kazalarının Genel Görünümü ve Gelişmiş Ülkelerle Kıyaslanması”, International Journal of Engineering Research and Development, C. 3, S. 2, ss. 18-24, s. 19.

²³ **Bostancı/Çetinel**, s. 335; **Karataş, Huriye** (2019) İş Kazası ve Meslek Hastalığında İşverenin Hukuki Sorumluluğu, 1. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, s. 23.

²⁴ **Karataş**, s. 32.

²⁵ **Başbuğ, Aydın/Yücel Bodur, Mehtap** (2021) İş Hukuku, 6. Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık, s. 482, 485.

²⁶ **Sümer** (2023) s. 144-153; **Bostancı/Çetinel**, s. 336.

²⁷ **Bostancı/Çetinel**, s. 336; **Sözer, Ali Nazım** (2023) Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, 6. Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık, s. 335; **Sümer, Haluk Hadi/Kayırgan, Hasan** (2023) Sosyal Güvenlik Hukuku Davaları, 1. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, s. 457-471.

Bireysel iş hukuku açısından iş kazasında, sosyal güvenlik hukuku anlamındaki iş kazasının unsurlarına ek olarak, meydana gelen kaza ile işçinin gerçekleştirdiği iş arasında uygun nedensellik bağının bulunması aranmaktadır.²⁸ Dolayısıyla, bireysel iş hukuku bağlamında, işyerinde gerçekleşse dahi, işçinin iş görme borcu ile ilgili olmayan bir kaza işverenin kazadan sorumlu tutulmaması nedeniyle iş kazası kabul edilmemektedir.²⁹ Kaza, kanunda belirtilen durumlardan biri kapsamında kabul edilebilecek olsa dahi, kazanın görülmekte olan işle ilgisi ve kazanın işverenin iş organizasyonu kapsamında meydana gelip gelmediğinin araştırılması gerekmektedir. İşverenin iş organizasyonu kapsamında bulunma, işçinin işini yerine getirirken, işverenin emir ve talimatlarını yerine getiriyor olması anlamına gelmektedir. Örneğin, çalışma süresinin dışında işçi işverenin bir emri üzerine işyerine gelirken kazaya uğrarsa kaza iş kazası kabul edilmelidir.³⁰ Bununla birlikte, öğretideki hâkim görüşe ve Yargıtay kararlarındaki baskın yaklaşıma göre, SSGSSK m. 13'te yer alan hal ve durumlar bulunuyorsa iş ve kaza arasında illiyet bağı bulunmaktadır. Bu durumlardan birine uygun şekilde gerçekleşmiş kazada ayrıca olay ile iş arasında illiyet bağı aranmaya gerek bulunmamaktadır.³¹

Sosyal güvenlik hukuku anlamındaki iş kazasında, kaza ile sigortalının yerine getirdiği iş arasında nedensellik bağının bulunması konusu öğretide tartışmalıdır. Bir görüşe göre, sosyal güvenlik hukuku anlamında bir iş kazasında, kaza ile sigortalının yaptığı iş arasında illiyet bağı bulunmasına gerek yoktur. SSGSSK m. 13 kapsamında belirtilen durumlardan birinin gerçekleşmesi yeterlidir.³² Sosyal güvenlik hukuku anlamındaki her iş kazası bireysel iş hukuku anlamında

²⁸ **Zararsız, M. Emin** (Mayıs 1985) “İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Manevi Tazminat Ödeme Sorumluluğu”, Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 3, S. 3, ss. 287-325, s. 294; **Tuncay/Ekmekçi/Gülver**, s. 363; Sigortalının işi nedeniyle kapıldığı Covid-19 virüsü nedeniyle hastalanarak vefat etmesinin iş kazası kabul edilmesi gerektiği görüşü *hak- kında* **Tuncay/Ekmekçi/Gülver**, s. 372, 373; **Sözer**, s. 341; **Sümer/Kayırgan**, s. 480.

²⁹ **Bostancı/Çetinel**, s. 336; **Sümer/Kayırgan**, s. 480.

³⁰ **Zararsız**, s. 294, 295.

³¹ **Sözer**, s. 343.

³² **Süzek/Başterzi**, s. 446; **Bostancı/Çetinel**, s. 336.

iş kazası değildir. Bununla birlikte, bir kazanın sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazası olarak kabul edilmesiyle, o kazadan işverenin sorumlu tutulabilmesi de farklı hususlardır.³³ İşveren sorumluluğu bağlamında sosyal güvenlik hukuku açısından, 5510 sayılı Kanunun 13. maddesinde kabul edilen durumlardan birinin gerçekleşmesi yeterlidir. Zarar gören sigortalının kusuru, üçüncü kişinin kusuru ve beklenmeyen hallerin sorumluluğu kaldırması söz konusu olmayacaktır.³⁴ Yargıtay bir kararında, lojmanda meydana gelen bir intihar olayını iş kazası kabul etmemiştir.³⁵ Başka bir kararında ise lojman işyeri sayılmadığı için iş kazası kabul edilmemiştir.³⁶ Öğretide ise farklı yönde görüşler mevcut olmakla birlikte, kanaatimizce de uygun olacağı şekilde, işle ilgisi olmadığından ve sigortalının isteği ile gerçekleştiğinden işyerindeki intihar iş kazası kabul edilmemelidir.³⁷

SSGSSK açısından iş kazası kabul edilen her kaza, işverenin hukuki sorumluluğunu gerektiren, bireysel iş hukuku anlamında bir iş kazası değildir.³⁸ SSGSSK bağlamındaki iş kazaları, işverenin sorumlu olduğu iş kazasına göre daha geniş anlamlıdır. Bir kazanın bireysel iş hukuku anlamında iş kazası kabul edilebilmesi için, kazaya uğrayan işçinin iş sözleşmesine dayanarak çalışıyor olması, kazaya neden olan olayın dıştan ve irade dışında meydana gelmesi, kaza ile zarar, kaza ile yürütülen iş arasında uygun illiyet bağının bulunması ve kaza nedeniyle işçinin zarara uğraması gerekir.³⁹ Bununla birlikte, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kısa vadeli sigorta kolları arasındadır. Kısa vadeli sigorta kolu olduğundan, sigortalının belirli bir süre boyunca sigortalı olması ve prim ödenmesi koşulu bulunmamaktadır. İşçinin işe başladığı ilk gün iş kazası geçirmesi halinde Kanundaki sigorta yardımların-

³³ Bostancı/Çetinel, s. 337.

³⁴ Başbuğ/Yücel Bodur, s. 487.

³⁵ Yargıtay 9. HD, 7602/10056, T. 21.10.1969; *aktaran*, Tuncay/Ekmekçi/Gülver, s. 368, 41. dipnot.

³⁶ Yargıtay 10. HD, 8413/2759; T. 29.03.1979; *aktaran*, Tuncay/Ekmekçi/Gülver, s. 368, 42. dipnot.

³⁷ Tuncay/Ekmekçi/Gülver, s. 368.

³⁸ Sümer (2023) s. 155; Sümer/Kayırgan, s. 482.

³⁹ Sümer (2023) s. 155.

dan yararlanması mümkündür, hatta işçinin SGK'ya bildirilmemesi sigorta yardımlarından yararlanması açısından farklılık teşkil etmemektedir.⁴⁰

2. İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğunun Hukuki Niteliği

İşverenin iş kazasından doğan sorumluluğunun hukuki niteliği konusunda görüş birliği bulunmamaktadır. Bir görüş, söz konusu sorumluluğun kusura dayandığını, kusursuz sorumluluk hallerinin ancak kanunda açıkça belirtilen durumlarda uygulanabileceğini savunmaktadır.⁴¹ Aynı yöndeki bir görüş, Türk Borçlar Hukukunda işverenin iş kazası ve meslek hastalıklarından doğan sorumluluğunun kusursuz sorumluluk olamayacağını ancak işverenin gerekli her türlü tedbiri almasına rağmen zararın meydana gelmesi, sigortanın karşıladığı zararın gerçek zararı karşılamaması durumunda işçinin oluşan sonuca katlanmasının hakkaniyetli olmayacağını belirtmektedir. Bu görüşe göre, olması gereken husus, işçinin zararının tamamının sosyal sigorta tarafından karşılanmasına yönelik yasal düzenlemenin bulunması ve işçinin zararının bu şekilde karşılanmasıdır.⁴² Kusur sorumluluğunu savunan bir başka görüş, kusursuz sorumluluk halinin özel olarak ayrıca düzenlenmediğini, işverenin bütün tedbirleri alarak mevzuata uymasına rağmen her halükarda sorumlu tutulmasının, nasıl olsa her zaman sorumlu tutulacağı rahatlığıyla yükümlülüklerini yerine getirmemesine sebep olacağını ifade etmektedir.⁴³

Aksi yönde görüş ise, işverenin iş kazalarından doğan sorumluluğunun kusur sorumluluğu olarak kabul edilmesi halinde kanunun özünün terk edilmiş olunacağını, sosyal yaşamın gerekleri ile işçinin korunması ilkesine uygun düşmeyeceğini ileri sürmektedir.⁴⁴ Çoğunluk denilebilecek görüş, işverenin sorum-

⁴⁰ Uşan, Fatih (2009) Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları, 2. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 177; Uşan (2024) s. 387.

⁴¹ Süzek/Başterzi, s. 435; Başbuğ/Yücel Bodur, s. 490, 491; Baycık, Gaye (2013) "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler", Ankara Barosu Dergisi, S. 3, ss. 103-170, s. 132.

⁴² Akdeniz, Ayşe Ledün (2014) "İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Zararlardan Sorumluluğunun Niteliği", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. 72, S. 2, ss. 3-30, s. 21, 22.

⁴³ Karataş, s. 63.

⁴⁴ Uyumaz, Alper/Erdoğan, Kemal (2015) "İnşaat Kazalarından Doğan Hukuki Sorumluluk", Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 5, S. 2, ss. 39-80, s. 76.

luluğunun kusursuz sorumluluk olduğu yönündedir. Bu bağlamda, işverenin sorumluluğunun kusursuz sorumluluğa dayandığı belirtilmektedir.⁴⁵ Farklı bir görüş, soruna iş kazalarını önleme açısından yaklaşıldığında, işverenin sorumluluğunun kusur sorumluluğu ilkesine dayanmasının etkili olacağını ancak iş kazasının kaçınılmaz nedenlerle ortaya çıktığında işçinin zararının tazmin edilememesi gibi bir sonuca ulaştıracağını vurgulamaktadır. Bu görüş, iş kazasına uğrayan işçinin zararının tamamının ya da tamamına yakınının sosyal sigortalar tarafından karşılanması gerektiğini ileri sürmektedir.⁴⁶ Bir görüş de, işverenin sorumluluğunun tehlike esasına dayanan kusursuz sorumluluk olarak nitelendirilmesinin İş Hukukunun amaç ve gereklerine daha uygun düşeceği ancak Türk Hukukunda bu nitelendirmeyi haklı kılacak yasal bir düzenleme olmadığı, bu konuda kanun hükmünün bulunmasının uygun olacağını belirtmektedir.⁴⁷

Yargıtay'ın yaklaşımı konusunda kesin bir görüş birliği bulunmamakla birlikte, halihazırda, işverenin sorumluluğu bakımından kusur ve kusur ile zarar arasında illiyet bağının varlığını aradığı söylenebilecektir.⁴⁸

2003 yılında Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararına konu olan bir uyuşmazlıkta, hiç kimseye kusur atfedilemeyen durumlarda, sosyal güvenlik haklarının korunması amacıyla tehlike (risk) esasına dayalı olarak sorumluluk hususu değerlendirilmiştir. Bu doğrultuda, istihdam eden işverenlere de bir miktar sorumluluk yüklenip yüklenemeyeceği tartışılmıştır.⁴⁹ Kararda, işverenin kendisinin ya da kullandığı adamın kusuru olmasa bile istihdam eden sıfatıyla tazminattan sorumlu olduğu, işyerinde güvenlik tedbirlerini almayan işverenin bu tedbirlere riayet etmediği oranda sorumlu olduğu gibi, işçinin kusurundan da istihdam eden sıfatıyla sorumlu olduğu belirtilmiştir. Buna ek olarak kararda,

⁴⁵ **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 1514.

⁴⁶ **Yıldız, Gaye Burcu** (2010) “İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu”, *Toprak İşveren Dergisi*, S. 86, ss. 8-16, s. 11.

⁴⁷ **Cengiz**, s. 134; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 1514.

⁴⁸ **Karaahmetoğlu**, s. 875, 876; Yargıtay HGK, E. 2012/1121, K. 2013/386, T. 20.03.2013 <www.karararama.yargitay.gov.tr> s.e.t. 03.04.2026.

⁴⁹ **Akdeniz**, s. 13.

söz konusu sorumluluk kuralları dışında tehlike (risk) sorumluluğu teorisine dayanan sorumluluk halinin de bulunduğu ifade edilmiştir.⁵⁰

Yargıtay, 2016 yılında verdiği bir kararda, iş kazasının oluşumunda hiçbir kusuru olmasa dahi, iş kazasının gerçekleşmesinde %100 oranda kaçınılmazlık tespiti gerçekleştirmiştir. Bununla birlikte, işçinin ekonomik durumunu, işçi-işveren arasındaki ilişkiyi değerlendirerek, işverenin de tazminattan sorumlu tutulması gerektiğine hükmetmiştir.⁵¹

Yargıtay, bir olayın iş kazası olarak nitelendirilmesinin her durumda işverenin bu kazadan sorumluluğunu gerektirmeyeceğini, işverenin iş kazasından sorumlu olması için iş güvenliği önlemlerini alma ve özen gösterme yükümlülüğüne aykırı davranması ya da ihmalinin bulunması gerektiğini dile getirmiştir. Kararın karşı oy yazısında da, çağdaş eğilimin işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüğünün genişletilmesi yönünde olduğu, işverenin sorumluluğunun işyeri sınırları içerisinde olduğunun kabul edilmemesi gerektiği ileri sürülmüştür. Öğretide bu karar eleştirilmiştir ve işverenin işçiyi gözetme, iş sağlığı ve güvenliğini sağlama borcunun çağın gerekleri nedeniyle geniş algılanıp yorumlanması gereken bir borç olduğu belirtilmiştir. Eleştiriler kapsamında, gidilecek her binanın önceden kontrolü yapılamayacak olsa dahi, dağıtım yapılan bölgedeki binaların ve asansörlerin ortak özellikleri, elektrik kesintisi durumunda merdiven kullanımı, asansör arızasında dikkat edilmesi gereken hususlara ilişkin işçinin bilgilendirilmesinin işverenin yükümlülüğü arasında olduğu vurgulanmıştır. İşverenin bu riskleri öngörmesi ve buna yönelik her türlü önlemi alması gerekmektedir.⁵² İşverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu organizasyonel bağımlılık kapsamında işçinin iş görme edimini yerine getirdiği her yerde geçerlidir. Teknolojik gelişmeler iş kazası risklerini artırdığından, işverenin iş kazası

⁵⁰ Yargıtay HGK, E. 2003/21-673, K. 2003/641, T. 12.11.2003 <www.kazanci.com> s.e.t. 03.04.2026.

⁵¹ Yargıtay 21. HD, E. 2016/115, K. 2017/2948, T. 10.04.2017 <www.kazanci.com> s.e.t. 03.04.2026.

⁵² Yargıtay HGK, E. 2010/21-36, K. 2010/67, T. 03.02.2010; Kararın incelemesi ve eleştirisi hakkında *bakınız Güzel, Ali/Ugan Çatalkaya, Deniz* (2012) “Karar İncelemesi: İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğunun Niteliği ve Sınırları”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, C. 3, S. 34, ss. 153-187, s. 157-188.

risklerini düzenli olarak takip ederek değişen ve gelişen koşullara göre hareket etmesi beklenmektedir.⁵³

Anayasa Mahkemesi bir kararında, iş kazalarında işverenin sorumluluğunun kusur sorumluluğu esasına dayandığı ve işverenin koruma ve gözetme borcuna aykırı hareket etmesi sonucunda iş kazası veya meslek hastalığına maruz kalan işçinin tüm zararlarının tazminini talep edebileceği ifade edilmiştir.⁵⁴ Yargıtay'ın 2020 yılında verdiği bir kararda işverenin objektifleştirilmiş kusur sorumluluğu ilkesine yer verilmiştir. Kararda, işverenin kusur sorumluluğunun esas olduğu ve objektifleştirilen kusurun, kusur sorumluluğunu kusursuz sorumluluğa yaklaştırdığı vurgulanmıştır. Aynı kararda, TBK, Anayasa ve İSGK hükümlerinin objektifleştirilmiş kusur sorumluluğu ilkesi çerçevesinde işverenin sorumluluğunu genişlettiği belirtilmiştir.⁵⁵ Ankara Bölge Adliye Mahkemesinin 2020 yılında verdiği bir kararda da işverenin kusuru varsa sorumlu olacağı ifade edilmiştir.⁵⁶

3. Meslek Hastalığı

Meslek hastalığı, işverenin emir ve talimatı altında çalışırken yapılan işin niteliği ve koşulları yüzünden uzun bir süre içerisinde dıştan gelen bir sebeple işçinin ruhen ya da bedenen zarara uğramasıdır. Meslek hastalığında temel unsur, bu hastalığın nedeninin meslekten kaynaklanması, yapılan işin özelliği ve şartları nedeniyle hastalık oluşmasıdır. Yinelenen neden işin niteliğinden kaynaklanmakta ve işçinin yapmakta olduğu işi gereği hastalığı oluşturan neden tekrarlanmaktadır.⁵⁷ Meslek hastalığı, işçinin işinden ayrılmasından sonra da ortaya çıkabilecektir.⁵⁸

⁵³ Karaahmetoğlu, s. 870.

⁵⁴ AYM, Tevfik Yıldırım, B.No: 2013/4701, 23/01/2014.

⁵⁵ Yargıtay 10. HD, E. 2020/8254, K. 2020/6194, T. 02.11.2020 <www.karararama.yargitay.gov.tr> s.e.t. 03.04.2026.

⁵⁶ Ankara BAM 10. HD, E. 2019/1320, K. 2020/1183, T. 13.10.2020, *aktaran*, Sümer/Kayırgan, s. 528.

⁵⁷ Zararsız, s. 298, 299, 300; Arıcı, s. 317, 318.

⁵⁸ Zararsız, s. 298, 299, 300; Arıcı, s. 317, 318; Uşan (2009) s. 181; Uşan (2024) s. 389.

Meslek hastalıkları iş ile hastalık arasındaki ilişkiden kaynaklanan hastalıklardır ve işle ilgili hastalıkların işyerinden kaynaklanması zorunlu değildir. Çalışma koşulları nedeniyle oluşması mümkün olup meslek hastalıklarının psikolojik rahatsızlık olarak ortaya çıkması da mümkündür.⁵⁹

İSGK m. 3/1/l uyarınca meslek hastalığı, “*mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalık*” olarak tanımlanmaktadır. Meslek hastalığının unsurları SSGSSK m. 14’te bulunmaktadır. Madde 14’e göre meslek hastalığı, “*Meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir.*”

Meslek hastalığının unsurları, hastalığa yakalanan kişinin sigortalı olması, hastalığın işin niteliği ya da yürütüm koşulları nedeniyle ortaya çıkması, sigortalının bedensel ya da ruhsal zarara uğraması ve sigortalının uğradığı zarar ile meslek hastalığı arasında uygun nedensellik bağının bulunmasıdır.⁶⁰ Ek olarak, hastalığın belirli bir zaman içerisinde meydana gelmesi, hastalığın, Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliğinde yer alması ve belirtilen süre içerisinde ortaya çıkması, hastalığın kurum sağlık kurulu tarafından tespit edilmesi gerekmektedir.⁶¹ Bir meslek hastalığı bildirim alan Kurum, sunulan belgeler üzerinden meslek hastalığı koşullarının oluşup oluşmadığını inceleyecektir.⁶² Meslek hastalığının tespiti için dava açmadan önce SGK’ya başvuru zorunludur.⁶³

B. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞINDAN DOĞAN TAZMİNATLAR

İşçinin iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle uğradığı zararları Sosyal Güvenlik Kurumu ve işveren tazmin eder. SSGSSK uyarınca Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından işçi ya da hak sahiplerine ödeme yapılabilmesi için sosyal

⁵⁹ Tuncay/Ekmekçi/Gülver, s. 390, 391.

⁶⁰ Sümer (2023) s. 156-159; Sözer, s. 362; Sümer/Kayırgan, s. 483-486.

⁶¹ Tuncay/Ekmekçi/Gülver, s. 392-398.

⁶² Sözer, s. 368.

⁶³ Ankara BAM 10 HD, E. 2020/1197, K. 2022/336, T. 03.03.2022; aktaran, Sümer/Kayırgan, s. 487.

güvenlik hukuku anlamında iş kazası ya da meslek hastalığının söz konusu olması gerekir.⁶⁴

İşçi, işverenden, iş kazası nedeniyle uğradığı bedensel zararların tazminini isteyebilir. Bunun yanında işçi, koşulları varsa işverenden manevi tazminat da isteyebilir. İşçinin ölümü halinde onun desteğinden yoksun kalanlar da maddi ve manevi zararlarının tazminini isteyebilirler.⁶⁵ Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından işçiye ya da hak sahiplerine yapılan ödemeler, Kurum tarafından açılan rücu davasıyla kusuru oranında işverenden talep edilebilecektir.⁶⁶

1. Maddi Tazminat

İş Kanunu⁶⁷ ("İş K.") ve İSGK kapsamında iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan maddi zararı tazmin etmeye yönelik hüküm yer almadığından, işverene yöneltilebilecek maddi tazminat talepleri hakkında TBK m. 49 hükmü dikkate alınmaktadır.⁶⁸

İş kazası ya da meslek hastalığına uğrayan işçinin malvarlığında bir zarar meydana gelebileceği gibi, işçinin bedensel zarara uğraması da mümkündür.⁶⁹ TBK m. 54 bedensel zararları özel olarak düzenlemektedir. TBK m. 54 uyarınca bedensel zararlar, tedavi giderleri, kazanç kaybı, çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar ve ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplar olarak belirtilmiştir. İş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle işçinin vefat ettiği durumda, TBK m. 53 uyarınca işçi yakınları tarafından cenaze giderleri, ölüm hemen gerçekleşmemişse tedavi giderleri ile çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıpları ve ölenin desteğinden yoksun kalan kişilerin bu sebeple uğradıkları kayıpları talep edebilecektir.

⁶⁴ Bostancı/Çetinel, s. 339.

⁶⁵ Süzek/Başterzi, s. 450.

⁶⁶ Yargıtay 10. HD, E. 2019/3182, K. 2020/6203, T. 02.11.2020 <www.kazanci.com> s.e.t. 03.04.2026; Kararda, davalı işverenin Kurumun rücu alacağından sorumluluğunun, ancak kusurunun varlığı halinde mümkün olduğu ifade edilmektedir.

⁶⁷ 10/06/2003 tarihli ve 25134 sayılı Resmî Gazete.

⁶⁸ Süzek/Başterzi, s. 450.

⁶⁹ Süzek/Başterzi, s. 450; Bostancı/Çetinel, s. 342.

Bu çerçevede, TBK m. 54 hükmüne dayanılarak işçi, iş kazası ve meslek hastalığı sonucu çalışma gücünün tamamen veya kısmen kaybından doğan zararı ile ekonomik geleceğin sarsılmasından kaynaklanan zararını ve tedavi masraflarını talep edebilecektir. Sigortalı işçinin tedavisini Sosyal Güvenlik Kurumu gerçekleştirdiğinden, tedavi masrafları uygulamada işçinin talep ettiği tazminat kalemleri arasında bulunmamaktadır. Bu doğrultuda, kurum tarafından karşılanmayan miktarlar söz konusu ise Kurumca karşılanmayan tutarlar için işveren tarafından tedavi masrafları talep edilmektedir.⁷⁰

İş kazası ve meslek hastalığından doğan zararların hesaplanmasında mevzuatta özel düzenleme bulunmamakta, bu hesaplamaların yapılmasında Yargıtay'ın belirlediği bazı ölçütler dikkate alınmaktadır. Zarar hesaplamalarında yaşam tablosu değerleri gerekmekte, meslekte kazanma gücü kaybı, yaşam süresi, ücret, kusur, tarafların ekonomik durum değerlendirmesi gibi hususlar incelenmektedir.⁷¹ Yargıtay 2020 yılında verdiği bir kararda, gerçek zarar miktarının işçinin olay tarihindeki bakiye ömrü esas alınarak aktif ve pasif dönemde elde edeceği kazançlar toplamından oluştuğunu, gerçek zararın hesabının özü itibarıyla varsayımlara dayalı bir hesap olduğunu ve gerçeğe en yakın verilerin kullanılmasının esas olduğunu belirtmektedir.⁷²

İşverenin tazminat sorumluluğunu etkileyen unsurlar, işverenin kusur oranı, işçinin kusuru, üçüncü kişinin kusuru, zorlayıcı nedenlerdir.⁷³ İş kazası sonucunda zarar gören kişinin talep edebileceği maddi tazminatın hesaplanmasında hak sahibinin aldığı ücret, kalan ömrü, kusur oranı, maluliyet oranı birlikte değerlendirilmektedir. Ücret açısından, ücretin yıllık artış oranı incelenmekte, ortalama yıllık kazanç değerlendirilmektedir. Kalan ömür ile ilgili olarak, muhtemel ömür süresi ile faal çalışma süresi dikkate alınmaktadır. Kusur oranı ile ilgili bilirkişi incelemesi yapılmakta ve bilirkişi raporuyla belirlenen maluliyet

⁷⁰ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1517.

⁷¹ Bostancı/Çetinel, s. 343.

⁷² Yargıtay 10. HD, E. 2018/1444, K. 2020/87, T. 14.01.2020 <www.karararama.yargitay.gov.tr> s.e.t. 03.04.2026.

⁷³ Karaahmetoğlu, s. 889-895.

oranı maddi tazminat miktarına etki etmektedir.⁷⁴ İşçinin ölümü halinde maddi tazminatin kapsamına cenaze giderleri, ölüm hemen gerçekleşmemişse tedavi giderleri, destekten yoksun kalma tazminatı girecektir.⁷⁵

2. Manevi Tazminat

Manevi zarar, bedensel ya da ruhsal olarak zarar gören kişinin yaşadığı elem, keder gibi manevi hisler nedeniyle meydana gelen zarar anlamına gelmektedir.⁷⁶ Manevi tazminatin hukuki niteliği ve işlevine ilişkin çeşitli görüşler bulunmaktadır. Bir görüşe göre, manevi tazminatı doğuran olay nedeniyle ortaya çıkan üzüntüyü hiçbir değer telafi edemeyecektir ancak manevi tazminat zarar gören kişide bir miktar rahatlama duygusunun sağlanmasına hizmet edecektir.⁷⁷ Başka bir görüşe göre manevi tazminat, yerine göre tatmin unsurunu, yerine göre caydırıcılık unsurunu taşıyabilir, hatta her iki unsuru da bünyesinde bulundurması mümkündür.⁷⁸ Yargıtay bir kararında, manevi tazminatin caydırıcı nitelikte olduğunu belirtmektedir.⁷⁹

Çalışma mevzuatında manevi zararların giderilmesi ile ilgili özel bir düzenleme bulunmadığından, iş hukukunun temel ilkeleri de dikkate alınarak TBK'daki manevi tazminat hükümleri iş kazası ve meslek hastalığından doğan manevi zararlar da koşulları uygun olduğu ölçüde uygulanacaktır.⁸⁰

İş kazası ya da meslek hastalığı nedeniyle bedensel zarara uğrayan işçi koşulları varsa manevi tazminat talep edebilir. Bununla birlikte, işçinin ölümü ya da ağır bedensel zararların varlığı halinde şartları bulunuyorsa işçinin yakınları da işverenden manevi tazminat talep edebilir. Manevi tazminat işverenden talep

⁷⁴ Karaahmetoğlu, s. 902, 903.

⁷⁵ Koçak, s. 134-140.

⁷⁶ Süzek/Baştırzi, s. 467; Zararsız, s. 303; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1521.

⁷⁷ Koçak, s. 151, 152.

⁷⁸ Karataş, s. 135.

⁷⁹ Yargıtay 21. HD, E. 2008/14826, K. 2009/5002, T. 06.04.2009 <www.karararama.yargitay.gov.tr> s.e.t. 03.04.2026.

⁸⁰ Zararsız, s. 304.

edilebilecek bir tazminat türüdür, Sosyal Güvenlik Kurumundan talep edilemez.⁸¹

İş kazasına uğramış ya da meslek hastalığına yakalanmış bir işçinin işveren-den manevi tazminat talep edebilmesi için öncelikle ruh veya beden bütünlüğünde bir zararın oluşması gerekmektedir. Meydana gelen zarar, manevi tazminatı gerektirecek nitelikte önemli olmalıdır.⁸²

İşçinin ya da yakınlarının işverenden manevi tazminat talep edebilmesi için işverenin kusurunun bulunması şarttır. İstisnai olarak, kusursuz sorumluluk hallerinde ve iş kazası sonucunda uzun süren, acı veren tedavi sürecinin yaşanması, maluliyet oranının yüksek olması gibi hususlarda da manevi tazminat sözkonusu olabilecektir.⁸³ Manevi tazminatın kabul edilebilmesi için iş kazası ve meslek hastalıklarında işverenin kusurunun bulunması şart değildir. Bununla birlikte, manevi tazminatın takdir edilmesinde kusur dikkate alınmaktadır. İşverenin kusurunun az olması, işçinin birlikte kusuru tazminattan indirimi gerektirmekte, iş kazası teşkil eden olayın tamamen işçinin kusurundan kaynaklandığı durumda illiyet bağı kesileceğinden, işverenin sorumluluğuna başvurulmamaktadır.⁸⁴

Manevi tazminat talepleri değerlendirilirken, hâkimin maddi tazminatın değerlendirilmesine göre geniş bir takdir yetkisi bulunmaktadır.⁸⁵ Bununla birlikte, hâkim tazminat tutarını belirlerken tamamen serbest değildir. Bu konuda hâkim 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu (“TMK”) m. 4 hükmü ile bağlıdır. TMK m. 4 uyarınca, “*Kanunun takdir yetkisi tanıdığı veya durumun gereklerini ya da haklı sebepleri göz önünde tutmayı emrettiği konularda hâkim, hukuka ve hakkaniyete göre karar verir.*” Bu genel sınırlandırıcı düzenlemeye ek olarak, hâkim manevi tazminat tutarını belirlerken zararın büyüklüğünü, koşulların kötülüğü-

⁸¹ Bostancı/Çetinel, s. 345; Koçak, s. 149.

⁸² Zararsız, s. 305.

⁸³ Süzek/Başterzi, s. 470; Koçak, s. 150, 151.

⁸⁴ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1521, 1522.

⁸⁵ Karataş, s. 143; Zararsız, s. 317.

nü, vehamet derecesini, zarar görenin elem ve ıstırap halini, bu halin devam süresini, tarafların sosyal ve ekonomik durumunu ve tarafların kusur durumunu değerlendirmelidir.⁸⁶

Manevi tazminata hükmedilebilmesi için iş kazası nedeniyle ortaya çıkan elem ve acı ile iş kazası arasında uygun illiyet bağı kurulmalıdır. İlliyet bağının kurulmaması ya da kesilmesi halinde işverenden manevi tazminat talep edilemez.⁸⁷

II. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞINDAN KAYNAKLANAN DAVALARIN ÇABUKLUK İLKESİ BAKIMINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

A. İŞ HUKUKUNA İLİŞKİN YARGILAMALARDA ÇABUKLUK İLKESİ

Ülkemizde sanayinin gelişmesi, nüfusun artması ve teknolojik gelişmelere bağlı olarak işçi ve işveren arasındaki uyuşmazlıkların sayısı her yıl artmaktadır. Bu nedenle, yeni iş mahkemelerinin kurulmasına ve hedef süreler belirlenmesine rağmen yargılamalar hedeflenen sürelerde sonuçlandırılmamaktadır. Yargılamanın makul sürede tamamlanamaması, iş uyuşmazlıklarına ilişkin yargılamalarda yaşanan en önemli sorunlardan biridir.⁸⁸ Adalet Bakanlığı Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğünün 2025 yılı istatistiklerine göre iş mahkemelerinde bir dosyanın ortalama görülme süresi 505 gündür.⁸⁹

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu⁹⁰, iş mahkemelerinde uygulanacak yargılama usulü hakkında özel düzenlemeler içermektedir. İş Mahkemeleri Kanunu, bu kanunda hüküm bulunmayan hallerde 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri

⁸⁶ Zararsız, s. 317, 318; Koçak, s. 153-157.

⁸⁷ Koçak, s. 151.

⁸⁸ Manav Özdemir, A. Eda (2023) “Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Alternatif Çözüm Yöntemleri ve Tahkime İlişkin Değerlendirmeler”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 50, ss. 127-150, s. 128.

⁸⁹ T.C. Adalet Bakanlığı Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü, “Adalet İstatistikleri 2025”, Mart 2026, s. 29
<<https://adlisicil.adalet.gov.tr/Resimler/SayfaDokuman/202604060901356772025Adalet%C4%B0statistikleriKitab%C4%B1.pdf>> s.e.t. 02.07.2026.

⁹⁰ 25/10/2017 tarihli ve 30221 sayılı Resmî Gazete.

Kanunu⁹¹ (“HMK”)’nin basit yargılamaya ilişkin hükümlerinin uygulanacağını belirtmektedir. Hukuk yargılamalarında yer alan aleniyet, hukuki dinlenilme ve usul ekonomisi ilkeleri gibi ilkeler iş hukukuna ilişkin yargılamalarda da geçerlidir. İş Mahkemeleri Kanununda bulunmamakla birlikte, iş yargılaması için kabul edilen genel ilkeler de bulunmaktadır.⁹²

Hukuk yargılamasına hâkim olan ilkeler HMK m. 24-33 arasında düzenlenmektedir. İş mahkemelerinde usul hukukuna ilişkin ilkelere ek olarak, iş hukukundan kaynaklanan ve uluslararası hukukta da kabul gören birtakım özel ilkeler bulunmaktadır. Bu ilkeler, basitlik, ucuzluk, işçinin korunması, emredicilik ve çabukluk ilkeleridir.⁹³ Bu ilkelerden basitlik, ucuzluk ve çabukluk ilkeleri HMK’da düzenlenen usul ekonomisi ilkesinin alt unsurlarıdır. Emredicilik ve işçinin korunması ilkeleri ise iş ve sosyal güvenlik hukukunun kamu düzeni niteliği nedeniyle HMK’daki tasarruf ve taraflarca hazırlama ilkesinin istisnasıdır.⁹⁴

İşçilerin ekonomik durumlarındaki belirsizliğin sona ermesi için yüksek yargılama maliyetlerine maruz kalmadan yargılamanın bir an önce sonuçlandırılması önemlidir. Bu nedenle, Anayasa ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde belirtilen adil yargılanma hakkı, makul süre ve usul ekonomisi ilkesinin iş hukukuna ilişkin yargılamalardaki yansıması, basitlik, ucuzluk ve çabukluk ilkeleridir.⁹⁵

Çabukluk ilkesinin temeli adil yargılanma hakkına ve usul ekonomisine dayanmaktadır. Bu ilke, davaların makul sürede sonuçlandırılmasını amaçlamaktadır. Çabukluk ilkesi kapsamında, yargılama gerekli olduğu sürede ve gecikme nedenleri ortadan kaldırılarak sonuçlandırılmalıdır. Bu doğrultuda, Anayasa m. 141/son, davaların en az giderle ve mümkün olan süratle sonuçlandırılmasının

⁹¹ 04/02/2011 tarihli ve 27836 sayılı Resmî Gazete.

⁹² **Oğuz, Özgür/Doğa, Özge** (2016) “Türk İş Mahkemelerinde Yargılama Usulü”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S. 127, ss. 299-316, s. 302.

⁹³ **Köme Akpulat, Ayşe** (2018) İş Mahkemelerinde Yargılamanın Özellikleri (Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, s. 276-326; **Kar, Bektaş** (2014) “İş Yargılamasına Hâkim Olan İlkeler”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, Özel Sayı, ss. 869-882, s. 869, 870; **Oğuz/Doğa**, s. 302.

⁹⁴ **Kar**, s. 870.

⁹⁵ **Bostancı/Çetinel**, s. 350.

yargının görevi olduğunu belirtmekte, HMK m. 30, hâkime davanın makul sürede sonlandırılması ödevini yüklemekte ve AİHS m. 6 ise makul sürede yargılanma hakkını güvence altına almaktadır.⁹⁶

Adil yargılanma kavramının belirsizlikler içerebilmesi, farklı hakları bünyesinde barındırması nedeniyle öğretide farklı şekilde tanımlandığı görülmektedir. Bu kavram, yargılama sürecinin adalete uygun olmasını, yargı denetiminin sağlanması için gerekli ilkeleri, usul kurallarını, savunma hakkını, mahkemelerin iyi çalışmasını isteme hakkını, bağımsız ve güvenceli hakimler tarafından yapılan tarafsız yargılamayı içermektedir.⁹⁷ Adil yargılanma hakkı, tarafların karşılıklı olarak iddialarını ileri sürmesi ve savunmalarını yapabilmesi olarak kabul edilmektedir. Adil yargılama kavramı, adli mekanizmaların işleyişi ve teşkilatlanması ile ilgilidir ve makul bir süre içerisinde kanuni hâkim önünde aleniyet kapsamında yargılama yapılmasını düzenlemektedir.⁹⁸

Adil yargılanma hakkı, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 6. maddesinde düzenlenmektedir. Maddede adil yargılanma hakkı, “*Herkes davasının, medeni hak ve yükümlülükleriyle ilgili uyuşmazlıklar ya da cezai alanda kendisine yöneltilen suçlamaların esası konusunda karar verecek olan, yasayla kurulmuş, bağımsız ve tarafsız bir mahkeme tarafından, kamuya açık olarak ve makul bir süre içinde görülmesini isteme hakkına sahiptir.*” şeklinde düzenlenmektedir.

Adil yargılanma hakkının Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi bağlamında koruma alanı çok geniştir. Bu hak, mahkemeye erişim hakkını, tarafsız ve bağımsız bir mahkeme önünde yargılanma hakkını, makul sürede yargılanma hakkını, hakkaniyete uygun şekilde yargılanma hakkını, gerekçeli karar hakkını, yargılamada yüz yüzeği, hukuki belirlilik ilkesini, aleni şekilde yargılanma hakkını, masumiyet karinesini ve tercüman yardımından yararlanma hakkını kapsamaktadır.⁹⁹

⁹⁶ Köme Akpulat, s. 308.

⁹⁷ Başer Öcal, İrem Banu (2024) Türk İş Hukukunda Mahkemeye Erişim Hakkı, 1. Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi, s. 21.

⁹⁸ Bahar, Esra (2024) Adil Yargılanma Hakkının Anayasa Mahkemesi Kararları Çerçevesinde Analizi, 1. Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi, s. 181, 186.

⁹⁹ Başer Öcal, s. 23.

Anayasa m. 36’da hak arama hürriyeti başlığı altında adil yargılanma hakkı düzenlenmektedir. Maddenin 1. fıkrası, “*Herkes, meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddia ve savunma ile adil yargılanma hakkına sahiptir.*” şeklindedir. Anayasa m. 141 f. 4 ise, “*Davaların en az giderle ve mümkün olan süratle sonuçlandırılması, yargının görevidir.*” şeklindedir. Adil yargılanma hakkı kapsamında yer alan makul sürede yargılanma hakkı Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin 6. maddesinde, anayasal düzeyde ise Anayasa m. 36 ve m. 141’de yer almaktadır. Kanuni düzeyde, HMK m. 30’da usul ekonomisi ilkesi düzenlenmektedir. Madde 30’da, “*Hâkim, yargılamanın makul süre içinde ve düzenli bir biçimde yürütülmesini ve gereksiz gider yapılmamasını sağlamakla yükümlüdür.*” düzenlemesi yer almakta ve yargılamanın makul süre içerisinde yürütülmesi gerekliliği belirtilmektedir.

Makul sürede yargılanma hakkı Türk hukukunda ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde adil yargılanma hakkının bir unsuru olarak düzenlenmiştir. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nda hak arama hürriyetine ilişkin 36. madde ve 141. maddenin 4. fıkrası ile güvence altındadır.¹⁰⁰

Anayasa Mahkemesi bir kararında, makul sürede yargılanma hakkının adil yargılanma hakkının kapsamına dahil olduğunu belirtmektedir. Aynı kararında mahkeme, davaların en az giderle ve mümkün olan süratle sonuçlandırılmasının yargının görevi olduğunu belirten Anayasa’nın 141. maddesinin, makul sürede yargılanma hakkının değerlendirilmesinde göz önünde bulundurulması gerektiğini ifade etmektedir.¹⁰¹ Mahkeme, makul sürede yargılanma hakkının amacının tarafların uzun süren yargılama faaliyeti nedeniyle maruz kalacakları sıkıntılardan korunması olduğunu, uyuşmazlığın çözümünde hız kadar gerekli özenin gösterilmesinin de önemli olduğunu ve bu nedenle yargılama süresinin makul olup olmadığının her bir başvuru açısından münferiden değerlendirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır.¹⁰² Anayasa

¹⁰⁰ **Özkan Duvan, Ayşe** (2019) “Bireysel Başvuru Kararlarında Makul Sürede Yargılanma Hakkı”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 68, S. 1, ss. 287-336, s. 298; **Bahar**, s. 236; **Başer Öcal**, s. 50.

¹⁰¹ AYM, Güher Ergun ve diğerleri, B.No: 2012/13, 02/07/2013, § 38 ve 39.

¹⁰² AYM, Güher Ergun ve diğerleri, B.No: 2012/13, 02/07/2013, § 40.

Mahkemesi farklı bir kararında da, makul sürede yargılanma hakkının adil yargılanma hakkı ve Anayasa m. 141 kapsamında dikkate alınması gerektiğini dile getirmektedir.¹⁰³

Hak arama hürriyeti kapsamında dava açan herkesin davasının makul sürede karara bağlanması gerekir. Bu nedenle, adil yargılanma hakkının bir unsuru olarak makul sürede yargılanma hakkı etkili başvuru hakkı ile doğrudan bağlantılıdır.¹⁰⁴

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, makul süreyle ilgili değerlendirmesini iki aşamalı biçimde gerçekleştirmektedir. Mahkeme ilk olarak, yargılama süresinin başlangıç ve bitiş tarihlerini belirlemektedir. İkinci aşama olarak ise, hesaplanmış sürenin makul olup olmadığını değerlendirmektedir.¹⁰⁵ Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi tarafından makul sürenin tespitinde dikkate alınan ölçütler Anayasa Mahkemesi tarafından da esas alınmaktadır. Anayasa Mahkemesi, davanın karmaşıklığı, yargılamanın kaç dereceli olduğu, tarafların ve ilgili makamların yargılama sürecindeki tutumu ve başvurusunun davanın hızla sonuçlandırılmasındaki menfaatinin niteliğini değerlendirmektedir.¹⁰⁶

Anayasa Mahkemesi bir kararında, bir davanın süresinin makul olup olmadığının tespitinde dikkate alınması gereken ölçütleri belirtmiştir. Bu ölçütler, davanın karmaşıklığı, yargılamanın kaç dereceli olduğu, tarafların ve ilgili makamların yargılama sürecindeki tutumu ve başvurusunun davanın hızlı sonuçlandırılmasındaki menfaatinin niteliği şeklinde ifade edilmiştir. Kararda, yargılama sürecindeki tüm gecikme süreçlerinin ayrı ayrı tespiti ile bu ölçütlerin toplam etkisi değerlendirilerek hangi unsurun yargılamanın gecikmesi açısından daha etkili olduğunun saptanması gerektiği ifade edilmiştir.¹⁰⁷

¹⁰³ AYM, Selahattin Akyıl, B.No: 2012/1198, 07/11/2013.

¹⁰⁴ **Özkan Duvan**, s. 302.

¹⁰⁵ **Özkan Duvan**, s. 310-317.

¹⁰⁶ **Özkan Duvan**, s. 323; **Bahar**, s. 237.

¹⁰⁷ AYM, Mehdi Tanrıkulu, B. No: 2013/8492, 08/09/2014.

Çabukluk ilkesi bağlamında makul süre değerlendirmesinin özellikle işe iade davaları ile ilgili Anayasa Mahkemesi kararlarına konu edildiği görülmektedir. Anayasa Mahkemesi bir kararında, işveren aleyhine açılan alacak ve manevi tazminat davasında, somut olayda 4 yıl 10 aylık yargılama süresinin makul olmadığı sonucuna varmıştır.¹⁰⁸ Farklı bir kararında Anayasa Mahkemesi, hukuki meselenin çözümündeki zorluk, maddi olayların karmaşıklığı, delillerin toplanmasında karşılaşılan engeller, taraf sayısı gibi ölçütleri dikkate almıştır. Bu ölçütler çerçevesinde, başvuruya konu işe iade davasının karmaşık olmadığı ve başvurusunun yargılamanın uzamasına sebep olmadığı tespit edilmiş, yaklaşık beş yıldır devam eden yargılama da makul olmayan bir gecikme bulunduğu sonucuna varılmıştır.¹⁰⁹

Makul süre değerlendirmesindeki ölçütlerden olan uyumsuzluğun karmaşıklığı ölçütünde, taraf sayısının çokluğu nedeniyle taraf teşkilinin sağlanmasındaki zorluklar, fazla sayıdaki delilin elde edilmesindeki sorunlar, birden fazla konuda bilirkişiye başvurulması, yazılı delillerin hacmi, maddi olayların karmaşıklığı gibi konular dikkate alınmaktadır. Yetkili makamların tutumu ölçütünde, yargı mercilerinin yargılama esnasında makul süre hakkında özenli davranıp davranmadığı, bu konuda gerekli tedbirleri alıp almadıkları değerlendirilmektedir. Dava konusunun başvuru için önemi de değerlendirilmekte, yargılamanın uzun sürmesi nedeniyle başvurusunun nelerden mahrum kalabileceğine bakılmaktadır. Başvurusunun tutumu bakımından, başvurusunun yargılama sürecinin devamına engel olup olmadığı incelenmektedir.¹¹⁰

Anayasa Mahkemesi başvurusunun talebi olmadan resen tazminata hükmedebilmekte ancak bazen sadece makul sürede yargılanma hakkının ihlal edildiğini tespit etmektedir. Anayasa Mahkemesinin makul süreye ilişkin kararları incelendiğinde, hükmedilen tazminat miktarlarının düşük olduğu anlaşılmaktadır.¹¹¹

¹⁰⁸ AYM, T.A.A., B. No: 2014/19081, 01/02/2017.

¹⁰⁹ AYM, Bülent Şimşek, B. No: 2014/372, 08/09/2014.

¹¹⁰ **Er, Selami/Dursun, Halil İbrahim** (2014) “İşe İade Davalarında Makul Sürede Yargılanma Hakkı”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S. 115, ss. 403-430, s. 413-417.

¹¹¹ **Tatlıdil, Sıla** (2019) “Anayasa Mahkemesi Kararlarına Göre Makul Sürede Yargılanma Hakkı, Sürenin Aşılması ve Sonuçları”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S. 143, ss. 9-49, s. 41, 42.

B. ADİL YARGILANMA HAKKI BAĞLAMINDA “MAKUL SÜRE” KAVRAMININ İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI DAVALARINDAKİ GÖRÜNÜMÜ VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi’nin mutlak süreye ilişkin kesin ve belirli bir süre ölçütü bulunmamaktadır. Uyuşmazlığın kapsamına göre 6-7 yıllık süreler makul süre olabileceği gibi, 3 yıllık bir sürenin makul olmadığına da karar verilmesi mümkündür.¹¹²

İş Mahkemeleri Kanunu’nda yargılama süreleri ile ilgili bir düzenleme bulunmamaktadır ancak İş K. m. 20 f. 3, işe iade davasının ivedilikle sonuçlandırılacağını belirtmektedir. Maddenin devamında, mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde, bölge adliye mahkemesinin ivedilikle ve kesin olarak karar vereceği belirtilmektedir. Maddenin ilk halinde, işe iade davasının seri muhakeme usulüne göre 2 ay içerisinde sonuçlandırılacağı, mahkemece verilen kararın temyizi halinde Yargıtay’ın 1 ay içerisinde kesin olarak karar vereceği belirtilmiştir.¹¹³ HMK m. 320 f. 3, basit yargılama usulüne tabi davaların en kısa sürede sonuçlandırılması gerektiğini belirtmektedir.

HMK’daki bu açık düzenleme karşısında, iş mahkemelerinin görevine giren tüm davaların ivedilikle sonuçlandırılması gerekmektedir. Uygulamada, mahkemelerin iş yükü nedeniyle yargılama sürelerine uyulmadığı görülmektedir. Yargılama sürelerine uyulamamasına ek olarak, sulh yolunun başvurulmayan bir çözüm yöntemi olması da iş yargılamalarında çabukluk ilkesinin uygulanamamasına sebep olmaktadır.¹¹⁴

TBK m. 74 hükmünün mahkemelerce farklı yönde uygulanması, yargılama süreçlerinin uzamasına sebep olmaktadır. TBK m. 74 hükmü, hâkimin, zarar veren kusurunun olup olmadığı veya ayırt etme gücünün bulunup bulunmadığı hakkında karar verirken, ceza hukukunun sorumlulukla ilgili hükümleriyle bağlı olmadığı gibi, ceza hâkimi tarafından verilen beraat kararıyla da bağlı olmadığını

¹¹² Er/Dursun, s. 413.

¹¹³ Madde, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu m. 11 kapsamında 12.10.2017 yılında değiştirilmiştir.

¹¹⁴ Oğuz/Doğa, s. 309, 315.

ifade etmektedir. Aynı şekilde, TBK m. 74 hükmüne göre, ceza hâkiminin kusurun değerlendirilmesine ve zararın belirlenmesine ilişkin kararı da, hukuk hâkimini bağlamayacaktır. Uygulamada ise hukuk mahkemelerinin ceza mahkemesindeki davanın sonucunu bekledikleri görülmektedir.¹¹⁵ Yargıtay bu konu ile ilgili bir kararında, ceza mahkemesinin belirlediği maddi olguların hukuk mahkemesi hâkimi için de bağlayıcı olduğunu, dava konusu olayın özelliği gereğince ceza mahkemesindeki davanın sonucunun beklenmesi gerektiğini ifade etmiştir.¹¹⁶

İş hukukuna ilişkin tüm yargılamalarda olduğu gibi, iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan davalar bakımından da çabukluk ilkesinin önemi her geçen gün artmaktadır. Nitekim, ülkemizde uzayan yargılama süreleri sorunu, iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan tazminat davalarına da olumsuz yansımaktadır. İş kazası ve meslek hastalığı davalarında işçi vefat etmekte veya çalışma gücü kaybına uğramaktadır. Bu nedenle işçinin ya da destek olduğu yakınlarının uğradığı zararların hızlı bir şekilde belirlenmesi gerekmektedir.¹¹⁷

Makul sürede yargılanma hakkı, adil yargılanma hakkının en önemli unsurlarındandır. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ve Anayasa Mahkemesi'nde sonuçlandırılan bireysel başvuru kararları çoğunlukla makul sürede yargılanma hakkına ilişkindir. Hukuk davalarında uzun süren yargılamalar kişilerin hukuk sistemine olan güveninin yitirilmesine sebep olmakta, adalete erişim gecikmekte ve psikolojik sorunlara yol açmaktadır. Yargılama süresinin makul olup olmadığı değerlendirilirken, her somut uyuşmazlıktaki yargılama süresinin kendi koşulları içerisinde ayrıca dikkate alınması gerekmektedir.¹¹⁸

İş kazası ve meslek hastalığına ilişkin davalarda makul sürede yargılanma hakkının ihlal edildiğine ilişkin Anayasa Mahkemesi'ne bireysel başvurular gerçekleştirildiği görülmektedir. Anayasa Mahkemesi bireysel başvuru yoluyla önüne gelen bir olayda, iş kazası nedeniyle yaralanan işçinin işverene karşı açtığı

¹¹⁵ Özkan Duvan, s. 292, 293, 294.

¹¹⁶ Yargıtay 4. HD, E. 2011/3313, K. 2012/6507, T. 16.04.2012 <www.karararama.yargitay.gov.tr> s.e.t. 03.04.2026.

¹¹⁷ Bostancı/Çetinel, s. 350.

¹¹⁸ Özkan Duvan, s. 287, 290, 291.

davanın yaklaşık 7 yıl sürdüğü gerekçesiyle makul sürede yargılanma hakkının ihlal edildiğini belirtmektedir. Kararda mahkeme, 7 yıl 6 ay 19 günlük sürenin makul süre olmadığına hükmederek başvurucuya tazminat ödenmesi gerektiğini ifade etmektedir. Mahkeme, makul sürede yargılanma hakkının amacını, tarafların uzun süren yargılama faaliyeti nedeniyle maruz kalacakları maddi ve manevi baskı ve sıkıntılardan korunması olarak ifade etmektedir. Aynı kararda, yargılama süresinin makul olup olmadığının her başvuru için ayrıca değerlendirilmesi gerektiği, makul süre incelemesinde, yargılamaya intikal eden maddi vakıalar ve ispat araçlarından oluşan dava kapsamının veya uygulanacak hukuk kurallarının karmaşık olması, tarafların genel olarak yargılama sürecindeki tutumu, yargılama sürecinin uzamasındaki etkisi ve usuli haklarını kullanırken gereken dikkat ve özeni gösterip göstermedikleri, yargı makamları yanında dava süreciyle ilgili kamu gücü kullanan tüm devlet organlarına atfedilebilir yapısal sorunlar ve organizasyon eksikliğinden kaynaklanan bir gecikme olup olmadığı ve yargılamanın süratle sonuçlandırılması hususunda gerekli özenin gösterilip gösterilmediği, başvurucu için hukuki korumanın bir an önce gerçekleştirilmesindeki yararının ne olduğu gibi davanın niteliği ve niceliğine ilişkin birçok hususun birlikte değerlendirilerek karar verilmesi gerektiği açıklanmaktadır.¹¹⁹

Anayasa Mahkemesi, iş yargılamasına hâkim olan temel ilkeler bakımından, iş davalarının, konunun uzmanı mahkemelerce mümkün olduğunca hızlı, basit ve ucuz bir biçimde sonuçlandırılması gerektiğini belirtmektedir. İş kazasından kaynaklanan davalar özelinde ise mahkeme, çalışma gücünü kısmen ya da tamamen kaybeden kişinin hukuki durumunun bir an önce çözülmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Anayasa Mahkemesi bir uyuşmazlıkta, yargılamadaki makul sürenin aşıp aşılmadığını değerlendirmiştir. Bu kapsamda, dosyaya bakan hakimlerin sık sık değişmesi, bilirkişi raporunun beklenilmesi, ceza davasının sonucunun bekletici mesele yapılması, Sosyal Güvenlik Kurumu'na başvurulmadan işverene karşı açılan davalarda iş mahkemesinin dosyayı kuruma göndererek kurumun incelemeyi gerçekleştireme süresinin uzaması gecikme nedenleri olarak ifade edilmiştir.¹²⁰

¹¹⁹ AYM, Tevfik Yıldırım, B. No: 2013/4701, 23/01/2014.

¹²⁰ AYM, Cemal Aydemir, B. No: 2013/5881, 03/04/2014.

İş kazasına dayalı tazminat davası yargılamasına ilişkin bireysel başvuru kararında, tazminat tutarının ıslahla artırıldığı ancak davanın zamanaşımı nedeniyle reddedildiği için mahkemeye erişim hakkının engellenerek makul sürede yargılanma hakkının ihlal edildiği iddia edilmiştir. Mahkeme, somut olayın özelliklerini dikkate alarak on beş yıllık yargılama süresinin makul olmadığına karar vermiştir.¹²¹

Anayasa Mahkemesi'nin *Yaşar Yıldız* başvurusu kararında, başvurusunun 12.10.2002 tarihinde iş kazası geçirdiği, işveren aleyhine 31.03.2004 tarihinde fazlaya ilişkin haklarını saklı tutarak maddi ve manevi tazminat davası açtığı görülmüştür. Bilirkişi raporuyla tarafların kusur durumu ve maluliyet oranı tespit edilmiştir. 15.01.2013'te başvuru maddi tazminat talebini ıslah etmiştir. Davalı taraf zamanaşımı defeni ileri sürmüştür. Başvurucu, zararın maluliyet ve kusur oranlarının tespit edildiği tarihte öğrenildiğini ileri sürmüş ve Anayasa Mahkemesi'ne başvurmuştur. Mahkeme, iş kazalarından kaynaklanan tazminat taleplerinde dava zamanaşımının 10 yıl olduğunu belirtmiştir. Kararda zamanaşımı süresinin kaza tarihinde başlayacağı ancak bedensel zararın gelişimi söz konusuysa gelişimin tamamlandığı tarihin esas alınacağı vurgulanmıştır. Mahkeme, olayda zararın gelişim göstermediğini, zamanaşımının başlangıç tarihinin kaza tarihi olarak kabul edilmesi gerektiğini ve avukat yardımıyla yararlanan başvurusunun tazminat tutarını yaklaşık olarak belirleyerek bilirkişi raporunu beklemeden davasını ıslah edebileceğini dile getirmiştir. Bu sebeplerle, mahkemeye erişim hakkının ihlal edilmediğine karar vermiştir.¹²²

Anayasa Mahkemesi'nin *Gülhan Dursun* başvurusuna konu olayda, başvurusunun eşi Türkiye Elektrik Dağıtım A.Ş.'de çalışırken 30.03.2003'te iş kazası sonucunda vefat etmiştir. Başvurucu 26.03.2004 tarihinde işveren aleyhine fazlaya ilişkin haklarını saklı tutarak destekten yoksun kalma tazminatı ve manevi tazminat talep etmiştir. İş kazası ile ilgili ceza davası bekletici mesele yapılmıştır. Hukuk yargılamasındaki hesap raporu 01.10.2014 tarihinde hazırlanmış ve başvuru bu rapora göre maddi tazminat miktarını ıslah etmiştir. İlk derece mah-

¹²¹ AYM, Ali Topaloğlu, B. No: 2014/6334, 20/07/2017.

¹²² **Başer Öcal**, s. 104, 105; AYM, Yaşar Yıldız, B. No: 2015/10626, 03/07/2019.

kemesi ıslah dilekçesine konu miktarı zamanaşımı nedeniyle reddetmiştir. Karar kesinleşmiş, başvuru hak arama özgürlüğüne yapılan müdahalenin sınırlandırılmasını hak ihlali olarak belirtip Anayasa Mahkemesine başvurmuştur. Başvurucuya göre mahkeme yıllarca ceza davasının sonuçlanmasını beklemiştir ve zamanaşımı süresinin geçirilmesinde kendisinin bir kusuru bulunmamaktadır. Anayasa Mahkemesi, ıslahla artırılan kısmın zamanaşımı nedeniyle reddinin, mahkemeye erişim hakkına müdahale teşkil ettiğine karar vermiştir. Bununla birlikte, bu müdahalenin 10 yıllık süreyle sınırlandırılmasının meşru bir amaca yönelik olduğuna hükmetmiştir. İlk derece mahkemesinin özensizliği nedeniyle bilirkişi raporunun zamanaşımı süresinin dolmasından önce elde edilemediğini kabul etmekle birlikte, başvuru zararı hesaplayarak davasını zamanaşımı süresi dolmadan önce de ıslah edebileceğini belirtmiştir.¹²³

Anayasa Mahkemesi, farklı bir kararında, başvuru zararı uğradığı zararın tamamını yargılamanın başlangıcında bilmesinin beklenemeyeceğini ifade etmiştir. Mahkeme, bu nedenle başvuru zararı için tazminat talep edemediği somut olayda, bedel artırımı talebinin zamanaşımı nedeniyle reddedilmesinin mahkemeye erişim hakkını ihlal ettiğine karar vermiştir.¹²⁴

İş kazası ve meslek hastalığı davalarında çabukluk ilkesinin hayata geçirilmesine ilişkin öğretide Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından bu taleplerin karşılanmasına dair bir öneri getirilmektedir. Bu görüş uyarınca, manevi zararlar hariç olmak üzere, iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda ortaya çıkan zararlar Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmalıdır. Bu öneri hayata geçirildiğinde, işçi ya da yakınları işverene başvurmadan ve mahkemedeki yargılamaya göre daha hızlı bir biçimde tazminat elde edebilecektir.¹²⁵ Kanaatimizce de belirli zarar kalemlerinin Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanması ve sonrasında kurumun işverene rücu etmesi işçi ya da yakınlarının tazminat bedellerine daha hızlı kavuşmasını sağlayabilecektir. Bununla birlikte, öğretide de isabetli olarak ifade edildiği şekilde, bu önerinin ülkemizde uygulanması zordur. Tüm

¹²³ Başer Öcal, s. 105, 106; AYM, Gülhan Dursun, B. No: 2016/9312, 27/11/2019.

¹²⁴ Başer Öcal, s. 107.

¹²⁵ Sützek/Başterzi, s. 444, 445.

zarar kalemlerinin kurum tarafından karşılanması devletin sorumluluk kapsamını fazlaca genişletecektir.¹²⁶

İş yargılamasının hızlandırılması için iş mahkemelerindeki dava sayısının azaltılması gerekmektedir. Bu sayının azaltılması için alternatif çözüm yollarına başvuruyu sağlamak gerekmektedir.¹²⁷ Alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri, *“Tarafsız bir kişinin, taraflar arasındaki uyuşmazlığı mahkemeye gitmeden önce çözmek hususunda gayret gösterdiği, mahkemelerde yürütülen dava yolunun yanında işleyen seçimlik nitelikteki uyuşmazlık çözüm yollarıdır.”*¹²⁸

Alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri ile uyuşmazlık daha kısa sürede ve daha az giderle çözülebilmektedir. Bireysel iş uyuşmazlıklarında 2013 yılından beri ihtiyari, 2018 yılından beri dava şartı arabuluculuk uygulanmaktadır. Arabuluculuk uygulamasıyla iş mahkemelerinin iş yükü azalsa da, yargılama süreleri hala makul süre ilkesini karşılayamamıştır.¹²⁹ Nitekim, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu m. 3 uyarınca iş kazası ve meslek hastalığından doğan tazminat taleplerinde dava şartı arabuluculuk hükümleri uygulanmamaktadır. Konunun ihtiyari arabuluculuk kapsamında çözülebilmesinde hukuki bir engel bulunmamaktadır. İş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle Sosyal Güvenlik Kurumunun rücu taleplerinde de dava şartı arabuluculuk hükümleri uygulanmamaktadır. Bu husus uygulamada eleştirilmekte ve öğretilde bu konuda, muhataplar rücu taleplerinde kurumun alacağını dava ile anlayabildiğinden, rücu talepli davadan önce işverene ve üçüncü kişiye yazılı bildirim zorunluluğu getirilmesi önerilmektedir.¹³⁰ Dolayısıyla, iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan tazminat ve rücu taleplerinin yargılama aşamasına gelmeden çözümlenmesine ilişkin hukuki yolları çeşitlendirmek, bu tür davaların makul sürede sonuçlanmaması nedeniyle işçi ya da yakınlarının hak kayıplarının önlenmesinde önemli olacaktır.

¹²⁶ Bostancı/Çetinel, s. 352.

¹²⁷ Manav Özdemir, Eda (2015) “İş Mahkemelerinin İşleyişi ve Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Alternatif Çözüm Yöntemleri”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 4, ss. 185-222, s. 207.

¹²⁸ Manav Özdemir (2015) s. 202.

¹²⁹ Manav Özdemir, A. Eda (2023) “Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Alternatif Çözüm Yöntemleri ve Tahkime İlişkin Değerlendirmeler”, s. 127; Adalet İstatistikleri 2025, s. 29.

¹³⁰ Bostancı/Çetinel, s. 365.

İhtiyari arabuluculukla çözümlenmesi mümkün olmasına rağmen, iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan tazminat taleplerine ilişkin yargılamaların makul sürede sonuçlanmaması ve mahkemelerin iş yükünün artmaya devam etmesi bireysel iş uyuşmazlıklarının tahkime elverişliliği konusunun tartışılmasını gerektirmektedir.

Tahkim yolunda, arabuluculuk kapsamında olduğu gibi, tarafların bir çözüm üzerinde anlaşmalarına gerek yoktur. Tahkim sürecinde hakemler arabuluculardan farklı olarak uyuşmazlık hakkında karar veren taraftadır. Tarafların tahkim anlaşması yapmasıyla uyuşmazlığın çözümü hakem ya da hakem kurulu tarafından gerçekleştirilir.¹³¹ Tahkim, “*Kanunun tahkim yolu ile çözümlenmesine izin verdiği konular kapsamında olmak koşuluyla, taraflar arasında doğmuş veya doğabilecek uyuşmazlıkların mahkeme yerine, hakem adı verilen kişiler aracılığıyla kesin ve bağlayıcı olarak çözümlenmesi konusunda tarafların anlaşmalarıdır.*”¹³² Bir faaliyetin tahkim süreci olarak kabul edilebilmesi için, “*Uyuşmazlığın tahkim yoluyla çözümlenmeye elverişli olması, uyuşmazlığı tahkim yoluyla çözümleme iradesinin bulunması, uyuşmazlığın üçüncü bir kişi tarafından çözümlenmesi ve uyuşmazlığın çözümlenmesinin özel bir yargılama usulü çerçevesinde bağlayıcı bir karara bağlanmak suretiyle gerçekleştirilmesi*” gerekir.¹³³ Tahkim süreci hızlıdır ve tahkimde karar verici pozisyonundaki hakem ya da hakem heyetinin taraflarla bir organik bağı bulunmamaktadır. Tahkimin bir diğer avantajı ise tarafların uyuşmazlığın usulüne ve esasına uygulanacak hukuku, tahkim yerini, tahkim dilini, hakem ya da hakem heyetini, tahkim sürecini serbestçe belirleyebilmeleri, sürecin gizli, kararın nihai ve tenfizinin kolay olmasıdır.¹³⁴ Uyuşmazlığın çözümünde uygulanacak usul ve kuralların belirlenebilmesi,

¹³¹ **Susmaz, Hakkı/Keleş, Bekir/Manav Özdemir, A. Eda/Şahin, Açelya/Özsu, Güray** (2026) Tahkime İlişkin Temel Kavramlar, Düzenlemeler ve Güncel Gelişmeler, 3. Baskı, Ankara, Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği Hukuk ve Mevzuat Genel Müdürlüğü, s. 4, 5.

¹³² **Özkan, Işıl/Kavlak, Bengül** (2024) Milletlerarası Tahkim, 1. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, s. 20.

¹³³ **Can, Hacı** (2024) Milletlerarası Tahkim Hukuku, 2. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, s. 41.

¹³⁴ **Manav Özdemir** (2023) “Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Alternatif Çözüm Yöntemleri ve Tahkime İlişkin Değerlendirmeler”, s. 136; **Susmaz/Keleş/Manav Özdemir/Şahin/Özsu**, s. 3, 4.

tahkim yargılamasının hızlı bir yargılama olmasını sağlamaktadır.¹³⁵ Mahkemelere göre tahkim yargılamasında tahkimin niteliği gereği uyuşmazlık daha çabuk değerlendirilerek çözüme kavuşturulmaktadır. Tahkim yargılamasının bir diğer avantajı ise, uyuşmazlık konusu ile ilgili uzman kişiler tarafından yargılamanın gerçekleştirilmesidir.¹³⁶

HMK m. 408 f. 1 uyarınca, “*Taşınmaz mallar üzerindeki aynı haklardan veya iki tarafın iradelerine tabi olmayan işlerden kaynaklanan uyuşmazlıklar tahkime elverişli değildir.*” Kanunda belirtilen “*iki tarafın iradelerine tabi olmayan işler*” ifadesi tahkime elverişlilik açısından açık bir düzenleme değildir. Kamu hukuku uyuşmazlıklarında ve kamu düzeninden kabul edilen aile, miras ve icra-iflas hukukuna ilişkin uyuşmazlıklarda tahkim yolu açık değildir. Bununla birlikte, özellikle iş, tüketici ve taşınmaz kira sözleşmelerinde tahkime elverişlilik konusu tartışmalıdır.¹³⁷ Kanuni sınırlama dikkate alındığında bu alanların tahkime elverişli olmadığı söylenebilecektir. Bununla birlikte, esasında iş, tüketici ve taşınmaz kira sözleşmelerine ilişkin uyuşmazlıklar da malvarlığına ilişkin uyuşmazlıklar olduğundan, bunların da tahkime elverişli olduğu kabul edilmelidir.¹³⁸ Öğretide benzer doğrultudaki bir görüş, zayıfın korunması ilkesi çerçevesinde bu alanların tahkime elverişli olmadığı ileri sürülebilecek olsa da, uyuşmazlığın doğumundan sonra işçi, kiracı veya tüketici tarafından başvurulduğu takdirde tahkime elverişlilik açısından bir engelin bulunmayacağını ifade etmektedir.¹³⁹

İş K. m. 20, iş sözleşmesinin fesih bildirimine itiraz ve usulünü düzenlemektedir. İş K. m. 21 f. 2, mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da

¹³⁵ **Manav Özdemir** (2023) “Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Alternatif Çözüm Yöntemleri ve Tahkime İlişkin Değerlendirmeler”, s. 136, 137; **Buluttekin, Derya** (2022) “Hukuk Muhakemeleri Kanununa Göre Tahkimin Değerlendirilmesi”, Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 27, S. 46, ss. 251-294, s. 259.

¹³⁶ **Buluttekin**, s. 259, 261.

¹³⁷ **Can**, s. 45.

¹³⁸ **Can**, s. 45.

¹³⁹ **Küçükaya, Hande Gül** (2015) “Kanada ve Türk Hukukunda Milletlerarası Tahkime İlişkin Bazı Hükümlerin Mukayeseli İncelenmesi”, İÜHF, C. 73, S. 2, ss. 255-268, s. 260, 261.

belirleyeceği belirtilmektedir. İş sözleşmesi feshedilen işçi ve işveren arasındaki işe iadeye ilişkin arabuluculuk faaliyetinin anlaşmama ile sonuçlanması halinde tarafların anlaşarak uyuşmazlığı özel hakeme götürebilmeleri düzenlenmiştir.

Yargıtay, işe iade dışındaki uyuşmazlıkların tahkime elverişli olmadığına yönelik kararlar vermektedir. Bir kararında, iş mahkemelerinin yetkisini düzenleyen hükümler esas alınmış, feshin geçersizliği, işe iade ve buna bağlı iş güvencesi ile boşta geçen süre için ücret alacağı uyuşmazlıkları dışındaki uyuşmazlıklar için tahkim sözleşmelerinin geçersiz olduğu belirtilmiştir.¹⁴⁰ Yargıtay bir kararında, şirket ile genel müdür arasındaki hizmet sözleşmesinde tahkim şartı bulunduğunu ve haksız yere işten çıkarılması sonucunda gerçekleştirilen tahkim yargılamasının hukuka uygun olduğunu ifade etmiştir.¹⁴¹ Öğretide, Yargıtay'ın, genel olarak işe iade davaları dışındaki uyuşmazlıklarda tahkim sözleşmesinin geçerli olmadığını, tahkim sözleşmesi yapılmasının ihtiyari olduğunu ve tahkim sözleşmesi ile iş mahkemelerinin yetki ve görevinin kaldırılamayacağını belirttiği tespit edilmektedir.¹⁴² Bununla birlikte, bireysel iş uyuşmazlıklarının tahkime elverişliliği öğretide tartışmalıdır. Öğretide bir görüş, tahkim yargılamasının bireysel iş uyuşmazlıklarının her alanında uygulanabilir olmasını, burada amaçlananın hakemlere iş mahkemelerini aşan imkanların ve hakların verilmesi olmadığını ifade etmekte-

¹⁴⁰ **Manav Özdemir, A. Eda** (2023) “İş Hukuku Uyuşmazlıklarının Çözümünde Tahkim”: Kıratlı, Metin/Susmaz, Hakkı/Manav Özdemir, A. Eda/Şahin, Açelya/Özsu, Güray (Editörler), Tahkim ve Diğer Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yöntemlerinde Güncel Gelişmeler Sempozyum Kitabı, Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığı Hukuk ve Mevzuat Genel Müdürlüğü, ss. 313-332, s. 321; Yargıtay 9. HD., 2004/5846 E., 2004/5621 K., T. 22.03.2004 <www.kazancı.com> s.e.t. 02.07.2026; Aynı yönde, Yargıtay 9. HD., 2014/27318 E., 2014/32852 K., T. 05.11.2014 <www.karararama.yargitay.gov.tr> s.e.t. 02.07.2026.

¹⁴¹ **Manav Özdemir** (2023) “İş Hukuku Uyuşmazlıklarının Çözümünde Tahkim”, s. 322; Yargıtay 11. HD., 2016/3303 E., 2017/1922 K., T. 30.03.2017 <www.kazancı.com> s.e.t. 02.07.2026.

¹⁴² **Manav Özdemir** (2023) “İş Hukuku Uyuşmazlıklarının Çözümünde Tahkim”, s. 324; Yargıtay'ın, işverene karşı zayıf ve bağımlı konumdaki işçinin korunması amacıyla iş uyuşmazlıklarının tahkime elverişli olmadığı yönünde yerleşik bir görüşü olduğu, iş mahkemelerinin yetkisinin kamu düzeninden olduğu yaklaşımını benimsediği ve Yargıtay'ın kamu düzeni kavramını çok geniş yorumlayarak tahkime elverişsizlik nedeni olarak kabul ettiği hakkında bkz. **Sargın, Bengi** (2021) “Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Tahkime Elverişlilik”, Terazi Hukuk Dergisi, C. 16, S. 177, ss. 915-930, s. 928.

dir.¹⁴³ Benzer yönde diğer bir görüşe göre, iş sözleşmesinde tarafların, tahkimin kolaylıklarını dikkate alarak kendi özgür iradeleriyle geçersiz fesih ya da işe iade uyuşmazlıkları haricinde de tahkime başvuru yolunu öngörebilecekleri belirtilmektedir. Ancak İş K. buna imkân tanımadığından, mevzuatta düzenleme yapılarak tarafların özgür iradeleriyle işe iadeye ilişkin uyuşmazlıklar haricinde de anlaşarak tahkime başvurabilmeleri mümkün kılınmalıdır.¹⁴⁴

Bir başka görüş, bireysel iş uyuşmazlıkları ile ilgili olarak yalnızca geçersiz fesih iddiası ve işe iade talebi nedeniyle tarafların anlaşarak özel hakeme başvurabileceğini belirtmektedir.¹⁴⁵ Farklı bir görüşe göre, tahkimin iş mahkemeleri aleyhine genişletilmemesi gerekir. İş mahkemelerinin işçinin korunması ilkesi çerçevesinde kurulduğu, yalnızca iş ve sosyal güvenlik hukukunda uzman hakimler tarafından uyuşmazlıkların çözüldüğü ve İş K. m. 20’de düzenlenen tahkimin sınırlarının da bu amacı aşmayacak şekilde belirlenmesi gerektiği ifade edilmektedir.¹⁴⁶ Diğer bir görüşe göre, kamusal nitelikleri ve kazan-kazan özelliğinin olmaması nedeniyle, bireysel iş uyuşmazlıklarının çözülmesinde yargı dışı yöntemlerin kullanılması uygun bulunmamaktadır.¹⁴⁷

Öğretide bir başka görüş, İş Kanunu’nda sadece feshe itiraz durumunda özel hakeme başvurulacağı yönündeki düzenlemede değişikliğe gidilmesi ve dava şartı arabuluculuğa başvurulmasının zorunlu olduğu durumlarda tahkime başvurunun mümkün hale getirilmesi gerektiğini belirtmektedir. İşe iade dışındaki bireysel işçilik alacaklarının da tahkime elverişli olduğunu kabul etmek

¹⁴³ Aydın, A. Buğra (2016) “Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Tahkim”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 21, S. 2, ss. 839-863, s. 855, 856.

¹⁴⁴ Şahin Emir, Asiye (2020) “İş Sözleşmesinde Yer Alan Tahkim (Özel Hakem) Şartının Geçerlilik Sorunu”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 22, S. 2, ss. 905-946, s. 918.

¹⁴⁵ Köme Akpulat, s. 218, 219.

¹⁴⁶ Yücel, Müjgan (2008) “Fesih Bildirimine İtirazda Özel Hakemin Kararının Kapsamı, İşe Başlatmama Halinde Tazminata Miktar Belirtilmeden Karar Verilmesine İlişkin Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin Bir Kararı”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 14, S. 3, ss. 275-287, s. 282.

¹⁴⁷ Şişli, Zeynep (2012) “Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Yargısal Çözüm”, Ankara Barosu Dergisi, S. 2, ss. 43-67, s. 52.

gerektiği savunulmaktadır.¹⁴⁸ Aynı yönde bir görüş, mevzuatta düzenleme yapılarak tarafların işe iadeye ilişkin uyuşmazlıklar dışındaki iş uyuşmazlıkları bakımından da tahkime başvurabilmelerinin mümkün kılınmasını ifade etmektedir.¹⁴⁹ İş mahkemesinin kuruluşunu ve iş hukukunun amacını esas olan görüş, iş uyuşmazlıklarının kolay, hızlı ve ekonomik usul kurallarıyla çözülebilecek uzman bir yargı sistemiyle çözülmesi gerektiğini, bu amacın iş hukukunda neden tahkimin yer alması gerektiğini açıkladığını belirtmektedir.¹⁵⁰ Bu yöndeki bir diğer görüşe göre, bireysel iş uyuşmazlıklarında tahkim yoluna başvurulmasının hem işçi hem işveren açısından avantajları fazladır. Devlet mahkemelerinde yargılamalar çok uzun sürmektedir ve uygulamada sıklıkla dosyanın bilirkişiye gönderildiği görülmektedir. Hakemlerin bu uzman kişilerden seçildiği takdirde, gizlilik esasıyla yürütülen tahkim yargılamasında hızlı ve adil bir karar verilebilecektir.¹⁵¹ Bu görüş kapsamında, arabuluculukta aranmayan kanuni sınırların tahkimde de aranmaması gerekmektedir. Tahkim uygulamasında alanında uzman kişilerin hakem olarak seçilmesiyle, uyuşmazlıkların bilirkişiler aracılığıyla çözümlenmesi tahkimin en büyük avantajlarından biri olacaktır.¹⁵²

Tahkimin uygulanmasını ileri süren bir başka görüş, sigorta tahkiminin başka alanlara da yaygınlaştırılmasını bu alanlardan birisinin iş uyuşmazlıkları olduğunu, iş uyuşmazlıklarına ilişkin arabuluculuk süreçlerinde işçi zayıf konumda olduğu için işverenin teklifini pazarlık etmeden kabul ettiğini ancak tahkim yargılamasında daha adil sonuçlar elde edildiğini ifade etmektedir.¹⁵³ Bu görüş kapsamında öğreti-

¹⁴⁸ **Manav Özdemir, A. Eda** (2023) “Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Alternatif Çözüm Yöntemleri ve Tahkime İlişkin Değerlendirmeler”, s. 142, 143; **Manav Özdemir, A. Eda/Eskiyörük, Serhat,** (2020) “İş Hukuku Uyuşmazlıklarının Tahkim Yolu ile Çözülmesi”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, C. 17, S. 67, ss. 947-1012, s. 976, 977.

¹⁴⁹ **Şahin Emir**, s. 917, 918.

¹⁵⁰ **Mutlay, Faruk Barış** (2006) *Bireysel İş Hukukunda Tahkim (Yüksek Lisans Tezi)*, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü, s. 66.

¹⁵¹ **Sargın**, s. 916.

¹⁵² **Sargın**, s. 923.

¹⁵³ **Karasu, Rauf** (2023) “Sigorta Hukuku Uyuşmazlıklarının Çözümünde Tahkim”: Kıratlı, Metin/Susmaz, Hakkı/Manav Özdemir, A. Eda/Şahin, Açıyla/Özsu, Güray (Editörler), *Tahkim ve Diğer Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yöntemlerinde Güncel Gelişmeler Sempozyum*

de, sigorta tahkim komisyonunun avantajları ve dezavantajları dikkate alınarak işçilik alacakları için kurumsal tahkim sistemi getirilmesi önerilmektedir. Bu doğrultuda, hakem heyetine başvurulması ihtiyari olarak düzenlenmeli, ihtiyari arabuluculukta anlaşma sağlanamazsa tahkime başvurulabilmeli ya da tahkim sözleşmesiyle tahkim yoluna başvurulabilmelidir. Bu yönde bir tahkim sisteminin iş yargısındaki iş yükünü de azaltacağı savunulmaktadır.¹⁵⁴ Kurumsal tahkim sisteminde, tahkim yargılamasının gerçekleşeceği kuruma ait önceden hazırlanmış yargılama kuralları bulunmaktadır. Aksi taraflarca kararlaştırılmadığı müddetçe de söz konusu tahkim kurumunun kuralları uygulanmaktadır.¹⁵⁵ Öğretide de bu doğrultuda, tahkimin dayandığı irade özerkliği ile iş hukukunun güç dengesizliğine dayanan yapısal özelliğinin çatıştığını ve arabuluculuğun yer aldığı mevcut sistemin yetersiz olduğunu, bu nedenle *“İşçiye gerçek bir seçimlik imkân sunan, kurumsal denetime tabi ve çoğulcu bir karma heyet yapısına dayanan yeni bir tahkim modeli”* çözümü sunulmaktadır.¹⁵⁶ Sunulan bu çözüm önerisinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın koordinasyonunda bağımsız bir tahkim üst yapısının kurularak hakem listelerinin oluşturulması, uzmanlık ve tarafsızlık kriterlerinin tespit edilmesi, yargılama usulünün yürütülmesi ve kararların denetlenebilirliği aşamalarına dikkat çekilmektedir. Referans model olarak Tüketici Hakem Heyeti veya Sigorta Tahkim komisyonu benzeri kamu güvencesine sahip bir yapının oluşturulması önerilmektedir. Bu yapıda, işçi açısından caydırıcı olmayan masraf ve harçlar ile hızlı ve basit bir usulün belirlenmesi, işçiyi koruyucu emredici kuralların mutlak şekilde uygulanması, iptal ve itiraz yolları üzerinden etkili bir yargısal denetim mekanizmasının kurulması önerilmektedir.¹⁵⁷

Kitabı, Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığı Hukuk ve Mevzuat Genel Müdürlüğü, ss. 203-235, s. 228, 229.

¹⁵⁴ **Manav Özdemir, A. Eda** (2023) “Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Alternatif Çözüm Yöntemleri ve Tahkime İlişkin Değerlendirmeler”, s. 143, 144.

¹⁵⁵ **Susmaz/Keleş/Manav Özdemir/Şahin/Özsu**, s. 9.

¹⁵⁶ **Erdoğan, Ersin** (2026) “Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Tahkim”, Güncel Gelişmeler Işığında İş Hukukuna İlişkin Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri Sempozyumu, 05.06.2026, s. 24 <https://www.adaso.org.tr/Content/Files/Sunumlar/2026/6/771e4848-4597-4e34-9628-27bddf264a75_Ersin%20Erdo%C4%9Fan.pdf> s.e.t. 02.07.2026.

¹⁵⁷ **Erdoğan**, s. 32, 34.

Bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümünde tahkim sözleşmesinin zamanı konusu öğretide tartışmalıdır. Baskın görüş, iş sözleşmesinin yapılması ya da devamı sırasında kararlaştırılan tahkim şartının veya yapılan tahkim sözleşmesinin geçersiz olması gerektiği yönündedir. Bu görüş, söz konusu tahkim şartının işçinin serbest iradesiyle kabul edilmemiş olduğunu belirtmektedir. Taraflar ancak iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra feshin geçerliliği noktasında uyuşmazlığın tahkim yolu ile çözülmesini kararlaştırabilirler.¹⁵⁸ Farklı bir görüş, İş Kanunu m. 20’de belirtilen tahkim sözleşmesinin zamanı konusunda bir sınırlama getirilmediğini, tarafların sözleşme özgürlüğüne bu şekilde müdahalede bulunulmaması gerektiğini ifade etmektedir.¹⁵⁹ Öğretide bu doğrultuda, yalnızca iş sözleşmesinin feshinden sonra değil, iş sözleşmesinin yapılması veya devamı sırasında yapılan tahkim anlaşmalarının da işçinin iradesi sakatlanmadığı müddetçe geçerli kabul edilmesi önerilmektedir.¹⁶⁰ İşçi ve işveren arasındaki tahkim sözleşmesinin herhangi bir zaman sınırlaması olmadan yapılması gerektiği ileri sürülmektedir.¹⁶¹ Bir diğer görüş, özel hakeme gitme şartını iş mahkemesine başvuru hakkının yanında alternatif bir imkan olarak işçiye tanımak gerektiğini, aksi takdirde iş güvencesi ilkesine ve hak arama özgürlüğüne aykırılığın gündeme geleceğini ifade etmektedir.¹⁶² Benzer yönde bir başka görüş, işçi lehine asimetri taşıdığı ve zorunluluk teşkil etmeyen bir tahkim hakkını düzenlediğinde, bir başka deyişle, sadece işçiye mahkemeye veya tahkime başvurmak konusunda bir seçimlik hakkın tanınması halinde, bireysel iş sözleşmesinin kurulmasından önce veya sonra tahkim anlaşmasının yapılabileceğini belirtmektedir.¹⁶³ Bir başka görüş,

¹⁵⁸ Çelik, Nuri/Caniklioglu, Nurşen/Canbolat, Talat/Özkaraca, Ercüment (2023) İş Hukuku Dersleri, 36. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, s. 584, dipnot 2086’da belirtilen yazarlar; Köme Akpulat, s. 219; Eyrenci, Öner (2004) “4857 Sayılı İş Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 1, S. 1, ss. 15-57, s. 36.

¹⁵⁹ Börü, Levent (2023) “Tahkim Sözleşmesinin Varlığı Durumunda Dava Şartı Arabuluculuk Hükümlerinin Uygulanıp Uygulanamayacağı Üzerine Değerlendirmeler (HUAk m. 18/A, 18)”, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 31, S. 1, 2023, ss. 65-89, s. 80.

¹⁶⁰ Manav Özdemir, A. Eda (2023) “Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Alternatif Çözüm Yöntemleri ve Tahkime İlişkin Değerlendirmeler”, s. 146.

¹⁶¹ Sargın, s. 924.

¹⁶² Özcan, Durmuş (2014) İş Kanunları Şerhi, 1. Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi, s. 395, 396.

¹⁶³ Aydın, s. 851, 852.

fesihden sonraki tahkim anlaşmaları bakımından da işçinin serbest iradesinden söz edilemeyeceği, ekonomik açıdan beklemeye tahammülü olmayan işçinin iradesinin gerçek anlamda özgür olmadığını ifade etmektedir.¹⁶⁴

Yargıtay'ın 2007 yılında verdiği istisnai nitelikteki bir kararında, özel hakem anlaşmasının iş ilişkisinin devamı sırasında yapılmasının tek başına serbest irade ile yapılmadığını göstermeyeceğini, iradenin sakatlandığını ayrıca ispatlamak gerektiğini belirtmektedir.¹⁶⁵ 2016 yılında, geçersiz fesih ve işe iade ile ilgili özel hakem anlaşmalarının geçerliliği ile ilgili verdiği bir kararında, bu anlaşmanın geçerli olması için fesihden sonra yapılmış olunmasını aramakta, fesihden önceki tahkim şartının işçinin iradesinin etkilenmesi sonucunda konulmuş olunacağına hükmetmektedir.¹⁶⁶ 2017 yılında Yargıtay, iş mahkemelerinin yetkisini düzenleyen hükümlerin kamu düzenine ilişkin olduğunu, işe iade davaları haricinde tahkim sözleşmelerinin geçerli olmadığını, işe iade davaları ile ilgili İş K. m. 20 f. 1 uyarınca tahkim sözleşmesinin imzalanmasının ihtiyari olduğunu, tahkim sözleşmesi ile iş mahkemelerinin yetki ve görevinin kaldırılamayacağını yerleşik uygulama olduğunu belirtmiştir. Kararda ayrıca, fesihden sonra taraflar arasında çıkacak uyuşmazlıklarda tahkim şartını öngören sözleşme düzenlenmesi halinde tahkim şartının geçerli olacağı vurgulanmıştır.¹⁶⁷ Böylelikle, Yargıtay uygulamasında feshin geçersizliği, işe iade talebi, iş güvencesi tazminatı ve boşta geçen süre ücreti bakımından tahkime elverişliliğin bulunduğu ancak klasik işçilik alacakları bakımından iş mahkemelerine ilişkin görev ve yekinin kamu düzeninden olduğu belirtilerek tahkim yolu kesin bir biçimde kapatılmıştır.¹⁶⁸ Tahkim sözleşmesinin zamanına ilişkin olarak ise Yargıtay'ın gerçek ve serbest iradenin bulunmadığı kabulüyle konuyu borçlar hukuku zemininde ele

¹⁶⁴ Şişli, s. 60.

¹⁶⁵ Yargıtay 9. HD, 2007/37878 E., 2007/35335 K., T. 26.11.2007 <www.kazancı.com> s.e.t. 29.06.2026.

¹⁶⁶ Yargıtay 22. HD, E. 2016/6529, K. 2016/11095, T. 18.04.2016 <www.karararama.yargitay.gov.tr> s.e.t. 03.04.2026.

¹⁶⁷ Yargıtay 9. HD, 2016/21367 E., 2017/14609 K., T. 02.10.2017 <www.kazancı.com> s.e.t. 29.06.2026.

¹⁶⁸ Erdoğan, s 10.

aldığı, somut uyuşmazlığın doğduğu, eşitliğin kurulduğu fesihten sonra tahkim anlaşmasının geçerli olduğu tespit edilmektedir.¹⁶⁹

İşçinin iş ilişkisinde zayıf konumda olması ve tahkim yargılamasının işçi için devlet mahkemelerine başvuru yolunu fiilen kapatabileceği gerekçeleri dikkate alınarak, birçok hukuk düzeni iş ilişkisinden doğan uyuşmazlıkların tahkim yoluyla çözülmesini sınırlandırmıştır. Genel olarak Anglo-Sakson hukuk sistemlerinde iş hukukunda tahkime alan tanınmış ancak Kıta Avrupası hukuk sistemlerinde iş hukukunda tahkime elverişlilik daha dar yorumlanmıştır.¹⁷⁰ Amerika Birleşik Devletleri iş ilişkilerinde tahkim anlaşmalarını uygulayan ve teşvik eden ülkeler arasındadır.¹⁷¹ Amerika Birleşik Devletleri'nin aksine, Birleşik Krallık'ta iş uyuşmazlıklarının çözümünde tahkim yaygın biçimde kullanılmamış ve uyuşmazlıkların çözümünde iş mahkemeleri yetkili olmuştur.¹⁷² İngiliz hukukunda kamu düzeniyle ilgili ve temel hak ve özgürlüklere ilişkin statüsel haklar tahkime elverişlilik konusunda kısıtlamalara tabi olmuştur. İrade serbestisini esas alan sözleşmesel haklara ilişkin uyuşmazlıklarda tahkime elverişlilik statüsel haklara göre daha çok kabul görmektedir.¹⁷³ Bu doğrultuda, genel kabul edilen görüş, iş uyuşmazlıklarının tamamının tahkime elverşi olmadığı yönündedir. Bununla birlikte, tahkimi açıkça yasaklayan bir düzenleme bulunmamaktadır. Kamu düzenine ilişkin kabul edilen ayrımcılık gibi uyuşmazlıklarda mahkemelerin yargı yetkisi korunmaktadır.¹⁷⁴ Fransa'da iş uyuşmazlıklarında tahkim yo-

¹⁶⁹ **Erdoğan**, s. 13; Ayrıca, fesihten sonra dahi olsa, tahkim sözleşmesi veya şartının, uyuşmazlığın tahkim yolu ile çözümlenmesi yönündeki davacı işçinin iradesini açık ve kesin şekilde taşıması gerektiğine ilişkin bkz. Yargıtay 9. HD, 2013/1773 E., 2013/6664 K., T. 25.02.2013 <www.kazanci.com> s.e.t. 02.07.2026.

¹⁷⁰ **Doğan, Ecem** (2026) Bireysel İş Hukukunda Tahkim (Yüksek Lisans Tezi), Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, s. 119.

¹⁷¹ **Doğan**, s. 119.

¹⁷² **Doğan**, s. 130; **Frost, Peter/Goulding, Paul QC** (2014) "Arbitration of Employment Disputes", ELA Briefing, ss. 13-15, s. 13 <https://www.blackstonechambers.com/documents/Arbitration_of_employment_disputes.pdf> s.e.t. 02.07.2026.

¹⁷³ **Doğan**, s. 134.

¹⁷⁴ **Oliveira, Leonardo Valladares Pacheco de** (2016) "The English Law Approach to Arbitrability of Disputes", International Arbitration Law Review 19, no. 6, ss. 1-33, s. 26.

luna başvuru istisnadır ve tahkim yargılaması toplu iş sözleşmesinden doğan uyuşmazlıklarla sınırlandırılmıştır.¹⁷⁵ Bununla birlikte, henüz doğmamış gelecekteki uyuşmazlıklara ilişkin tahkim anlaşmaları geçersiz kabul edilmektedir. Bireysel iş sözleşmesinden kaynaklanan uyuşmazlığın tahkim yoluyla çözümleneceğine ilişkin anlaşmanın, iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra geçerli olarak yapılabileceği kabul edilmektedir.¹⁷⁶ Alman hukukunda bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümünde tahkime başvuru usulü sınırlandırılmıştır.¹⁷⁷ Alman İş Mahkemeleri Kanunu m. 101’de belirtilen oldukça sınırlayıcı hükümler çerçevesinde iş uyuşmazlıklarının tahkim yoluna götürülebileceği anlaşılmaktadır.¹⁷⁸

Kanaatimizce, iş sözleşmesinde kararlaştırılan özel hakem anlaşmaları iradeyi sakatlayan bir husus olmadıkça geçerli olarak değerlendirilmeli, bireysel iş hukukuna ilişkin uyuşmazlıkların tahkime elverişli olmadığı bir kural olarak kabul edilmemelidir. Bireysel iş uyuşmazlıklarında tahkime elverişlilik işçi açısından devlet mahkemelerine erişim imkanını kısıtlamamalı, özel bir düzenlemeyle tahkim işçiler için seçimlik imkân olarak getirilmelidir. Taraf iradelerinin sakatlanmadığı, hukuka uygun tahkim iradelerinin mevcut olduğu uyuşmazlık için tahkim yoluyla uyuşmazlığın çözülmesi mahkemelerin iş yükünü de azaltacaktır. Mahkemelerin iş yükünün azalması yargılamaların makul sürede sonuçlandırılmasını sağlayabilecektir.

Mevcut düzenleme ve Yargıtay uygulaması değerlendirildiğinde, iş hukukunun emredici yapısı ve işçinin korunması ilkesi esas alınarak, işçilerin iş kazası ve meslek hastalığından doğan tazminat taleplerinde tahkim yoluna başvurusu mümkün değildir. Bununla birlikte, öğretide, iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan tazminat taleplerinin tahkime elverişli olmamasına rağmen bu uyuşmazlıkların Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu uyarınca ihtiyari arabuluculukla çözümlenebilmesinin çelişkili olduğu vurgulanmakta-

¹⁷⁵ **Castellane, Beatrice** (2009) “Arbitration in Employment Relationships in France” *Journal of International Arbitration* 26(2), ss. 293-299, s. 293; **Doğan**, s. 135.

¹⁷⁶ **Castellane**, s. 294.

¹⁷⁷ **Manav Özdemir** (2015) s. 210; **Bostancı/Çetinel**, s. 355.

¹⁷⁸ **Doğan**, s. 140-143.

dır.¹⁷⁹ Bu doğrultuda, mevcut sistemdeki söz konusu çelişki ve devlet mahkemelerindeki yargı yükü dikkate alınarak yeni çözümler üretilmesi gerektiği açıktır. Bireysel iş uyuşmazlıklarının tahkime elverişliliği konusu tekrar ele alınmalıdır. Tahkim yöntemi bir yargılama faaliyeti içerdiğinden, tahkim düzenlemesinin iş hukukunun emredici düzenlemelerine ve zayıf konumdaki işçiyi koruyucu özelliğine uygun şekilde ayrıntıları belirlenmelidir. Tahkim bireysel iş uyuşmazlıklarında işe iade haricinde de uygulanabilmelidir. Devlet mahkemelerinde hak arama özgürlüğünü ortadan kaldırmayan ve işçiye tahkim yargılaması konusunda seçimlik imkân tanıyan kanuni düzenleme, iş hukukunun emredici ve koruyucu yapısına uygun olacak, makul olmayan sürelerle dayanan adil yargılanma hakkı ihlallerini de azaltacaktır.

Bireysel iş uyuşmazlıkları kapsamında, özellikle iş kazası ve meslek hastalığı davalarında adil yargılanma hakkının ihlal edilmemesi ve yargılamadaki makul süre sorununun çözümlenmesi için bu uyuşmazlıkların tahkime elverişli olduğunun kabul edilmesi gerekmektedir. Çok uzun süren iş kazası ve meslek hastalığı davalarının makul sürede sonuçlandırılmaması sorununun çözülmesi, dolaısıyla işçi ve hak sahiplerinin hak arama hürriyetleri ve adil yargılanma haklarının ihlal edilmemesi açısından bu uyuşmazlıklarda tahkim yolunun da öngörülmesi önemlidir. Yargılama gerektiren ve işçinin daha hızlı bir şekilde tazminat alacağına kavuşabilmesini sağlayacak tahkim yoluna başvuru hususunda İş K.'daki mevcut yasal düzenleme yeniden gözden geçirilmelidir. Özellikle iş kazası ve meslek hastalıklarından doğan uyuşmazlıklar için getirilecek kurumsal tahkim sisteminin ayrıntıları, iş hukukunun temel ilkeleri dikkate alınarak kanunla düzenlenmeli ve en hızlı şekilde hayata geçirilmelidir.

İş kazası ve meslek hastalığı davalarında yargılamaya bilirkişilerin yaptığı hesaplamalar ve tespitler yön verdiğinden, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın gözetiminde Sigorta Tahkim Komisyonu veya Tüketici Hakem Heyeti gibi iş kazası ve meslek hastalıkları uyuşmazlıklarına özgü bir kurumsal tahkim sistemi tesis edilmelidir. Tahkim yargılaması yapacak hakemler iş kazası ve meslek hastalıkları davalarında uzman hukukçulardan oluşmalı, başvuru için

¹⁷⁹ Bostancı/Çetinel, s. 355.

caydırıcı olmayan yargılama masrafları söz konusu olmalı, basit, hızlı ve işçiyi koruyan emredici kurallar içeren bir yargılama usulü düzenlenmelidir. İş hukukunun koruyucu ve emredici yapısına uygun şekilde, iş kazası ve meslek hastalıklarına özgü düzenlenecek seçimlik bir kurumsal tahkim sistemi yargılaması aracılığıyla işçiler hak ve alacaklarına mahkeme yargılamasına göre daha hızlı kavuşabilecektir. Kanaatimizce, işçiler için devlet mahkemelerine ek seçimlik imkân tanıyan söz konusu kurumsal tahkim sistemiyle, iş kazası ve meslek hastalıkları davaları başta olmak üzere tüm bireysel iş uyuşmazlıklarındaki yargılama sürelerinin ve adil yargılanma hakkı ihlallerinin azalacağı düşünülmektedir.

SONUÇ

İş mahkemelerinin görevine giren tüm davaların ivedilikle sonuçlandırılması gerekmektedir. HMK’da basit yargılama usulünün uygulandığı davaların, İş Mahkemeleri Kanunu ve İş Mahkemeleri Kanunu’nun gerekçesinde ise işe iade davalarının en kısa sürede sonuçlandırılması gerekliliğine yer verilmektedir. Buna rağmen, mahkemelerin iş yükü nedeniyle bu sürele uyamadığı görülmektedir. İş hukukuna ilişkin tüm yargılamalarda olduğu gibi, iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan davalar bakımından da çabukluk ilkesinin önemi her geçen gün artmaktadır. Nitekim, ülkemizde uzayan yargılama süreleri sorunu, iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan tazminat davalarına da olumsuz yansımaktadır.

Makul sürede yargılanma hakkı, Anayasa ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde düzenlenen adil yargılanma hakkı kapsamında yer almaktadır. Makul sürede yargılanma hakkı, Anayasa Mahkemesi kararlarında belirtildiği üzere, davaların en az giderle ve mümkün olan süratle sonuçlandırılmasını içermektedir. Makul sürede yargılanma, iş hukukundan kaynaklanan yargılamalara ilişkin çabukluk ilkesi ile örtüşmekte ve davaların makul sürede sonuçlandırılmasını amaçlamaktadır.

Adil yargılanma hakkının koruma alanı çok genişler ve etkili başvuru hakkını da içermektedir. Makul sürede yargılanma hakkının ihlali, etkili başvuru hakkını da çoğu zaman ihlal etmektedir. İş hukukunun temel özelliklerinden olan işçinin korunması ilkesi, iş kazalarından ve meslek hastalıklarından doğan davalardaki

yargılama süreçlerinde özel bir önem arz etmektedir. Vahim bir biçimde kazaya uğramış ya da uzun yıllar sonucunda işi nedeniyle meslek hastalığına yakalanmış işçi ya da hak sahiplerinin iş kazası ya da meslek hastalığından doğan tazminatlara erişebilmesi için mahkemeye erişim haklarının ve makul sürede bu yargılamaların sonuçlandırılmasının güvence altına alınması gerekmektedir.

Anayasa Mahkemesi, davanın karmaşıklığı, yargılamanın kaç dereceli olduğu, tarafların ve ilgili makamların yargılama sürecindeki tutumu ve başvurusunun davanın hızla sonuçlandırılmasındaki menfaatinin niteliği gibi hususları, bir davanın süresinin makul olup olmadığının tespitinde göz önünde bulundurulması gereken ölçütler olarak belirlemektedir. Bununla birlikte, belirtilen ölçütlerden hiçbirisi makul süre değerlendirmesinde tek başına belirleyici olmamaktadır. Yargılama sürecindeki tüm gecikme periyotlarının ayrı ayrı tespiti ile bu ölçütlerin toplam etkisi değerlendirilmek suretiyle, hangi unsurun yargılamanın gecikmesi açısından daha etkili olduğu saptanarak inceleme yapılmaktadır.

İş kazası ve meslek hastalığına ilişkin davalarda makul sürede yargılanma hakkının ihlal edildiğine ilişkin Anayasa Mahkemesine bireysel başvurular gerçekleştirildiği görülmektedir. Anayasa Mahkemesi bireysel başvuru yoluyla önüne gelen bir olayda, iş kazası nedeniyle yaralanan işçinin işverene karşı açtığı davanın 7 yıl 6 ay 19 gün sürdüğü gerekçesiyle makul sürede yargılanma hakkının ihlal edildiğini belirtmiştir. Anayasa Mahkemesi tarafından verilen farklı bir bireysel başvuru kararında, tazminat tutarının ıslahla artırıldığı ancak davanın zamanaşımı nedeniyle reddedildiği için mahkemeye erişim hakkının engellenerek makul sürede yargılanma hakkının ihlal edildiği iddia edilmiştir. Mahkeme, *Tevfik Yıldırım* kararında, somut olayın özelliklerini dikkate alarak 15 yıllık yargılama süresinin makul olmadığına karar vermiştir.

İş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan tazminat ve rücu taleplerinin yargılama aşamasına gelmeden çözümlenmesine ilişkin hukuki yolları çeşitlendirmek gerekmektedir. Bu tür davaların makul sürede sonuçlanmaması nedeniyle işçi ya da yakınlarının hak kayıplarının önlenmesi için tahkim yoluna başvuru imkânı kısıtlanmamalıdır. Mevcut düzenleme, Yargıtay uygulaması ve öğreti görüşleri değerlendirildiğinde, işçilerin iş kazası ve meslek hastalığından doğan tazminat taleplerinde işverenle anlaşarak tahkim yoluna başvurulması

mümkün olmayacaktır. Bununla birlikte, iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan tazminat taleplerinin kanuni düzenleme gereğince tahkime elverişli olmamasına rağmen, bu uyuşmazlıkların ihtiyari arabuluculukla çözümlenebilmesi de ayrıca çelişkilidir. Taraf iradelerinin sakatlanmadığı, hukuka uygun arabuluculuk ve tahkim iradelerinin mevcut olduğu uyuşmazlık için alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerine başvurmak mahkemelerin iş yükünü de azaltacaktır. Özellikle çok uzun süren iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan tazminat davalarının makul sürede sonuçlandırılmaması sorununun çözülmesi, dolayısıyla işçi ve hak sahiplerinin hak arama hürriyetleri ile adil yargılanma haklarının ihlal edilmemesi açısından, kanun değişikliği yapılarak bu uyuşmazlıkların çözümünde tahkim yolunun öngörülmesi isabetli olacaktır. İşçiler için devlet mahkemelerine ek seçimlik imkân tanıyan söz konusu kurumsal tahkim sistemiyle, iş kazası ve meslek hastalıkları davaları başta olmak üzere tüm bireysel iş uyuşmazlıklarındaki yargılama süreleri ve adil yargılanma hakkı ihlalleri de azalacaktır.

KAYNAKÇA

- Akdeniz, Ayşe Ledün** (2014) “İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Zararlardan Sorumluluğunun Niteliği”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. 72, S. 2, ss. 3-30.
- Arıcı, Kadir** (2022) Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, 2. Baskı, Ankara, Gazi Kitabevi.
- Aydın, A. Buğra** (2016) “Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Tahkim”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 21, S. 2, ss. 839-863.
- Bahar, Esra** (2024) Adil Yargılanma Hakkının Anayasa Mahkemesi Kararları Çerçevesinde Analizi, 1. Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi.
- Başbuğ, Aydın/Yücel Bodur, Mehtap** (2021) İş Hukuku, 6. Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık.
- Başer Öcal, İrem Banu** (2024) Türk İş Hukukunda Mahkemeye Erişim Hakkı, 1. Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi.
- Baycık, Gaye** (2013) “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler”, Ankara Barosu Dergisi, S. 3, ss. 103-170.
- Bostancı, Yalçın/Çetinel, Tunahan** (2021) “İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Tazminat Taleplerinin Usul Hukukunun Bazı Kurumları Bakımından Değerlendirilmesi”, Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 11, S. 1, ss. 331-376.
- Bostancı, Yalçın** (2005) “Yargıtay Kararları Işığında İş Kazası Kavramı”, Kamu-İş Dergisi, C. 8, S. 1, ss. 48-93.
- Börü, Levent** (2023) “Tahkim Sözleşmesinin Varlığı Durumunda Dava Şartı Arabuluculuk Hükümlerinin Uygulanıp Uygulanamayacağı Üzerine Değerlendirmeler (HUAK m. 18/A, 18)”, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 31, S. 1, 2023, ss. 65-89.
- Buluttekin, Derya** (2022) “Hukuk Muhakemeleri Kanununa Göre Tahkimin Değerlendirilmesi”, Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 27, S. 46, ss. 251-294.
- Can, Hacı** (2024) Milletlerarası Tahkim Hukuku, 2. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Castellane, Beatrice** (2009) “Arbitration in Employment Relationships in France” Journal of International Arbitration 26(2), ss. 293-299.
- Cengiz, İstar** (Nisan 2018) “İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu”, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, C. 9, S. 34, ss. 123-142.

- Ceylan, Hüseyin** (June 2011) “Türkiye’deki İş Kazalarının Genel Görünümü ve Gelişmiş Ülkelerle Kıyaslanması”, *International Journal of Engineering Research and Development*, C. 3, S. 2, ss. 18-24.
- Çelik, Nuri/Caniklioglu, Nurşen/Canbolat, Talat/Özkaraca, Ercüment** (2023) *İş Hukuku Dersleri*, 36. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları.
- Doğan, Ecem** (2026) *Bireysel İş Hukukunda Tahkim (Yüksek Lisans Tezi)*, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Er, Selami/Dursun, Halil İbrahim** (2014) “İşe İade Davalarında Makul Sürede Yargılanma Hakkı”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, S. 115, ss. 403-430.
- Erdoğan, Ersin** (2026) “Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Tahkim”, *Güncel Gelişmeler Işığında İş Hukukuna İlişkin Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri Sempozyumu*, 05.06.2026 <https://www.adaso.org.tr/Content/Files/Sunumlar/2026/6/771e4848-4597-4e34-9628-27bddf264a75_Ersin%20Erdo%C4%9Fan.pdf> s.e.t. 02.07.2026.
- Eyrenci, Öner** (2004) “4857 Sayılı İş Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, C. 1, S. 1, ss. 15-57.
- Frost, Peter/Goulding, Paul QC** (2014) “Arbitration of Employment Disputes”, *ELA Briefing*, ss. 13-15, s. 13 <https://www.blackstonechambers.com/documents/Arbitration_of_employment_disputes.pdf> s.e.t. 02.07.2026.
- Güzel, Ali/Okur, Ali Rıza/Caniklioglu, Nurşen** (2021) *Sosyal Güvenlik Hukuku*, 19. Baskı, İstanbul, Beta Yayınevi.
- Güzel, Ali/Ugan Çatalkaya, Deniz** (2012) “Karar İncelemesi: İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğunun Niteliği ve Sınırları”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, C. 3, S. 34, ss. 153-187.
- Kar, Bektaş** (2014) “İş Yargılamasına Hâkim Olan İlkeler”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 15, Özel Sayı, ss. 869-882.
- Karaahmetoğlu, Atanur** (Temmuz 2025) “İş Kazası Halinde İşverenin Maddi Tazminat Sorumluluğu”, *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, C. 10, S. 2, ss. 865-918.
- Karabacak, Emre** (Nisan 2020) “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşçinin Kişiliğini Koruyucu Mechanizmalar”, *Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 5, S. 1, ss. 1885-1904.
- Karasu, Rauf** (2023) “Sigorta Hukuku Uyuşmazlıklarının Çözümünde Tahkim”: Kıratlı, Metin/Susmaz, Hakkı/Manav Özdemir, A. Eda/Şahin, Açelya/Özsu, Güray (Editörler), *Tahkim ve Diğer Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yöntemlerinde Güncel Gelişmeler Sempozyum Kitabı*, Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığı Hukuk ve Mevzuat Genel Müdürlüğü, ss. 203-235.

- Karataş, Huriye** (2019) İş Kazası ve Meslek Hastalığında İşverenin Hukuki Sorumluluğu, 1. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Kaya, Asım** (Nisan 2014) “İş Kazasında İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumluluğu”, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, C. 5, S. 17, ss. 331-360.
- Koçak, Berkay** (Mart 2021) “İş Kazası Sebebiyle İşverenin Maddi ve Manevi Tazminat Sorumluluğu”, İstanbul Barosu Dergisi, C. 95, S. 2, ss. 118-162.
- Köme Akpulat, Ayşe** (2018) İş Mahkemelerinde Yargılamanın Özellikleri (Doktora Tezi) İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Küçükaya, Hande Gül** (2015) “Kanada ve Türk Hukukunda Milletlerarası Tahkime İlişkin Bazı Hükümlerin Mukayeseli İncelenmesi”, İÜHFM, C. 73, S. 2, ss. 255-268.
- Manav Özdemir, A. Eda** (2023) “Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Alternatif Çözüm Yöntemleri ve Tahkime İlişkin Değerlendirmeler”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 50, ss. 127-150.
- Manav Özdemir, A. Eda** (2023) “İş Hukuku Uyuşmazlıklarının Çözümünde Tahkim”: Kıratlı, Metin/Susmaz, Hakkı/Manav Özdemir, A. Eda/Şahin, Açelya/Özsu, Güray (Editörler), Tahkim ve Diğer Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yöntemlerinde Güncel Gelişmeler Sempozyum Kitabı, Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığı Hukuk ve Mevzuat Genel Müdürlüğü, ss. 313-332.
- Manav Özdemir, A. Eda/Eskiyörük, Serhat,** (2020) “İş Hukuku Uyuşmazlıklarının Tahkim Yolu ile Çözümlemesi”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 17, S. 67, ss. 947-1012.
- Manav Özdemir, Eda** (2015) “İş Mahkemelerinin İşleyişi ve Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Alternatif Çözüm Yöntemleri”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 4, ss. 185-222.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş** (2022) İş Hukuku, 7. Baskı, Ankara, Lykeion Yayınları.
- Mutlay, Faruk Barış** (2006) Bireysel İş Hukukunda Tahkim (Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü.
- Oliveira, Leonardo Valladares Pacheco de** (2016) “The English Law Approach to Arbitrability of Disputes”, International Arbitration Law Review 19, no. 6, ss. 1-33.
- Oğuz, Özgür/Doğa, Özge** (2016) “Türk İş Mahkemelerinde Yargılama Usulü”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S. 127, ss. 299-316.
- Özcan, Durmuş** (2014) İş Kanunları Şerhi, 1. Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi.
- Özkan Duvan, Ayşe** (2019) “Bireysel Başvuru Kararlarında Makul Sürede Yargılanma Hakkı”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 68, S. 1, ss. 287-336.

- Özkan, Işıl/Kavlak, Bengül** (2024) Milletlerarası Tahkim, 1. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Sargın, Bengi** (2021) “Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Tahkime Elverişlilik”, Terazi Hukuk Dergisi, C. 16, S. 177, ss. 915-930.
- Sözer, Ali Nazım** (2023) Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, 6. Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık.
- Susmaz, Hakkı/Keleş, Bekir/Manav Özdemir, A. Eda/Şahin, Açelya/Özsu, Güray** (2026) Tahkime İlişkin Temel Kavramlar, Düzenlemeler ve Güncel Gelişmeler, 3. Baskı, Ankara, Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği Hukuk ve Mevzuat Genel Müdürlüğü.
- Sümer, Haluk Hadi** (2023) Sosyal Güvenlik Hukuku, 4. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Sümer, Haluk Hadi** (2025) İş Hukuku, 28. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Sümer, Haluk Hadi/Kayırgan, Hasan** (2023) Sosyal Güvenlik Hukuku Davaları, 1. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Süzek, Sarper/Başterzi, Süleyman** (2024) İş Hukuku, 24. Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık.
- Şahin Emir, Asiye** (2020) “İş Sözleşmesinde Yer Alan Tahkim (Özel Hakem) Şartının Geçerlilik Sorunu”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 22, S. 2, ss. 905-946.
- Şişli, Zeynep** (2012) “Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Yargısal Çözüm”, Ankara Barosu Dergisi, S. 2, ss. 43-67.
- Tatlıdil, Sıla** (2019) “Anayasa Mahkemesi Kararlarına Göre Makul Sürede Yargılanma Hakkı, Sürenin Aşılması ve Sonuçları”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S. 143, ss. 9-49.
- Tuncay, A.Can/Ekmekçi, Ömer/Gülver, Ender** (2023) Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 22. Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık.
- Uşan, Fatih** (2024) İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 5. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Uşan, Fatih** (2009) Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları, 2. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Uyumaz, Alper/Erdoğan, Kemal** (2015) “İnşaat Kazalarından Doğan Hukuki Sorumluluk”, Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 5, S. 2, ss. 39-80.
- Yıldız, Gaye Burcu** (2010) “İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu”, Toprak İşveren Dergisi, S. 86, ss. 8-16.
- Yücel, Müjgan** (2008) “Fesih Bildirimine İtirazda Özel Hakemin Kararının Kapsamı, İşe Başlatmama Halinde Tazminata Miktar Belirtilmeden Karar Verilmesine İlişkin Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin Bir Kararı”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 14, S. 3, ss. 275-287.

Zararsız, M. Emin (Mayıs 1985) “İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Manevi Tazminat Ödeme Sorumluluğu”, Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 3, S. 3, ss. 287-325.

Yargı Kararları

Ankara BAM 10. HD, E. 2020/1197, K. 2022/336, T. 03.03.2022 (Aktaran: **Sümer, Haluk Hadi/Kayırhan, Hasan** (2023) Sosyal Güvenlik Hukuku Davaları, 1. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, s. 487).

Ankara BAM 10. HD, E. 2019/1320, K. 2020/1183, T. 13.10.2020 (Aktaran: **Sümer, Haluk Hadi/Kayırhan, Hasan** (2023) Sosyal Güvenlik Hukuku Davaları, 1. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, s. 528).

AYM, Ali Topaloğlu, B. No: 2014/6334, 20/07/2017.

AYM, Bülent Şimşek, B. No: 2014/372, 08/09/2014.

AYM, Güher Ergun ve diğerleri, B.No: 2012/13, 02/07/2013.

AYM, Gülhan Dursun, B. No: 2016/9312, 27/11/2019.

AYM, Mehdi Tanrıkulu, B. No: 2013/8492, 08/09/2014.

AYM, Selahattin Akyıl, B. No: 2012/1198, 07/11/2013.

AYM, T.A.A., B. No: 2014/19081, 01/02/2017.

AYM, Tevfik Yıldırım, B. No: 2013/4701, 23/01/2014.

AYM, Yaşar Yıldız, B. No: 2015/10626, 03/07/2019.

Yargıtay 10. HD, E. 2019/3182, K. 2020/6203, T. 02.11.2020 www.kazanci.com.

Yargıtay 10. HD, E. 2020/8254, K. 2020/6194, T. 02.11.2020
www.karararama.yargitay.gov.tr.

Yargıtay 10. HD, E. 2020/7594, K. 2020/6449, T. 12.11.2020
www.karararama.yargitay.gov.tr.

Yargıtay 10. HD, E. 2018/1444, K. 2020/87, T. 14.01.2020
www.karararama.yargitay.gov.tr.

Yargıtay 21. HD, E. 2008/14826, K. 2009/5002, T. 06.04.2009
www.karararama.yargitay.gov.tr.

Yargıtay 21. HD, E. 2016/115, K. 2017/2948, T. 10.04.2017 www.kazanci.com.

Yargıtay 22. HD, E. 2016/6529, K. 2016/11095, T. 18.04.2016
www.karararama.yargitay.gov.tr.

Yargıtay 4. HD, E. 2011/3313, K. 2012/6507, T. 16.04.2012

www.karararama.yargitay.gov.tr.

Yargıtay HGK, E. 2003/21-673, K. 2003/641, T. 12.11.2003 www.kazanci.com.

Yargıtay HGK, E. 2012/1121, K. 2013/386, T. 20.03.2013

www.karararama.yargitay.gov.tr.

Yargıtay 9. HD., 2004/5846 E., 2004/5621 K., T. 22.03.2004 www.kazanci.com.

Yargıtay 9. HD., 2014/27318 E., 2014/32852 K., T. 05.11.2014

www.karararama.yargitay.gov.tr.

Yargıtay 11. HD., 2016/3303 E., 2017/1922 K., T. 30.03.2017 www.kazanci.com.

Yargıtay 9. HD, 2007/37878 E., 2007/35335 K., T., 26.11.2007 www.kazanci.com.

Yargıtay 9. HD, 2016/21367 E., 2017/14609 K., T. 02.10.2017 www.kazanci.com.

Yargıtay 9. HD, 2013/1773 E., 2013/6664 K., T. 25.02.2013 www.kazanci.com.