

## HİŞ YARGILAMASINA HAKİM OLAN İLKELER

**Bektaş KAR\***

İş ve sosyal güvenlik hukuku kurallarının uygulanmasında, kamu müdahalesinin somutlaştığı temel iki kurum; iş denetimi ve iş yargısıdır<sup>1</sup>. İş hukuku ilkeleri temelinde iş hukuku kuralları çerçevesinde, içtihat ve öğretinin katkısı ile aleni yargılama sonucu hakkın yerine getirilmesi, sosyal devlet ilkesinin gereğidir. Bu nedenle iş hukukunun kamu düzenini ilgilendiren yönü unutulmamalıdır<sup>2</sup>.

Medeni hukuk yargılamasına yön veren ilkeleri 6100 sayılı HMK.'da düzenlenip tanımlanmasına rağmen, iş yargılamasına yön veren temel ilkeler, ne yazık ki 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nda yer almamıştır. Bu ilkeleri çağrıştıran bazı düzenlemelere yer verilmiştir. Emredicilik ilkesinin gereği iş uyuşmazlıklarının iş mahkemelerinde görülmesi, yetkinin kamu düzenine ait olması, çabukluk ilkesinin gereği temyiz incelemesinin kısa tutulması, karar düzeltme yolunun kapatılması, daha hızlı yargılama usulü öngörülmesi gibi kurallar düzenlenmiştir.

Elbette 5521 sayılı kanunun atıf yapması nedeni ile 6100 sayılı HMK.'da yer alan ilkeler, iş yargılamasına hakim olan ilkeler gözetilerek, iş uyuşmazlıklarının çözümünde dikkate alınacaktır.

Temel hukuk yargılamasına hakim olan ilkeler, 6100 sayılı HMK.'un 24-33. maddeleri arasında düzenlenmiştir. Ancak önemi nedeni ile normatif olarak düzenlenmese de uluslararası hukuk uygulamasında da kabul gören iş

---

H Hakem incelemesinden geçmiştir.

\* Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Tetkik Hakimi

<sup>1</sup> **Şişli**, Zeynep, Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Yargısal Çözüm, Ankara Barosu Dergisi, 2012/2 sayı, s. 52.

<sup>2</sup> Y. 9. HD. 09.09.2013 gün ve 2012/11904 E, 2013/21546 K.

yargılamaının ilkelerinden söz etmek gerekir. Bu ilkeler beş başlık altında toplanmaktadır.

1. Kolaylık
2. Çabukluk
3. Ucuzluk
4. Emredicilik(Kendiliğinden Araştırma)
5. Zayıfın (işçinin) korunması.

Bu ilkelerden, kolaylık, çabukluk ve ucuzluk ilkelerinin, HMK.'da kural olarak düzenlenen<sup>3</sup> usul ekonomisi ilkesinin alt unsurları olduğu açıktır. Bu nedenle usul ekonomisi ilkesinin iş yargılamasında çok daha fazla önem arzettiği açıktır.

Buna karşın emredicilik ve zayıfın korunması ilkelerinin ise iş ve sosyal güvenlik hukukunun kamusal yönü nedeni ile 6100 sayılı HMK.'da yer alan tasarruf ve taraflarca hazırlama ilkelerinin istisnası olarak uygulanması gerekmektedir. Aslında iş yargılamasında emredicilik (kendiliğinden araştırma) ilkesinin uygulaması ile iş yargılamasına ilişkin diğer ilkeler olan basitlik, kolaylık ve ucuzluk ilkelerinin de uygulanacağı, bir anlamda bu ilkenin iş yargısında öncü ve ana ilke konumunda olduğu açıktır<sup>4</sup>.

### 1. Kolaylık (Basitlik) İlkesi

Yargılamanın basitliği, aslında usul ekonomisinin gereğidir. Usul ekonomisi, temel hukuk yargılamaının ilkelerinden biridir. Bu ilkeye ayrıca değinilecektir. Basitlik ilkesinin gereği olarak;

<sup>3</sup> Madde 30. Hâkim, yargılamanın makul süre içinde ve düzenli bir biçimde yürütülmesini ve gereksiz gider yapılmamasını sağlamakla yükümlüdür. (1086 sayılı HUMK. Madde 77. Hâkim tahkikat ve muhakemenin mümkün olduğu derecede sürat ve intizam daire-sinde cereyanına ve beyhude masrafa meydan verilmemesine dikkatle mükelleftir).

<sup>4</sup> Aynı düşüncede **Çenberci**, M., Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Ankara 1977, s. 234-235; **Başterzi**, Fatma, İş Yargısı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 1999, s. 180. "İşçi ve işveren ilişkilerinin niteliği ve iş yargılamaının özelliği nedeni ile hukuk yargılamaından ayrı bir ispat sistemi getirilmesi ve özellikle re'sen araştırma prensibi-nin benimsenmesi ile ucuzluk, basitlik ve çabukluk ilkelerine hizmet edilmiş olunacaktır".

**a) İş ve sosyal güvenlik mahkemelerinde basit yargılama usulü uygulanacaktır.** 5521 sayılı kanunun 7. maddesinde iş mahkemelerinde sözlü yargılama usulü, keza maddi hukuk kurallarını düzenleyen 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20. maddesinde de feshin geçersizliği ve işe iade davalarında seri yargılama usulü uygulanacağı belirtilmiştir. Ancak 01.10.2011 tarihinde yürürlüğe giren HMK.'un 316/d maddesinde açıkça hizmet ilişkisinde doğan davaların basit yargılama usulüne tabi olduğu belirtildikten sonra aynı maddenin g fıkrasında açıkça “diğer kanunlarda yer alan ve yazılı yargılama usulü dışındaki yargılama usullerinin uygulanacağı belirtilen dava ve işlerin artık basit yargılama usulüne tabii olacağı düzenlenmesine yer verilmiştir. Yine HMK.'un 447. maddesinde de “Diğer kanunların sözlü yahut seri yargılama usulüne atıf yaptığı hâllerde, bu Kanunun basit yargılama usulü ile ilgili hükümleri uygulanır” düzenlemesi ile bu durum pekiştirilmiş ve 5521 sayılı Kanun'un 7. maddesindeki sözlü ve 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki seri yargılama usulleri kaldırılarak, iş ve sosyal güvenlik hukuku uyuşmazlıklarında basit yargılama usulü uygulanacağı kabul edilmiştir.

**b) Uzlaştırma kurumuna yer verilmiştir.** 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 7 ve 6100 sayılı HMK.'un 320/2 maddeleri uyarınca hakim ön inceleme aşamasında tarafları sulhe davet etmek zorundadır. Ancak toplumumuzda uzlaşma kültürü olmadığı için maalesef tarafların sulh oldukları çok nadir görülen bir vakıadır.

**c) İdari yoldan davanın açılması öngörülmüştür.** 5521 sayılı Kanun'un 10. maddesi uyarınca “İş Kanununun uygulanması ile görevli olan idari merciler, kendilerine yapılan müracaatları 15 gün içinde idari yoldan neticelendiremedikleri ve iş mahkemelerinin görevi içinde gördükleri takdirde bu hususa dair olan evrak ve belgeleri yetkili iş mahkemesine tevdi ederler. Mahkeme, re'sen gün tayin ederek tarafları davet ve müracaat sahibinin davacı olduğunu tesbitten ve zabıtnameye imzasını aldıktan sonra bu kanundaki esas ve usullere göre davayı görerek kararını verir. İdari merciin bu yoldaki tevdi mahkemenin göreve mütaallik kararını takyit etmez”.

d) İdari yoldan uyuşmazlıkların çözümlenmesine olanak sağlanmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 3. maddesinde asıl-alt işveren ilişkisinin muvazaaya dayandığı iş müfettişince tespit edilebilir.

Keza aynı kanunun 92/3 maddesi uyarınca “Çalışma hayatını izleme, denetleme ve teftişe yetkili iş müfettişleri ile işçi şikayetlerini incelemekle görevli bölge müdürlüğü memurları tarafından tutulan tutanaklar aksi kanıtlanıncaya kadar geçerlidir. İş müfettişleri tarafından düzenlenen raporların ve tutulan tutanakların işçi alacaklarına ilişkin kısımlarına karşı taraflarca otuz gün içerisinde yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir. İş mahkemesinin kararına karşı taraflarca 5521 sayılı Kanun'un 8 inci maddesine göre kanun yoluna başvurulabilir. Kanun yoluna başvurulması iş mahkemesince hüküm altına alınan işçi alacağının tahsiline engel teşkil etmez”.

## 2. Çabukluk İlkesi

Usul ekonomisi bakımından belirtilen “**hızlılık**” unsurunun amacı adaletin, hakkın bir an önce yerini bulunmasının sağlanmasıdır. Çabukluk olgusu, adaleti bir tarafa bırakan bir acelecilik olarak kesinlikle algılanmamalıdır. Vurgulamak adına bir kez daha belirtmek gerekirse, yargılamanın amacı adaletli karar vermektir; usul ekonomisi ilkesi ve onun içeriğinde çabukluk, amaca vardırıran araçlardan yalnızca biridir<sup>5</sup>.

Usul ekonomisinin bir unsuru olan “çabukluk”, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 6. maddesinde, “**makul sürede yargılanma hakkı**” olarak karşımıza çıkmakta ve Avrupa İnsan hakları Mahkemesi bu konuda somut ölçütler getirmektedir

**Bu ilkenin gereği olarak da 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nda** temyiz süresi tefhim ve tebliğden itibaren 8 gün öngörülmüş, karar düzeltme yolu kapatılmış, ayrıca temyiz incelemesinin işçilik alacakları ile ilgili davada 2 ay içinde yapılması, feshin geçersizliği ve işe iade davasında yargılamanın 2 ay içinde, temyiz incelemesinin ise bir ay içinde yapılması gerektiği kuralına yer verilmiştir.

<sup>5</sup> Yılmaz, E., Hukuk Muhakemeleri Kanunu Şerhi, Ankara 2013, s. 347.

Ancak yasal düzenlemelere rağmen ne yazık ki iş yoğunluğu ve alt yapı eksikliği nedeni ile iş uyuşmazlıkları, öngörülen sürelerde sona ermemektedir. Bu durumda doğrudan adil yargılanma hakkının ihlalini doğurmaktadır.

### 3. Ucuzluk İlkesi

Yargılama sırasında ödenmek durumunda kalınan yargılama harç ve giderleri, hak arama özgürlüğü ile doğrudan ilgilidir<sup>6</sup>. Ancak ucuzluk ilkesinin iş yargılamasında özel bir önemi vardır. Oda emeği ile geçinen ve ekonomik açıdan zayıf olan işçiden başlangıçta yargılama harç ve giderlerinin alınmamasıdır. Nitekim 30.01.1950 tarihinde kabul edilen 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 11. maddesi "İş mahkemelerinde açılan davalar tebligat ücretinden, her türlü resim ve harçtan muaftır" hükmünü içermekteydi. Çalışanlar lehine olan bu düzenleme ne yazık ki sonraki yıllarda kanun metninden çıkarılmış, bu alanda dava hakkının kullanılabilmesi harç yatırma koşuluna bağlanmıştır. Ancak 492 sayılı Harçlar Kanunu'nda aynı paralelde ki düzenleme halen yürürlüktedir. Kanunun 33. maddesinin göre "İş mahkemeleri tarafından işçiler lehine hükme bağlanmış olan hak ve alacakların takibinde işçilerden hiç bir harç alınmadan gerekli işlem yapılır. Bu harçlar işçi haklı çıktığı takdirde takip sonunda hesap edilerek ayrıca bir hükme hacet kalmadan borçludan tahsil olunur".

Adil yargılanma hakkı ölçütleri arasında, davanın tarafları arasında yargılama sırasında usul hükümleri yönünden eşit konumda bulunma, taraflardan birine dezavantaj diğerine avantaj sağlayacak kurallara yer vermeme esasları yanında, davanın tarafları arasında hakkaniyete uygun bir dengenin varlığı önemli bir yer tutmaktadır. Hak arama özgürlüğü, diğer temel hak ve özgürlüklerden gereken şekilde yararlanılmasını ve bunların korunmasını sağlayan en etkili güvencelerden biri olmakla birlikte aynı zamanda toplumsal barışı güçlendiren, bireyin adaleti bulma, hakkı olanı elde etme, haksızlığı önleme uğraşının da bir aracıdır.

İşçi ve işveren arasındaki dengenin korunması ve işveren karşısında ekonomik yönden zayıf ve güçsüz konumda bulunan işçinin hak arama

---

<sup>6</sup> Ejder, Yılmaz, Yargılama Giderlerinin İşlevi ve Sosyal Hukuk Devleti, Ankara Barosu Dergisi, 1984/2, s. 200-224.

özgürlüğünü kullanabilmesi için, uğradığı bir haksızlık nedeniyle dava hakkını kullanmasının harç yatırma koşuluna bağlanmaması gerekir.

Özellikle 6100 sayılı HMK.'un dava koşulu olarak getirilen gider avansının iş ve sosyal güvenlik uyuşmazlıklarında katı olarak uygulanması, sosyal ve ekonomik açıdan zayıf konumda olan çalışanın, hak aramasını zorlaştırmaktadır. İş yargılamasında ucuzluk ilkesinin gereği olarak, bu kuralın iş ve sosyal güvenlik uyuşmazlıklarında çalışan açısından katı uygulanmaması, ispat yüküne göre işverene yükletilmesi, resen araştırma ilkesinin geçerli olduğu örneğin hizmet tespit davalarında yargılama giderlerinin HMK.'un 325. maddesi uyarınca ilerde haksız çıkan taraftan alınmak kaydı ile hazineden karşılanması, bunun yanında çalışanlar açısından adli yardım kurumunun daha kapsamlı olarak uygulanması isabetli olacaktır. Bu şekilde adil yargılanma hakkı kapsamında uygun bir denge de sağlanacaktır.

#### **4. Emredicilik (Kendiliğinden Araştırma) İlkesi**

##### **İş yargısında emredicilik ilkesi iki yönü ile ortaya çıkar.**

**a) Birinci yönü**, iş yargılamasına ilişkin düzenlemelerin, emredici nitelikte düzenlenmesidir. Bu kuralların konulmasında elbette diğer bir ilke olan, zayıfın korunması ilkesinin de etkili olduğu tartışmasızdır.

İş mahkemelerinin görevli kılınması, iş uyuşmazlıklarında yetkinin kamu düzenine ait olması, ispat yükünün genel kural dışında düzenlenmesi gibi kurallar iş yargısına ait emredici kurallardır.

5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nda iş ve sosyal güvenlik uyuşmazlıklarında açıkça iş mahkemelerinin görevli olacağı belirtilmiş, 5. maddesi ile uyuşmazlıklarda yetkili mahkemeler belirlendikten sonra taraflar arasında yetki sözleşmesi imzalanamayacağına dair emredici düzenlemeye yer verilmiştir.

Feshe bağlı hakların uyuşmazlık konusu yapıldığında ve işçi iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedildiğini iddia ettiğinde, genel kural olan "herkes iddiasını ispat etmeli" kuralı dışına çıkmış ve iş sözleşmesini

geçerli veya haklı nedenle feshettiğini veya işçinin iş sözleşmesinin kendisinin feshettiğinin ispat yükü karşı taraf olan işverene yükletilmiştir<sup>7</sup>.

**b) Emredicilik ilkesinin ikinci yönü** ise iş uyuşmazlıklarında **kendiliğinden araştırma ilkesinin** de ön planda tutulmasıdır.

Medeni yargılama hukukunda asıl olan taraflarca hazırlama ilkesidir. Dava malzemesinin hazırlanmasında, tarafların yanında hakimin de görevli olmasına, kendiliğinden (re'sen) araştırma ilkesi denir. Bu ilke taraflarca hazırlama ilkesinin bir istisnasını oluşturmaktadır.

Kendiliğinden araştırma ilkesi yönetsel yargılama usulünün özelliklerinden birisidir. Re'sen araştırma ilkesi, uyuşmazlıkta gözönüne alınması gereken kamu düzenine ilişkin hususlarda mahkemenin sağlıklı bir sonuca ulaşabilmesi için önem arzeder. Mahkemenin sahip olduğu bu yetki aynı zamanda davacılara da güvence sağlar niteliktedir.

Re'sen araştırma ilkesi daha çok basitlik ve çabukluk ilkelerini sağlamaya yönelik olup, tarafların dayanmasına gerek duyulmadan hakimin dava ile ilgili delilleri re'sen toplayabilmesini, özel veya resmi kuruluşlardan belge ve bilgilerin bir yazı ile getirtilebilmesini ifade eder<sup>8</sup>.

Hakimin yalnız uyuşmazlık halinde değil, dava dosyasının kendisini kuşkuya düşürmesi veya kararsız bırakması halinde de görevi nedeni ile re'sen bu hususları araştırması gerekir<sup>9</sup>.

İş yargısında tazminat ve alacaklara esas süre ve ücret tartışmalı olduğunda, iş hukukunun belirtilen kamusal yanı nedeni ile resen araştırma ilkesinin devreye girmesi kaçınılmazdır. Re'sen araştırma ilkesi daha çok basitlik ve çabukluk ilkelerini sağlamaya yönelik olup, tarafların dayanmasına gerek duyulmadan hakimin dava ile ilgili delilleri re'sen toplayabil-

---

<sup>7</sup> 4857 sayılı İş Kanunu Madde 20/2. "Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

<sup>8</sup> **Kuru**, Baki, Türkiye Barolar Birliği. 1. Türk Hukuk Kongresi Tebliği, İş Uyuşmazlıklarının Çözümlemesi, Ankara 1971; **Başterzi**, Fatma, İş Yargısı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 1999, s. 177.

<sup>9</sup> **Çenberci**, M., İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s. 166-167; **Başterzi**, Fatma, İş Yargısı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 1999, s. 181.

mesini, özel veya resmi kuruluşlardan belge ve bilgilerin bir yazı ile getirilebilmesini ifade eder. Uygulamada re'sen inceleme yöntemleri olarak bazı bilgi ve belgelerin taraflardan veya ilgili diğer yerlerden istenmesi ve uyumsuzluğa ilişkin, işlem ve sicil dosyaları ile diğer mahkemelerce verilen kararların getirilmesi önemli bir yer tutmaktadır. Öte yandan keşif ve bilirkişi incelemesi yaptırılması da en çok başvuru alan re'sen inceleme yöntemlerinden birisidir<sup>10</sup>.

İş yargısının amacı, özellikle sosyal güvenlik açısından işvereni denetlemek ve hukuka uygun davranmasını sağlamaktır. Bu denetimde ise kamu yararı varlığı tartışmasıdır. Uygulamada re'sen inceleme yöntemleri olarak bazı bilgi ve belgelerin taraflardan veya ilgili diğer yerlerden istenmesi ve uyumsuzluğa ilişkin, işlem ve sicil dosyaları ile diğer mahkemelerce verilen kararların getirilmesi önemli bir yer tutmaktadır. Öte yandan keşif ve bilirkişi incelemesi yaptırılması da en çok başvuru alan re'sen inceleme yöntemlerinden birisidir.

İş Mahkemelerinin sahip olduğu re'sen araştırma ilkesinin içeriğini belirleyecek olan bu mahkemelerde açılacak olan davanın özelliğidir. İş mahkemesi re'sen başvuracağı yöntemleri her davanın özelliklerine göre ayrı ayrı belirleyecek, kimi davalar için belgelerin getirilmesini isteyebilecekken kimileri için keşif veya bilirkişi incelemesine karar verecektir. Bilgi ve belgenin istenmesinde, bilirkişi ve keşfe karar verilmesinde tarafların bu konuda talepleri olabilmekle birlikte kesin kararı verme yetkisi davayı görececek olan mahkeme veya hakime aittir. Her ne kadar iş yargısında emredicilik ilkesinin gereği re'sen araştırma ilkesi kabul edilmiş ve gerekli incelemenin ne olduğuna karar vermek ve bu incelemeyi yapmak için hakime bir takdir yetkisi verilmişse de, bu kuralın tüm iş uyumsuzluklarında bütün gerekli araştırmanın mahkeme tarafından yapılması gerekir şeklinde geniş yorumlanmaması gerekir.

Yargıtay İş Mahkemeleri Kanunu'nda açık hüküm olmamasına rağmen istikrarlı olarak "İş ve Sosyal güvenlik hukuku ile ilgili düzenlemeler nitelikçe kural olarak kamu düzeni ile ilgili olduğundan, kusur ve hesap raporlarının alınması ve sair hususların incelenmesi ile gerçeğin saptanması

<sup>10</sup> Y. 9. HD. 09.09.2013 gün ve 2012/11904 E, 2013/21546 K.



yönünden tarafların istemlerine bakılmaksızın re'sen yerine getirilmelidir" şeklinde karar vermiştir<sup>11</sup>.

Özellikle hizmet tespit davalarında Yargıtay 10 ve 21. Hukuk Daireleri istikrarlı olarak, bu davaların kamu düzeni ile ilgili olduğuna vurgu yaparak "özel bir duyarlılıkla ve özenle yürütülmesinin zorunlu ve gerekli bulunduğu gözetilerek; hak kayıplarının ve gerçeğe aykırı sigortalılık süresi edinme durumlarının önlenmesi, temel insan haklarından olan sosyal güvenlik hakkının korunabilmesi için, bu tür davalarda, tarafların gösterdiği kanıtlarla yetinilmeyip, gerek görüldüğünde, re'sen araştırma yapılarak kanıt toplanabileceğini" açıkça belirtmişlerdir<sup>12</sup>.

İş kazası nedeni ile açılan tazminat davalarında da kusur ve zararın belirlenmesine aynı ilke özellikle kamu düzenini ilgilendirdiğine vurgu yapılarak kabul edilmektedir<sup>13</sup>.

<sup>11</sup> Y. 21. HD. 19.07.1998 gün ve 1998/5182 E, 1998/5270 K.

<sup>12</sup> Y. 10. HD. 20.05.2013 gün ve 2012/11811E, 2013/10817 K.

Y. 10. HD. 17.01.2013 gün ve 2012/21697E, 2013/264 K. "01.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun geçiş hükümlerini içeren Geçici 7. maddesinin "Bu Kanunun yürürlük tarihine kadar 17/7/1964 tarihli ve 506 sayılı, 2/9/1971 tarihli ve 1479 sayılı, 17/10/1983 tarihli ve 2925 sayılı, bu Kanunla mülga 17/10/1983 tarihli ve 2926 sayılı, 8/6/1949 tarihli ve 5434 sayılı Kanunlar ile 17/7/1964 tarihli ve 506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesine göre sandıklara tâbi sigortalılık başlangıçları ile hizmet süreleri, fiilî hizmet süresi zammı, itibarî hizmet süreleri, borçlandırılan ve ihya edilen süreler ve sigortalılık süreleri tabi oldukları Kanun hükümlerine göre değerlendirilirler" hükmü ve genel olarak Kanunların geriye yürümemesi (geçmişe etkili olmaması) kuralı karşısında, davanın yasal dayanağı 506 sayılı Kanunun 79/10. maddesi olup bu tür sigortalı hizmetlerin tespitine ilişkin davaların, kamu düzeniyle ilgili olduğu ve bu nedenle de özel bir duyarlılıkla ve özenle yürütülmesinin zorunlu ve gerekli bulunduğu açıktır. Bu çerçevede, hak kayıplarının ve gerçeğe aykırı sigortalılık süresi edinme durumlarının önlenmesi, temel insan haklarından olan sosyal güvenlik hakkının korunabilmesi için, bu tür davalarda tarafların gösterdiği kanıtlarla yetinilmeyip, gerek görüldüğünde resen araştırma yapılarak kanıt toplanabileceği de göz önünde bulundurulmalıdır".

<sup>13</sup> Y. 10. HD. 29.09.2009 gün ve 2009/7532 E, 2009/14793 K. "Anayasa'nın 17. maddesinde "yaşama hakkı" güvence altına alınmış, bu yasal güvencenin yaşama geçirilmesinde, iş ve sosyal güvenlik mevzuatında da işçilerin korunması, işin düzenlenmesi, iş güvenliği, sosyal düzen ve adaletin sağlanması düşüncesi ile koruyucu bir takım hükümler getirilmiştir.

Keza 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre iş kolu ve yetki tespit davaları kamu düzenine ilişkindir<sup>14</sup>. Bu nedenle resen araştırma ilkesi geçerlidir.

Alman hukukunda da, iş yargılaması kural olarak medeni usul hukukunun genel ilkelerine göre yürütülmektedir. Ancak, daha basit, hızlı ve ucuz bir yargılama için bu usulde bir takım değişiklikler yapılmıştır. Bunların en önemlisi, hakime tanınan re'sen araştırma yetkisidir. Bu bağlamda, işçinin temsil edilmediği davalarda, hukuki bilgisinin eksikliği yüzünden bir takım taleplerde bulunamamasını ve bazı maddi vakıaları mahkeme önüne getirememesini önlemek üzere, uzlaştırma prosedürünü başlatan yargıca dava dosyasının tamamlandığını kontrol görevi verilmiştir. Hâkim bu çerçevede kendi başına harekete geçerek dosyadaki eksiklikleri giderip, davayla ilgili tüm malzemeyi toplayabilir. Şu halde, Almanya da iş mahkemelerinin görevinin, sadece davanın dinlenmesi ve karara bağlanmasının ötesinde, belirli derecede güçsüz tarafın desteklenerek davaya müdahale edilmesi biçiminde genişletildiğini ileri sürmek mümkündür. Alman sisteminde, çabukluk ilkesinin gerçekleştirilmesine yönelik olarak, mahkeme başkanı, tanık ve bilirki-

---

Kamu düzeni düşüncesi ile oluşturulan işçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuat hükümleri; işyerleri ve eklerinde bulunması gereken sağlık şartlarını, kullanılacak alet, makineler ve hammaddeler yüzünden çıkabilecek hastalıklara engel olarak alınacak tedbirleri, aynı şekilde işyerinde iş kazalarını önlemek üzere bulundurulması gerekli araçların ve alınacak güvenlik tedbirlerinin neler olduğunu belirtmektedir. Burada amaçlanan; işvereni işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin tamamını almaya zorlamayarak, yapılmakta olan iş nedeniyle işçinin vücut tamlığı ve yaşama hakkının önündeki tüm engellerin giderilmesidir.

Uygulamada önemli olan, işverenin iş kazasına neden olmuş hareketinin işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı bulunup bulunmadığının tespiti işidir.

Bu konuda yapılacak ilk yargı işlemi, mevcut hükümlere göre alınacak tedbirlerin neler olduğunun tespiti işidir. Mevzuat hükümlerince öngörülmemiş, fakat alınması gerekli başkaca bir tedbir varsa, bunların dahi tespiti zorunluluğu açıktır. Bunların işverence tam olarak alınıp alınmadığı (işverenin koruma tedbiri alma ödevi), alınmıyorsa zararın bundan doğup doğmadığı, duruma işçinin tedbirlere uymamasının etkili bulunup bulunmadığı (işçinin tedbirlere uyma yükümlülüğü) ve bu doğrultuda tarafların kusur oranı saptanacaktır.

<sup>14</sup> Y. 22. HD. 07.05.2013 gün ve 2013/6144 E, 2013/10039 K.

şileri çağırıp, bütün resmi belgeleri isteyebileceği gibi, tarafların talebi ile bağlı olmaksızın görüş de alabilir. Bu nedenle hâkimler çoğu zaman, tarafların mahkemede kişisel olarak hazır bulunmalarını istemektedirler<sup>15</sup>.

### 5. Zayıfın (İşçinin) Korunması

İş Hukuku; işçi ve işveren ilişkisinde, işverenin sosyal ve ekonomik bakımından güçlü olması, işçinin korunması ve işçi lehine yorum ilkeleri dikkate alınarak, sözleşme hukuku alanında ayrılmış ve farklı kurallar getirerek gelişmiştir. İş hukuku kurallarının yorumunda, uygulanacak yöntemler Yargıtay'ın 1958 tarihli İçtihadı Birleştirme Kararı ile genel olarak ortaya konulmuştur. Karara göre "Kanun koyucuya İş Kanunlarını kabul ettiren tarihi sebepler ve bunlar arasında iktisadi durumca zayıf olan işçiyi iktisadi durumu daha kuvvetli olan işverene karşı özel şekilde koruyacak içtimai muvazeneyi ve cemiyetin sükûnunu sağlama hedefi ve hukuk hükümlerinin tefsirinde lafzın gayenin ışığı altında manalandırılmasının gerektiği göz önünde tutulunca, iş hukukuna ait hükümlerin tefsirinde tereddüt halinde işçinin lehine olan hal şeklinin kabul edilmesi, iş hukukunun ana kaidelelerinden olduğu neticesine varılır<sup>16</sup>.

Güçlü karşısında güçsüzün korunması hukukun genel ilkelerinden olup, iş hukukunun doğuş nedeni de iş ilişkilerinde güçsüz olan işçinin korunması olmuştur. İşçinin işverene karşı ekonomik, hukuki ve kişisel olarak bağımlı olması nedeniyle, onun işveren karşısında korunması iş hukukunun ana kuralı olarak kabul edilmektedir.

Yorum yapılırken, iş hukukunun işçileri koruyucu niteliğinin gözden kaçırılmaması gerekir. İş hukukuna egemen bulunan ilkelere biri de kuşkusuz işçiyi koruma ilkesi olup, yasa ile getirilen düzenleyici kuralların ve gerekse tarafların yani işçi veya hak sahipleri ile işveren arasındaki ilişkilere ait irade açıklamalarının yorumunda bu ilkenin ışığında hareket edilmesi zorunludur. Bu gereklilik yüksek yargı organlarının kararlarına da yansımış,

<sup>15</sup> **Weiss**, Manfred, *Lbour Law and Industrial Relations in Germany*, Deventer, 1995, s. 112-113; **Başterzi**, Fatma, *İş Yargısı*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 1999, s. 179-180.

<sup>16</sup> 27.05.1958 gün 1957/15 E, 1958/5 K.

bu kararlarda İş hukukuna egemen bulunan ilkelere birisinin işçiyi koruma ilkesi olduğunun altı çizilerek, yasa ile getirilen düzenleyici kuralların ve gerekse tarafların yani işçi veya hak sahipleri ile işveren arasındaki ilişkilere ait irade açıklamalarının yorumunda bu ilkenin ışığında hareket edilmesi zorunlu olduğu vurgulanmıştır<sup>17</sup>.

Yargıtay kararlarında da belirtilmiş olduğu gibi, delillerin hüküm vermeye yeterli olmadığı ya da kesinlik göstermediği, delil ve karşı deliller değerlendirildiğinde, birine üstünlük verilemediği durumlarda işçinin korunması ve işçi lehine yorum ilkelerinden hareket edilmelidir<sup>18</sup>.

İşverenin sosyal ve ekonomik üstünlüğünü kullanarak ibraname, ikale sözleşmesi veya işçiden istifa dilekçesi alması halinde, bu ilke kapsamında her türlü delille kanıtlama olanağı sağlanarak, bunların geçersizliği yargı kararlarına konu edilmektedir<sup>19</sup>. Zira bir tarafın diğeri üzerinde ekonomik ve sosyal üstünlüğünü kullanarak belge düzenlemesi, eşitliği kendi lehine bozacak hususlar kabul ettirmesi” sözkonusu belge ve sözleşmeyi geçersiz kılacaktır.

<sup>17</sup> Y. HGK. 25.1.1978. 10-3435 E. 23 K.

<sup>18</sup> Y. HGK. 27.02.2008 gün ve 2008/9-179 E, 2008/165 K., Y. 9.HD. 13.04.2000 gün ve 2000/1676E, 2000/5561 K., Y. 9. HD. 20.06.2011 gün ve 49945 E.

<sup>19</sup> “İşverenin sosyal ve ekonomik üstünlüğünü kullanarak, tazminatları ödeme koşulu, benzeri baskılarla işçiden yazılı istifa dilekçesi vermesini talep etmesi ve işçinin buna uyması veya işçiyi aynı şekilde karşılıklı anlaşma sureti ile iş sözleşmesinin feshine zorlanması halinde, gerçek bir istifa ve ayrılma iradesinden söz edilemez. Bu halde feshin işverence gerçekleştirildiği kabul edilmelidir”. Y. 9. HD. 16.03.2009 gün ve 2008/16987 E, 2009/6809 K., “Bozma sözleşmesi yoluyla iş sözleşmesi sona eren işçi, iş güvencesinden yoksun kaldığı gibi, kural olarak feshe bağlı haklar olan ihbar kıdem tazminatlarına da hak kazanamayacaktır. Yine 4447 sayılı yasa kapsamında işsizlik sigortasından da yararlanamayacaktır. Bütün bu hususlar, İş Hukukunda hâkim olan ibranamenin dar yorumu ilkesi gibi, hatta daha da ötesinde, ikale sözleşmesinin geçerliliği noktasında işçi lehine değerlendirmenin gerekliliğini ortaya koymaktadır”. Y. 9. HD. 03.05.2010 gün ve 2009/20314 E, 2010/11898 K., “Her şeyden önce bozma sözleşmesi yapma konusunda icapta bulunanın makul bir yararının olması gerekir”. Karşılıklı anlaşma sureti ile iş sözleşmesinin sona erdirilmesi anlaşması, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 21/son maddesi kapsamında irdelenmelidir”. Y. 9. HD. 07.12.2009 gün ve 2009/1227 E, 2009/ 33668 K.

İşçiden işe girerken teminat amacı ile alınan senetlerin iptali ve borçlu olmadığının tespiti uyuşmazlıklarında da her türlü delille kanıtlanması halinde senedin geçersizliğine ve iptaline karar verilmektedir<sup>20</sup>.

Görüldüğü gibi maddi hukuk kuralları için geçerli olan işçi lehine yorum ilkesi, iş yargılamasında zayıf konumda olan işçi yönünden, işçinin korunması şeklinde yargı kararlarına konu olmuştur.

Aslında işverenin talimatları ile hareket eden ve bu nedenle bağımlı olarak çalışan işçinin, iş sözleşmesi devam ederken ibraname, ikale ve istifa gibi belgeler imzalatıldığında, bu tür işlemlerde irade bozukluğu altında olduğu kabul edilmelidir. Nitekim senede karşı tanıkla ispat yasağının istisnalarını düzenleyen 6100 sayılı HMK.'un 201/1.ç maddesindeki “**Hukuki işlemlerde irade bozukluğu ile aşırı yararlanma iddialarına**” karşı tanık dinlenebilir kuralının iş ve sosyal güvenlik uyuşmazlıklarında uygulanması zayıfın korunması ilkesinin gereği olacaktır.

İşçinin korunması ilkesi sadece yargı kararlarına değil, normatif düzenlemelere de yansımıştır.

Emredicilik ilkesi kapsamında yukarıda açıklanan ispat yükünün feshe bağlı haklarda işverene yükletilmesi bunların başında gelir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18 ve devamı maddelerinde düzenlenen feshin geçersizliği ve sonuçlarına ilişkin hükümlerde, feshin geçerli nedenlerle feshinde fesih sebebinin açık ve kesin olarak yazılı yapılmasının geçerlilik, 22. madde uyarınca iş şartlarında esaslı değişiklikte değişikliğin işveren tarafından yazılı bildirimde bulunularak yapılması ve işçi tarafından kabulünün de yazılı yapılması koşullarına bağlanması, zayıfın korunmasına yönelik düzenlemelerdir.

<sup>20</sup> Y. 9. HD. 01.06.2009 gün ve 2009/16742 E, 2009/15029 K. “Ticaret Hukuku hükümlerine dayalı senetlerin, teminat kaydı içerdiğinde, poliçe, bono veya çek olsun vasfını kaybettiği, geçerli olmadığı bilinmektedir. İşçi ve işverenin taraf oldukları iş ilişkisinde başlangıçta işe girerken, bazı iş kollarında işverenin teminat amacı ile bu tür senetler aldığı uygulama ile anlaşılmaktadır. Kuşkusuz bu durumun kanıtlanması halinde bu şekilde alınan senet, teminat senedi niteliğinde sayılmalıdır. Diğer taraftan, İş Hukuku; işçi ve işveren ilişkisinde, işverenin sosyal ve ekonomik bakımından güçlü olması, işçinin korunması ve işçi lehine yorum ilkeleri dikkate alınarak, sözleşme hukuku alanında ayrılmış ve farklı kurallar getirerek gelişmiştir. Bu nedenle iş hukukunda, düzenlenen belgelere karşı işçi lehine tanık dinletilmesi yoluna gidilmektedir.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 420. maddesi uyarınca “işçi aleyhine tek taraflı cezai şart içeren sözleşmelerin geçersiz kabul edilmesi, keza aynı maddenin ikinci fıkrasında ibranamenin fesihten sonra bir aylık süre geçtikten sonra ve açıkça ibradan çok borcun tamamen ifasını içeren bir belge olarak düzenlenmesi gerektiği yönündeki kural da işçinin korunmasına yönelik normatif düzenlemedir.

İşçinin ücretinin bordroda yazılı ücretten daha fazla olduğunu iddia etmesi halinde, ücretin asgari ücretten az olamayacağı ve emsal ücretin araştırılması gerektiğine dair 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 401. maddesi de aynı ilkenin gereğidir. Bu maddeye göre “İşveren, işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen; sözleşmede hüküm bulunmayan hâllerde ise, asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödemekle yükümlüdür”.

Çalışma olgusunun ve ücretin işçi tarafından her türlü delille kanıtlanması, buna karşılık ücret ve eklerinin ödendiğinin bordro veya banka yolu ile ödendiğinin, yıllık ücretli izin kullandırıldığıının işveren tarafından yazılı delil veya kesin delillerle kanıtlanması gerektiğine dair düzenlemeler ile kayıtların tutulması yükümlülüğünün işverene verilmesi, bu ilkenin gereğidir.