

7036 SAYILI İŞ MAHKEMELERİ KANUNU UYARINCA GÖREV

Jurisdiction According to the No.7036 Labor Courts Law

Faruk Barış MUTLAY*
Ar. Gör. Melih İŞİK*

ÖZ

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun “görev” başlıklı 5. maddesi, 3 bentten oluşmaktadır. Çalışmamızda da Kanundaki düzenleme doğrultusunda iş mahkemelerinin görevi üç ana başlık altında incelenmiştir. Buna göre öncelikli olarak, “bireysel iş kanunlarına ve Türk Borçlar Kanununa tabi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasındaki uyuşmazlıklar”, ikinci olarak “idari para cezalarına itiraz ile Sosyal Güvenlik Kurumunun ve Türkiye İş Kurumunun taraf olduğu uyuşmazlıklar” ve üçüncü olarak da “diğer kanunlarda iş mahkemelerinin görevli olduğu uyuşmazlıklar” çerçevesinde iş mahkemelerinin görevi ele alınmıştır. Konu ele alınırken, 7036 sayılı yeni İş Mahkemeleri Kanunu ile 5521 sayılı Kanun arasında kıyaslamalar yapılmış, yenilik getiren düzenlemeler belirlenerek bunların isabetli olup olmadığı değerlendirilmiştir. Ayrıca yeni Kanun’daki eksiklikler de belirlenmeye çalışılarak, olması gereken hukuk bakımından görüşlerimiz açıklanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Görev, Mahkemenin Görevi, İş Mahkemesi, İşçi, İşveren.

Makalenin Geliş Tarihi: 11.03.2019 **Makalenin Kabul Tarihi:** 25.11.2019

* Dr. Öğr. Üyesi, Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı. E-Posta: mutlayakdeniz.edu.tr, ORCID: 0000-0003-4331-6550

* Arş. Gör. Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Medeni Usul ve İcra İflas Hukuku Anabilim Dalı. E-Posta: isikmelihakde.niz.edu.tr, ORCID: 0000-0001-8072-521X

ABSTRACT

The 5th article of No.7036 Labor Courts Law titled “Jurisdiction” consists of three paragraphs. In this study, in accordance with the regulations in the law, the jurisdiction of the labor courts is reviewed under three main headings. With respect to this, the jurisdiction of labor courts is being reviewed within the framework of firstly “the conflict between the workers subject to individual labor laws and Turkish Law of Obligations and employers or employer representatives”, secondly “the conflict in which The Social Security Institution and Turkish Employment Institution takes part when there is an objection to administrative fines” and thirdly, “the conflicts for which the labor courts have jurisdiction in other laws”. In considering this matter, comparison was made between No.7036 new Labor Courts Law and No.5521 Law, renovating regulations were determined and their effectiveness were evaluated. Moreover, we have tried to determine the deficiencies in the new law and explain our viewpoint from the point of view of needed Law.

Key Words: Jurisdiction, Jurisdiction of Court, Labor Court, Worker, Employer.

GİRİŞ

Hakkı ihlal edilen veya edilme riski ile karşı karşıya kalan kişi *ihkak-ı hak yasağı gereği*¹, hukuki menfaatinin teminini Devletin yargı organları olan mahkemelerden talep eder. Kişi, bu talepte bulunurken yahut dava sürecini başlatırken öncelikli olarak yargı sisteminde yer alan mahkemelerden hangisine başvuracağını belirlemelidir. Bu belirleme, özel hukukta göreve ilişkin kurallar doğrultusunda yapılır. Zira görev, uyumsuzluğun bir yerdeki hukuk mahkemelerinden hangisi tarafından inceleneceğini ifade eden bir kavramdır².

¹ **Üstündağ**, Saim; Medeni Yargılama Hukuku, 7. Bası, İstanbul 2000 (kısaltma: Usul), 2; **Kuru**, Baki; Hukuk Muhakemeleri Usulü C. I, 6. Baskı, İstanbul 2000, 36 (kısaltma: C. I); **Kuru**, Baki; İstinaf Sistemine Göre Yazılmış Medeni Usul Hukuku, İstanbul 2016, 51 (kısaltma: Usul).

² **Üstündağ**, Usul, 139; **Kuru**, Usul, 85; **Arslan**, Ramazan/**Yılmaz**, Ejder/**Taşpınar Ayvaz**, Sema; Medeni Usul Hukuku, Ankara 2016 (kısaltma: Usul), 195; **Yılmaz**, Ejder; Hukuk Muhakemeleri Kanunu Şerhi, 3. Baskı, Ankara 2017(kısaltma: Şerh), 38; **Alangoya**, Yavuz/**Yıldırım**, M. Kamil/**Deren-Yıldırım**, Nevhis; Medeni Usul Hukuku Esasları, İstanbul 2011, 55. Görev kavramının, “mahkemelerin madde (içerik) itibariyle yetkisi” olarak tanımlanmasına ilişkin bkz. **Postacıoğlu**, İlhan E./**Altay**, Sümer; Medeni Usul Hukuku Dersleri, İstanbul 2015 (kısaltma: Usul), 93.

İş mahkemelerinin bakmakla görevli olduğu uyuşmazlıklar, yürürlükte bulunduğu süre boyunca sekiz kez değiştirilmiş olan 30.01.1950 tarihli ve 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu³ ve bu Kanuna atıfta bulunan bazı kanunlardaki hükümlerle belirlenmişti. 5521 sayılı Kanun, 12.10.2017 tarihli 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu⁴ ile yürürlükten kaldırılmış olup yeni Kanunla özellikle iş mahkemelerinin kuruluş, görev ve yargılama usulleri düzenlenmiştir⁵.

Her ne kadar iş yargılaması için başka bir kanun kabul edilmişse de, iş mahkemeleri için uygulanacak görev kurallarının niteliği, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununa⁶ göre farklı değildir. Bu çerçevede iş mahkemeleri ancak kanun ile görevli kılınabilir ve göreve ilişkin öngörülen kural kamu düzenine ilişkindir (HMK m.1). Görev kuralları emredici niteliğe sahiptir⁷, yorum veya kıyas yolu ile genişletilmeleri ya da değiştirilmeleri mümkün değildir⁸. Taraflar aralarında yapacakları anlaşma ile görevli mahkeme tayin edemezler ve uyuşmazlığın başka bir mahkemede görülmesini sağlayamazlar⁹. Taraflarca yapılan bu yöndeki bir anlaşma, emredici hükme ve kamu düzenine aykırı olduğundan, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m.27 doğrultusunda kesin hükümsüzlük yaptırımına tabidir.

³ Resmi Gazete 04.02.1950 T., 7424.

⁴ Resmi Gazete 25.10.2017 T., 30221.

⁵ 5521 sayılı Kanunun değiştirilmesi gerektiğine yönelik yapılan açıklamalar için bkz. **Çenberci**, Mustafa; İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi, Ankara, 1968, 2-3; **Şahlanan**, Fevzi; İş Yargılaması, İÜHFİM, C.59, S.1-2, 2001, 378; **Yılmaz**, Ejder; İş Mahkemeleri Kanununun Değiştirilmesi İhtiyacı, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2007, S.8 (kısaltma: İş Mahkemeleri), 5 vd. **Ekmekçi**, Ömer; "Hocayla İş Yargısı Üzerine Sohbet", Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan, İÜHFİM, C.LXXIV, Özel Sayı, İstanbul 2016, 374; ayrıca bkz. **Soyer**, Polat; Yeni İş Mahkemeleri Kanunu İle Getirilen Bazı Düzenlemeler Hakkında Genel Bir Değerlendirme, Legal İSGHD, C.15, S.57, 2018, 22. Yeni Kanun taslak halindeyken yapılan eleştiri için bkz. **Güzel**, Ali; İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağı Hakkında Bazı Aykırı Düşünceler, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2016/3, 1131. Yeni İş Mahkemeleri Kanununda (İMK), 5521 sayılı Kanunda olduğu gibi, 6100 sayılı Kanundan farklı düzenlemeler yer almaktadır. Buna göre, Kanunda boşluk bulunması durumunda 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu (HMK) uygulama alanı bulacaktır (İMK. m.9), bkz. **Çelik**, Nuri/**Caniklioğlu**, Nürşen/**Canbolat**, Talat; İş Hukuku Dersleri, Beta, 31. Bası, İstanbul 2018, 44.

⁶ Resmi Gazete 04.02.2011 T., 27836.

⁷ **Tanrıver**, 94.

⁸ **Yılmaz**, Şerh, 41; **Akkan**, Mine; Pekcanitez Usûl Medeni Usûl Hukuku C. I, 15. Bası, İstanbul 2017, 240.

⁹ Hukuk Muhakemeleri Kanunu Hükümet Gerekçesi m.1 (www2.tbmm.gov.tr/d23/1/1-0574.pdf E.T.: 13.02.2019).

İş mahkemelerinin görevli olduğu uyuşmazlıklar bakımından da göreve ilişkin hükümler kamu düzenine ilişkin olduğundan, uyuşmazlığın iş mahkemesinde görülmesi bir dava şartıdır (HMK m.114/1, c). Uyuşmazlığın görevsiz mahkemede görülüyor olması, kamu düzeninin ihlali anlamına gelir. Bu sonucun doğumuna engel olmak adına, davanın açıldığı mahkeme yargılamanın her aşamasında görevli olup olmadığını kendiliğinden¹⁰ inceleyebilir (HMK m.115/1) ve görevsiz olduğunu kanaatine ulaşırsa davanın usulden reddine karar verebilir (HMK m.115/2). Görev kurallarına atfedilen değerden ötürü, ilk derece mahkemesinden başka Bölge Adliye Mahkemesi veya Yargıtay dahi, mahkemenin görevli olup olmadığını kendiliğinden¹¹ gözetebilir (HMK m. 353/1-a-3, 371/1-b).

İş mahkemeleri özel görevli (ihtisas) mahkemelerden olup, genel mahkemeler asıl olarak asliye hukuk mahkemesi ve sayılan haller için sulh hukuk mahkemeleridir¹² (HMK m. 4). İş mahkemesi ile diğer özel görevli mahkemeler ve genel mahkemeler arasında görev ilişkisi bulunmaktadır¹³. Bu sebeple iş mahkemesinde görülmesi gereken bir davanın genel veya başka bir özel görevli mahkemede açılması halinde; mahkemenin görevsiz olduğu itirazı, davanın tarafları olan işçi veya işveren tarafından yargılamanın her aşamasında ileri sürülebilir¹⁴ (HMK m.115/1). Diğer yandan ayrı olarak iş mahkemesinin kurulmadığı yerlerde iş mahkemesinin görevli olduğu işler,

¹⁰ "... Görev konusu, kamu düzeni ile ilgili olup, mahkemelerce, yargılamanın her aşamasında resen ele alınması gereken bir husustur. ..." Y.21.HD., 7.11.2016 T., E.2016/9856 K.2016/13829; "... Görev kamu düzeni ile ilgili dava şartı olduğundan (HMK m. 114/c) iddia ve savunma olarak ileri sürülmesi bile yargılamanın her aşamasında mahkemece resen göz önünde bulundurulur. ..." Y.8.HD., 31.10.2016 T., E.2016/14165 K.2016/14769 (www.kazanci.com E.T. 25.01.2017).

¹¹ **Tanrıver**, 147; **Alangoya/Yıldırım/Deren-Yıldırım**, 69-70; **Arslan/Yılmaz/Taşpınar Ayvaz**, Usul, 201.

¹² Asliye ticaret mahkemesini de genel görevli mahkemeler arasında gören görüş için, bkz. **Kuru**, Usul, 90 vd. Sulh hukuk mahkemelerini özel görevli mahkemeler arasında gören görüş için, bkz. **Akkan**, Pekcanitez Usûl, 135 vd.; **Postacıoğlu/Altay**, Usul, 102.

¹³ **Kuru**, C. V, 5590; **Kuru**, Usul, 59, 869; **Postacıoğlu/Altay**, Usul, 110; **Yılmaz**, Şerh, 93-94; **Tanrıver**, 208; **Akkan**, Pekcanitez Usûl, 233; **Arslan/Yılmaz/Taşpınar Ayvaz**, Usul, 105.

¹⁴ Yargılama sona ermiş ve görevsiz mahkemenin vermiş olduğu karar kesin hüküm halini almışsa taraflar, mahkemenin görevsiz olduğunu ileri süremezler ve yargılamanın yenilenmesi yoluna salt bu gerekçe ile başvuramazlar (**Kuru**, C. I, 314; **Kuru**, Usul, 97; **Akkan**, Pekcanitez Usûl, 240).

genel mahkeme olan o yerdeki asliye hukuk mahkemesi¹⁵ (İMK m.2/3) tarafından “İş Mahkemesi sıfatıyla” görülür¹⁶.

Mahkemenin görevi dava şartı olduğundan (HMK m.114/1, c), davanın açıldığı mahkeme görevli olup olmadığını ön inceleme aşamasında yapar (HMK m.137/1) ve ilk olarak bu konuda karar verir (HMK 138). İnceleme sonucunda görevsiz olduğu sonucuna ulaşırsa görevsizlik kararı verecektir. Görevsizlik kararı, yargılamayı sona erdiren usule ilişkin nihai bir karardır¹⁷. Bu karar ile görevsiz mahkemenin hakimi dosyadan elini çeker, görevli mahkemeyi bildirir¹⁸ ve dosyanın o mahkemeye gönderilmesine¹⁹ hükmeder. Ancak dosya, karar verilmesi üzerine görevli mahkemeye gönderilmez, Hukuk Muhakemeleri Kanunu m. 20 hükmü gereği taraflardan birinin talebi ve bu hükmün tatbiki gerekir. İş mahkemesinde görülmesi gereken bir dava

¹⁵ İş mahkemesinin olmadığı yerde tek asliye hukuk mahkemesi varsa uyuşmazlık bu mahkemede, birden fazla asliye hukuk mahkemesi varsa uyuşmazlık 1 numaralı asliye hukuk mahkemesinde görülür, bkz. HSK'nın 26.3.2014 Tarihli ve 141 sayılı Kararı (www.hsk.gov.tr/DuyuruOku/492_hakimler-ve-savcilar-yuksekkurulu-genel-kurulunun-26032014-tarih-ve-141-sayili-karari.aspx E.T.: 14.02.2019). Bu halde 1 numaralı asliye hukuk mahkemesi ile diğer asliye hukuk mahkemeleri arasındaki ilişki de iş bölümü ilişkisi değil, görev ilişkisi olarak kabul edilmektedir, bkz. **Kuru**, C. V, 5593; **Kuru**, Usul, 870. Aynı yönde; Y. 17.HD., 16.05.2017 T., E.2015/4291, K.2017/5517 (legalbank.net E.T.: 14.02.2019). Öte yandan Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, bu durumdaki asliye hukuk mahkemeleri arasındaki ilişkiyi “işbölümü” olarak nitelendirmektedir, bkz. Y. 21.HD., 16.02.2017 T., E.2016/20021, K.2017/1084; Y. 21.HD., 11.10.2016 T., E.2016/19238, K.2016/13999 (lexpera.com.tr E.T.: 14.02.2019).

¹⁶ **Tanrıver**, 208; **Arslan/Yılmaz/Taşpınar Ayyavaz**, Usul, 105, 742; **Akkan**, Pekcanitez Usûl, 170. İş mahkemesi bulunmayan yerlerde asliye hukuk mahkemesinde dava açılırken, “İş Mahkemesi Sıfatıyla” açıldığı belirtilmezse; asliye hukuk mahkemesi görevsizlik kararı vermeyip bir ara karar ile davaya “İş Mahkemesi Sıfatıyla” baktığını tespit ederek davayı görmeye devam eder, bkz. **Kuru**, C. V, 5595; **Kuru**, Usul, 870 vd. Aynı yönde; Y. 22.HD., 10.04.2017 T., E.2017/7229, K.2017/8091; Y. 10.HD., 10.10.2016 T., E.2016/11758, K.2016/12211; Y. 21.HD., 23.05.2005 T., E.2005/3914, K.2005/5368; (legalbank.net E.T.: 14.02.2019).

¹⁷ **Üstündağ**, Usul, 172; **Kuru**, Usul, 98; **Tanrıver**, 148; **Alangoya/Yıldırım/Deren-Yıldırım**, 69-71; **Arslan/Yılmaz/Taşpınar Ayyavaz**, Usul, 201; **Akkan**, Pekcanitez Usûl, 241.

¹⁸ “... Mahkemece görevsizlik kararı verilirken hüküm fıkrasında görevli mahkemenin gösterilmesi gerekmekte olup ...” Y.16. HD., 5.5.2016 T., E.2015/5097 K.2016/5244 (<http://www.kazanci.com> E.T. 27.01.2017).

¹⁹ “... HMK'nın 20. maddesine göre kararda görevli mahkemenin belirtilmesi yanında dilekçe ve dava dosyasının görevli mahkemeye gönderilmesine karar verilmesi zorunludur. Bu itibarla dosyanın görevli mahkemeye gönderilmesine karar verilmesi gerekirken yalnızca davacının görevli mahkemede dava açmakla muhtariyetine şeklinde hüküm kurulması doğru görülmemiş ise de ...” Y.14.HD., 7.6.2016 T., E.2016/5107 K.2016/6566 (<http://www.kazanci.com> E.T. 27.01.2017).

başka bir mahkemede açılmış veya başka mahkemenin bakmakla görevli olduğu bir dava iş mahkemesinde ikame edilmiş ise uygulanması gereken prosedür, 7036 sayılı Kanunda özel düzenleme bulunmadığından, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'dur. Bu bakımdan, görev kurallarının nitelikleri ile görevsizlik kararı ve bu karar üzerine yapılması gereken işlemlere, giriş kısmında ve kısaca değinmeyi uygun görmekteyiz. Nitekim çalışmamızın esas noktası, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu gereği iş mahkemelerinin hangi hallerde görevli olacaktır. Bu sebeple görevsizlik kararı ve bu karar üzerine yapılması gereken işlemler üzerinde durulmamıştır.

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun "görev" başlıklı 5. maddesi, 3 bentten oluşmaktadır. Çalışmamızda da Kanundaki düzenleme doğrultusunda iş mahkemelerinin görevi üç ana başlık altında incelenmiştir. Buna göre öncelikli olarak, "bireysel iş kanunlarına ve Türk Borçlar Kanununa tabi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasındaki uyumsuzluklar", ikinci olarak "idari para cezalarına itiraz ile Sosyal Güvenlik Kurumunun ve Türkiye İş Kurumunun taraf olduğu uyumsuzluklar" ve üçüncü olarak da "diğer kanunlarda iş mahkemelerinin görevli olduğu uyumsuzluklar" çerçevesinde iş mahkemelerinin görevi ele alınmıştır.

D) BİREYSEL İŞ KANUNLARINA VEYA TÜRK BORÇLAR KANUNUNA TABİ İŞÇİLER İLE İŞVERENLER VEYA İŞVEREN VEKİLLERİ ARASINDA İŞ İLİŞKİSİ NEDENİYLE KANUNDAN VEYA SÖZLEŞMEDEN DOĞAN UYUŞMAZLIKLAR AÇISINDAN GÖREV

A. 5521 SAYILI İŞ MAHKEMELERİ KANUNUNDA BENİMSELENEN ANLAYIŞ

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun yürürlüğe girmesinden önce, iş mahkemelerinin hangi davalara bakmakla görevli olduğu 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 1. maddesinde düzenlenmişti²⁰. Esasen anılan maddenin birinci fıkrasında öncelikli olarak iş mahkemelerinin kurulmasına ilişkin genel esasa yer verilirken, aynı zamanda iş mahkemelerinin hangi hukuk uyumsuzluklarını çözmekle görevli olduğu ifade edilmişti. Düzenlemenin ilgili kısmı, "*İş Kanununa göre işçi sayılan kişilerle (o*

²⁰ 5521 sayılı Kanundaki düzenlemelere ilişkin yapılan açıklamalar için bkz. **Şahlanan**, 382 vd.

kanunun değiştirilen ikinci maddesinin Ç, D ve E fıkralarında istisna edilen işlerde çalışanlar hariç) işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyumsuzluklarının çözülmesi ile görevli olarak lüzum görülen yerlerde iş mahkemeleri kurulur.” şeklindeydi²¹.

Birinci fıkrası aktarılan hükümden de anlaşıldığı üzere, iş mahkemelerinin görevli olup olmadığının belirlenmesinde uyumsuzluğun taraflarının hukuki niteliği önemliydi. Dolayısıyla, iş mahkemelerinin görev alanının tespitinde, uyumsuzluğun tarafı olarak öncelikle *İş Kanununa göre “işçinin”, “işverenin” ve “işveren vekillerinin”* belirlenmesi gerekmektedir²². Ancak bilindiği üzere, bugün olduğu gibi 5521 sayılı Kanun döneminde de yürürlükte 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tazimi Hakkında Kanun (Basın İş Kanunu), 854 sayılı Deniz İş Kanunu ve 4857 sayılı İş Kanunu olmak üzere üç tane bireysel iş kanunu ve bu üç bireysel iş kanununun kapsamına girmeyenler için uygulama kabiliyetini haiz olan Türk Borçlar Kanununun (TBK) hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri bulunmaktaydı. Dolayısıyla, söz konusu kavramların (işçi, işveren ve işveren vekili) *hangi İş Kanunu* doğrultusunda tespit edileceği ve Türk Borçlar Kanununun kapsamına dahil olanlar için durumun nasıl şekillendiği ortaya konmalıydı. Daha net bir ifadeyle, 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile hangi işçilerin, işverenlerin ve işveren vekillerinin kapsama alındığı belirlenmeliydi.

Bu belirleme yapılırken 5521 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte hali hazırda yürürlükte olan kanunun/kanunların esas alınması şüphesiz isabetli bir yaklaşımdı. 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun resmi gazetede yayımlandığı tarih olan 04.02.1950 tarihinde yürürlükte olan Kanun,

²¹ Düzenlemenin 2. fıkrasının (B) bendinde, İşçi Sigortaları Kurumu ile sigortalılar veya yerine kaim olan hak sahipleri arasındaki uyumsuzluktan doğan itiraz ve davalara da iş mahkemelerinin bakacağı belirtilmiştir. Konuya ilişkin aşağıda idari para cezalarına itiraz ile Sosyal Güvenlik Kurumunun ve Türkiye İş Kurumunun taraf olduğu uyumsuzluklar başlığı altında açıklama yapılmıştır.

²² Öğretide bu unsur, “kişi unsuru” olarak adlandırılmaktadır, bkz. **Yılmaz**, Halil; İş Yargılamasının Gösterdiği Özellikler, Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2010, 72; **Gülver**, Ender; İş Yargısında Görev, İÜHFİM, C.59, S.1-2, 2001, 386; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 45. Konuya ilişkin detaylı açıklamalar için bkz. **Şahlanan**, 384 vd. Ayrıca bkz. **Kabakcı**, Mahmut; İş Mahkemelerinin Yapısı, Görev İle Yetkisi Hakkında Değerlendirmeler, Av. Cengiz Özbilgin’e Armağan, Beta, 2018, 47 vd.

3008 sayılı Kanunu²³. Belirtilen tarihte Basın İş Kanunu²⁴ ve Deniz İş Kanunu²⁵ ise henüz yürürlükte olmadığından, 5521 sayılı Kanunda yer alan “iş kanunu” ifadesiyle bu iki kanunun kastedildiğini ve lafzının açıklığı karşısında Borçlar Kanununa tabi işçilerin kapsama alındığını savunmak mümkün değildi. Öyle ki hükümde geçen “o kanunun değiştirilen ikinci maddesinin Ç, D ve E fıkralarında istisna edilen işlerde çalışanlar hariç” şeklindeki ifadeyle, Borçlar Kanununa tabi işler bakımından iş mahkemelerinin görevli olmadığı açıkça belirtmek istenmişti. Dolayısıyla, 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun yürürlüğe girmesiyle birlikte 3008 sayılı Kanuna göre işçi sayılan kimselerle, işveren veya işveren vekilleri arasında iş sözleşmesinden veya 3008 sayılı Kanuna dayanan her türlü uyumsuzluk için iş mahkemeleri görevli kılınmıştı²⁶.

İş Mahkemeleri Kanununun kapsam maddesinden ortaya çıkan bu sonuç iş mahkemelerinin bakmakla görevli olduğu uyumsuzlukların alanını daraltmaktaydı. Zira 5521 sayılı Kanunun atıfta bulunduğu 3008 sayılı Kanunun uygulama alanı oldukça dardı²⁷. Kanunun kapsamına girebilmek için işyerinde çalışan işçi sayısı, işyerinde yürütülen faaliyetler vb. bazı durumlar önem taşıyordu. Öyle ki, Kanunun 2. maddesinde, en az 10 işçinin çalışabileceği işyerlerine söz konusu Kanunun uygulanabileceği hükme bağlanmıştı.

Kanunun sadece yer bakımından uygulama kabiliyeti sınırlı değildi; kapsamına aldığı faaliyetler açısından da uygulama alanı dardı. Gerçekten, Kanun ile sadece iş sözleşmesiyle *bedenen* çalışan ya da *bedenen ve fikren* çalışan işçiler kapsama alınmıştı. İş sözleşmesiyle sadece fikren çalışanlar, farklı bir ifadeyle fikir işçileri ise, kapsama alınmamıştı (3008 s.K. m.1/1).

²³ Resmi Gazete 15.06.1936 T., 3330.

²⁴ Resmi Gazete 20.06.1952 T., 8140.

²⁵ Resmi Gazete 29.04.1967 T., 12586.

²⁶ **Kabakçı**, 48.

²⁷ 3008 sayılı Kanuna ilişkin detaylı açıklamalar için bkz. **Saymen**, Ferit Hakkı; Türk İş Hukuku, İstanbul 1954, 56 vd.; **Ekonomi**, Münir; İş Hukuku, C.I, 3. Bası, İstanbul 1987, 8 vd. Ayrıca iş hukukunun tarihsel gelişimine ilişkin yapılan açıklamalar için bkz. **Süzek**, Sarper; İş Hukuku, 16. Baskı, İstanbul 2018, 6 vd.; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 3 vd.; **Tunçomağ**, Kenan/**Centel**, Tankut; İş Hukukunun Esasları, 7. Baskı, İstanbul 2015, 14 vd.; **Mollamahmutoglu**, Hamdi/**Astarlı**, Muhittin/**Baysal**, Ulaş; İş Hukuku, Turhan Kitabevi, 6. Bası, Ankara 2014 (kısaltma: 6. Bası), 33 vd.; **Narmanlıoğlu**, Ünal; İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, 5. Baskı, Beta, Aralık 2014, 18 vd.; **Eyrenci**, Öner/**Taşkent**, Savaş/**Ulucan**, Devrim; Bireysel İş Hukuku, 8. Baskı, İstanbul 2017, 1 vd.

Bunun dışında, bedenen çalışma söz konusu olsa bile, bazı işler kapsam dışı bırakılmıştı (m.2). Nitekim yukarıda da ifade edildiği üzere bu durum, 5521 sayılı Kanunda da (m.1) dikkate alınmış ve 3008 sayılı Kanunun 2. maddesinin (Ç), (D) ve (E) fıkralarında istisna edilen işlerde çalışanların işverenleriyle arasındaki iş uyuşmazlıkları, iş mahkemelerinin görev alanı dışında bırakılmıştı.

3008 sayılı Kanunun 931 sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırılması ve 931 sayılı Kanunun şekil yönünden Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmesi²⁸ üzerine, 30 yıldan fazla bir süre yürürlükte kalmış olan 1475 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmişti²⁹. Buna rağmen, 5521 sayılı Kanunda herhangi bir değişiklik yapılmamış ve 5521 sayılı Kanunda geçen ve yukarıda belirtilen kavramların (işçi, işveren ve işveren vekili), 1475 sayılı İş Kanunu çerçevesinde değerlendirilmesi gerekmişti.

1475 sayılı Kanun, önce işçilerin iş güvencesini düzenleyen 09.08.2002 tarihli ve 4773 sayılı Kanun³⁰ ve bazı değişikliklerle 4773 sayılı Kanunun hükümlerini de içeren 22.05.2003 tarihli 4857 sayılı Kanun³¹ ile yürürlükten kaldırılmıştı.

4857 sayılı İş Kanununun, geçici 1. maddesinin 1. fıkrasında “*Diğer mevzuatta 1475 sayılı İş Kanununa yapılan atıflar bu Kanuna yapılmış sayılır.*” düzenlemesi yer almaktadır. Her ne kadar, 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununda açıkça 1475 sayılı Kanuna atıf yoksa da, yukarıda da ifade edildiği üzere bireysel iş kanunlarının yürürlük tarihleri dikkate alındığında, 5521 sayılı Kanunda geçen “iş kanunu” ifadesi, önce 3008 sayılı ve sonra 1475 sayılı Kanun olarak anlaşıldığından, nihai olarak söz konusu ifadenin 4857 sayılı İş Kanunu olarak kabulü gerekmektedir. Bunun yanında, 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 1. maddesinde yer alan “*o kanunun değiştirilen ikinci maddesinin (Ç), (D) ve (E) fıkralarında istisna edilen işlerde hariç*” ifadesiyle ise, 4857 sayılı Kanunun “istisnalar” başlıklı, anılan Kanunun kapsamında olmayan işlerin, işyerlerinin ve işçilerin sayıldığı 4. madde hükmü anlaşılmalıydı³².

²⁸ AYM., 14.05.1970 T., E.1967/40, K.1970/26; Resmi Gazete 11.05.1971 T., 13833.

²⁹ Resmi Gazete 01.09.1971 T., 13943.

³⁰ Resmi Gazete 15.08.2002 T., 14847.

³¹ Resmi Gazete T. 10.06.2003, 25134.

³² **Kabakcı**, 48.

Bu doğrultuda ifade etmek gerekir ki, *sadece 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunundaki düzenleme dikkate alındığında*, başta 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu olmak üzere, 854 sayılı Deniz İş Kanunu ve 5953 sayılı Basın İş Kanunu kapsamındaki işlerde çalışan işçiler ve bunların işverenleri veya işveren vekilleri arasındaki iş uyuşmazlıklarında görevli mahkemenin iş mahkemeleri olduğu sonucuna ulaşamıyordu. Ancak önemle belirtelim ki, salt 5521 sayılı Kanundaki düzenlemeden yola çıkarak, sadece 4857 sayılı Kanun kapsamındaki işçilerin işverenleriyle/işveren vekilleriyle iş sözleşmesinden ya da 4857 sayılı Kanundan doğan uyuşmazlıklarda iş mahkemelerinin görevli olduğunu ve diğer bireysel iş kanunlarından kaynaklı iş uyuşmazlıkları açısından ise, görevli olmadığını kabul etmek mümkün değildi.

854 sayılı Deniz İş Kanunu ve 5953 sayılı Basın İş Kanunu kapsamındaki işlerde çalışan işçiler ve bunların işverenleri/işveren vekilleri arasındaki uyuşmazlıklarda da iş mahkemelerinin görevli olma nedeni ise, 5521 sayılı Kanunun yukarıda aktardığımız 1. maddesi değil, bahsi geçen Kanunlardaki özel düzenlemelerdi.

Gerçekten de Basın İş Kanununun halen yürürlükte olan ek m.4 hükmünde “*Basın mesleğinde çalışanlarla çalıştıranlar arasında 5953 sayılı Kanun ile bunun ek ve tadillerine dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıkları, 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu hükümlerine tevfikân³³ bu mahkemeler tarafından rüyet³⁴ edilir*” denilmek suretiyle, iş mahkemeleri görevli kılınmıştır.

854 sayılı Deniz İş Kanununun, “görevli ve yetkili mahkeme” başlığını taşıyan ve halen yürürlükte olan 46. maddesinin birinci fıkrasında da, “*Bu kanun kapsamına giren gemi adamlarıyla bunların işveren veya işveren vekilleri arasında bu kanundan veya hizmet akdinden doğan davalar hakkında, 5521 sayılı kanun hükümleri uygulanır.*” denilmek suretiyle iş mahkemeleri görevli kabul edilmiştir.

Sonuç olarak kısaca ifade etmek gerekirse, 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununda, bireysel İş Kanunlarının kapsamına giren iş uyuşmazlıklarının

³³ Tevfikan: Uyarak, uygun olarak, -e göre. Bkz. Türk Dil Kurumu, Güncel Türkçe Sözlük; www.tdk.gov.tr

³⁴ Rüyet: Görme. Bkz. Türk dil Kurumu, Güncel Türkçe Sözlük; www.tdk.gov.tr

tamamı *açıkça* bu Kanunun uygulama alanına dahil edilmemişti. Kanun koyucu, 5521 sayılı Kanunda *açıkça belirtmek suretiyle değil*, ancak Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanununda yer alan hükümlerle 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununa yollama yaparak, gazeteci ve gemi adamları ile bunların işverenleri/işveren vekilleri arasındaki iş uyuşmazlıkları bakımından 5521 sayılı Kanunun uygulanacağını ve dolayısıyla da iş mahkemelerini görevli kabul etmişti.

B. 5521 SAYILI İŞ MAHKEMELERİ KANUNUNDA BENİMSENEN ANLAYIŞIN GÖREVLİ MAHKEME BAKIMINDAN YARATTIĞI SONUÇ

Yukarıda kısaca yapılan açıklamalardan da anlaşılacağı üzere, *her “işçi” ile bunun “işvereni”* arasında iş sözleşmesinden doğan uyuşmazlıklarda iş mahkemeleri görevli değildi. İşçi sıfatı öncelikli olarak *bireysel iş kanunlarından*³⁵ doğmalıydı. Zira yukarıda da ifade edildiği üzere, 5521 sayılı Kanun m.1 hükmündeki “iş kanunu” ifadesi ile Türk Borçlar Kanununun hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlerinin anlaşılması mümkün değildi ve bahsi geçen işçilerin işverenleriyle arasındaki uyuşmazlıkta iş mahkemelerinin görevli olduğunu düzenleyen -Deniz İş Kanunu ve Basın İş

³⁵ 4857 sayılı İş Kanunu, diğer bireysel iş kanunlarına göre genel nitelikte bir Kanun olmamakla birlikte, bu Kanunun uygulama alanı daha geniştir. Nitekim 4857 sayılı Kanunun 1. maddesinde, yapılan işin, işin yapıldığı işyerinin özellikleri vb. hususlar dikkate alınmaksızın, bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan bütün gerçek kişilerin kural olarak 4857 sayılı İş Kanunu açısından işçi olacağı belirtilmiştir. Kural belirttiğimiz şekilde olmakla birlikte İş Kanununun 2. 4. ve 10. maddeleri birlikte değerlendirildiğinde, iş sözleşmesiyle çalışan herkesin kapsama alınmadığı görülür. Öncelikle İş Kanunu m.2/II’de yer alan “*Bu Kanun, 4 üncü maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.*” düzenlemesiyle 4. maddeye atıf yapılmak suretiyle istisnalar belirtilmiştir. 4857 sayılı İş Kanununun 4. maddesinde kapsam dışı bırakılan işçiler, işler ve işyerleri gösterilmiştir. Böylece, m.4’te belirtilenler dışında kalan ve iş sözleşmesiyle yapılan tüm işlerde çalışanlar 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında kabul edilmiştir. Anılan madde nedeniyle 4857 sayılı Kanuna ve ayrıca Deniz İş Kanunu ile Basın İş Kanununa tabi olmayan işçilere, bireysel iş kanunlarına göre genel nitelikteki kanun olma özelliğini haiz olan 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri uygulanır. Kanunların kapsamlarına ilişkin olarak yapılan açıklamalar için bkz. **Süzek**; 55, 217 vd.; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 147 vd.; **Tunçomağ/Centel**, 33 vd.; **Mollamahmutoğlu**, Hamdi/**Astarlı**, Muhittin/**Baysal**, Ulaş; İş Hukuku Ders Kitabı, Lykeion, 2. Baskı, Ankara 2018 (kısaltma: 2. Bası), 63 vd.; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, 49 vd.; **Kar**, Bektaş; Deniz İş Hukuku (Ders Kitabı), Ankara 2012 (kısaltma: Deniz İş Hukuku), 75 vd.

Kanununda olduğu gibi- herhangi bir özel hüküm de bulunmamaktaydı. Dolayısıyla, bireysel iş kanunlarının kapsamında olmayan Türk Borçlar Kanununa tabi işçilerin işverenleri ve işveren vekilleri ile arasındaki iş uyuşmazlıklarının çözümünde görevli mahkeme genel mahkemelerdi.

Kanunlardaki düzenlemeler karşısında Yargıtay'ın da kararlarının bu yönde olduğu görülmekteydi. 4857 sayılı İş Kanununun 4. maddesi ile anılan Kanunun kapsamı dışında bırakılan sporculara ilişkin olarak Yargıtay bir kararında³⁶ “...somut olayda, taraflar arasında imzalanan sözleşmeye göre davacının sporcu (voleybolcu) olduğu anlaşılmaktadır. Esasen, davacının lisanslı sporcu olduğu taraflar arasında ihtilafsızdır. [...] sporcu ile kulübü arasında alacaklarla ilgili uyuşmazlıkta İş Kanunu hükümlerinin uygulanması olanağı bulunmamaktadır. Bu nedenle Mahkemece dava dilekçesinin görevsizlik nedeni ile reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile davanın kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...” şeklinde ifadelere yer vermek suretiyle görevli mahkemeyi tespit etmişti.

Ev hizmetlerinde çalışanlar da İş Kanunu m.4'te sayılanlar arasında olduğundan, Yargıtay bir kararında³⁷, “...4857 sayılı Yasanın 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca, ev hizmetlerinde çalışanlar hakkında bu kanun hükümleri uygulanmaz. Ev hizmetlerinde aşçı, uşak, temizlikçi gibi işlerde çalışan işçi ile ev sahibi işveren arasındaki uyuşmazlığın iş mahkemesi yerine genel mahkemede çözümlenmesi gerekir. İş Kanunu kapsamı dışında bırakılan bu hizmetleri gören kimselerle bunları çalıştıranlar arasındaki hukuki ilişkilerde Borçlar Kanununun hizmet akdine ilişkin hükümleri uygulanır. Aile bireylerini evden alarak alışverişe, şehir içinde gezmeye götürülen, boş zamanında ev ve eklentilerinde zamanını geçiren şoföründe ev hizmeti yaptığı ve iş kanunu kapsamında olmadığı kabul edilmelidir...” şeklinde isabetli bir sonuca ulaşmıştı.

Hava taşıma işinde çalıştığından pilotların da iş sözleşmesinden doğan alacaklarının tahsili için görevli mahkeme iş mahkemesi değildi. Yargıtay “...davacının davalı havayolları işyerinde yolcu uçağı pilotu olarak çalıştığı anlaşılmaktadır. 4857 sayılı Yasanın 4/1-a maddesi gereğince davacının

³⁶ Y.22.HD., 28.05.2013 T., E.2012/23322, K.2013/12675, karar için bkz. Ocak, Uğur; İşçilik Alacakları, 3. Kitap, Ankara 2015, 3380.

³⁷ Y.9.HD., 09.10.2008 T., E.2007/27814, K.2008/25988 (legalbank.net E.T.: 06.02.2019).

çalışması İş Kanunu kapsamı dışında kalmaktadır. Bu nedenle iş mahkemesi davada görevsizdir...”³⁸ şeklinde sonuca ulaşmıştı³⁹.

İş Kanununun 4. maddesinde yukarıda belirttiğimiz gibi sadece yapılan işin niteliği değil, işin niteliği ile birlikte işyerinde çalışan işçi sayısı da esas alınmak suretiyle, kapsam belirlenmiştir. Örneğin tarım işçilerinin tamamı değil, 50’den (50 dahil) az işçinin çalıştığı tarım işyerinde çalışan tarım işçileri kapsam dışı bırakılmıştır. Dolayısıyla, söz konusu kişilerin iş uyuşmazlıkları için de görevli mahkeme iş mahkemesi değildir. Nitekim, Yargıtay bir kararında⁴⁰ isabetli bir biçimde “...davacının arıcılık, peyzaj, üretim ticaret işyerinde çalıştığı anlaşılmaktadır. [...] tarım işi yapıldığı belli olan işyerinde elliden fazla işçi çalışması halinde İş Kanunu uygulanabilecektir. Mahkemece tarım işyerinde elli ve daha fazla işçi çalıştığı araştırılmadan davaya bakılması hatalıdır [...] Bu durumda Mahkemece işçi sayısı araştırılarak 50 işçiden fazla işçi çalıştırılması halinde davaya bakılmalı aksi takdirde dava dilekçesi genel hukuk mahkemelerinin görevli bulunması nedeniyle reddedilmelidir.” şeklinde ifadelerle yer vermişti.

4857 sayılı Kanun m.4/I, (a) hükmünde deniz taşıma işleri de kapsam dışı bırakılmış olmakla birlikte, deniz taşıma işinde çalışan her işçiye Deniz İş Kanununun uygulanacağı ve dolayısıyla, *gemi adamlarının iş uyuşmazlıklarında her zaman* iş mahkemelerinin görevli olduğu sonucuna ulaşmak mümkün değildi. Gerçekten, deniz taşıma işinin yapıldığı bir gemide çalışanlara Deniz İş Kanununun uygulanabilmesi için gemi belli özelliklere sahip olmalı ya da gemide çalışan sayısı belli miktarda olmalıdır⁴¹. Örneğin,

³⁸ Y.9.HD. 19.06.2006 T., E.2006/14258, K.2006/17721 (legalbank.net E.T.: 06.02.2019).

³⁹ Önemle ifade etmek gerekir ki, hava taşıma işinde sendika örgütlenmesi ve toplu iş sözleşmesi varsa, 5521 sayılı Kanun döneminde de, bu durumda görevli mahkeme iş mahkemesiydi. Ancak bunun nedeni, 5521 sayılı Kanun değil, Sendikalar ve Toplu İş sözleşmesi Kanununun 79. maddesinde yer alan düzenlemeydi, bkz. **Soyer**, 24.

⁴⁰ Y.9. HD., 15.02.2007 T., 2006/18441 E., K.2007/3513, karar için bkz. **Ocak**, 3385.

⁴¹ Deniz İş Kanunu m.1’de yer alan “*Bu kanun denizlerde, göllerde ve akarsularda Türk Bayrağını taşıyan ve yüz ve daha yukarı grostonilatoluk gemilerde bir hizmet akti ile çalışan gemiadamları ve bunların işverenleri hakkında uygulanır.*” şeklindeki düzenlemeyle bu durum ortaya konmuştur. Görüldüğü üzere, birlikte gerçekleşmesi gereken iki unsur aranmıştır. Buna göre, 1) *Türk bayrağı taşıyan ve 2) yüz ve daha fazla grostonilato büyüklüğündeki gemilerde* çalışanlar hakkında Deniz İş Kanunu hükümleri uygulanabilir. Kanun koyucu ikinci unsura mutlak şekilde bağlı kalmamış, bunun farklı şekillerde gerçekleşebileceğini öngörmüştür. Gerçekten, bir geminin tonajı 100 grostonilatodan fazla olmasa bile, aynı işverene ait olmak şartıyla toplamları yüz grostonilatoyu bulan veya aşan birden fazla gemi hakkında da, Türk bayrağı taşımak şartıyla, Deniz İş Kanunu uygulanır .

Türk bayrağı taşımayan bir gemi, tonaja ya da gemi adamı sayısına ilişkin şartı sağlıyor olsa dahi ya da Türk bayrağı taşıyan bir gemi tonaja veya gemi adamı sayısına ilişkin unsura sahip değilse, Deniz İş Kanunu kapsamı dışında kalacak ve söz konusu gemide çalışan gemi adamlarına ilişkin muhtemel bir uyuşmazlık -deniz taşıma işi, 4857 sayılı Kanun kapsamında da yer almadığından- iş mahkemesinde görülmeyecekti.

Yüksek Mahkeme de bir kararında⁴² her gemi adamına Deniz İş Kanununun uygulanmayacağını açıklayarak, görevli mahkemenin tespit edilmesi gerektiği üzerinde durmuştur. Yüksek Mahkeme kararında, “...davacının gemi adamı olduğu uyuşmazlık dışıdır. Ancak davacının çalıştığı geminin ve gemiye sahip işverenin Deniz İş Kanunu kapsamında kalıp kalmadığının araştırılması gerekir. Sunulan kayda göre davalıya ait gemi 100 grostonilatonun altındadır. Ancak tanıklar beyanlarında davalıya ait başka gemiden de söz edilmektedir. Davalı işverenin birden fazla gemiye sahip olması halinde tüm gemilerin toplam tonajı dikkate alınacak ve davacı Deniz İş Kanunu kapsamında değerlendirilecektir. Keza gemide çalışan personel sayısının da araştırılması gerekir. Zira gemide beş ya da daha fazla gemi adamı bulunması halinde de tonaja bakılmaksızın davacı Deniz İş Kanunu hükümlerinden yararlanacak ve iş mahkemesi de uyuşmazlıkta görevli olacaktır. Görev kamu düzenine ait olduğundan resen dikkate alınmalıdır. O nedenle özellikle davalı işverenin ve sahip olduğu geminin yukarıda belirtilen hükümlere göre Deniz İş Kanunu kapsamında olup olmadığı araştırılmalı, davalı işverenin ve sahip olduğu geminin Deniz İş Kanunu kapsamında kalmadığı ve bu nedenle davacı deniz taşıma işinde çalışan gemiadamının İş Kanunu yanında Deniz İş Kanunundan yararlanamayacağı saptandığı takdirde genel hukuk mahkemeleri uyuşmazlıkta görevli olacağından görevsizlik kararı verilmelidir...” şeklinde ifadelerle yer vermişti.

Bundan başka, grostonilatosuna bakılmaksızın aynı işveren tarafından en az 5 gemi adamının çalıştırıldığı gemiler de Deniz İş Kanunu kapsamındadır. Yine bu gemiler de Türk bayrağı taşımalıdır. Dolayısıyla gemi/gemiler, mutlaka Türk bayrağı taşımalı, bunun yanında da ya yukarıda belirtilen tonaja sahip olmalı ya da çalışan gemi adamı sayısı belirli sayıda olmalıdır. Aksi durumda, kişi gemide çalışsa bile, Deniz İş Kanunu bakımından işçi kabul edilmez. Konuya ilişkin detaylı açıklamalar için bkz. **Kar**, Deniz İş Hukuku, 75 vd.

⁴² Y.9.HD., 13.02.2012 T., E.2009/31285, K.2012/3117 (legalbank.net E.T.: 06.02.2019). Benzer yöndeki diğer kararlar için bkz. Y.9.HD., 21.09.2011 T., E.2011/37297, K.2011/33075; Y.7.HD., 18.04.2013 T., E.2013/2584, K.2013/6962 kararlar için bkz. **Ocak**, 3318-3319.

Diğer taraftan yüksek mahkeme, pazarlamacılık sözleşmesinin Türk Borçlar Kanununda düzenlenmesine ve bu sözleşmeyle çalışanlar işçi benzeri kişi konumunda olmasına rağmen⁴³, anılan sözleşmeden doğan uyumsuzluklarda iş mahkemesini görevli kabul etmişti. Yargıtay kararında⁴⁴ “...pazarlamacılık sözleşmesi İş Kanununun 4. maddesindeki istisnalar arasında sayılmadığı için İş Kanunu kapsamında bir sözleşmedir. Ancak İş Kanununda bu sözleşmeye ilişkin özel hükümler bulunmadığı ölçüde 6098 sayılı yeni Türk Borçlar Kanununun özel hükümleri öncelikle uygulanacak, bulunmadığı takdirde önce İş Kanununun sonra ise Borçlar Kanununun genel hükümlerine başvurulacaktır [...] taraflar arasında tipik pazarlamacılık sözleşmesinin unsurlarının bulunduğu [...] anlaşılmaktadır [...] pazarlamacılık sözleşmesinden doğan uyumsuzluklarda iş mahkemesi görevlidir.” şeklinde sonuca ulaşmıştı⁴⁵.

Çalışmamızın buraya kadar olan kısmında 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu döneminde, bireysel iş kanunlarına veya Türk Borçlar Kanununa tabi işçiler ile işverenler veya işveren vekilleri arasında iş ilişkisi nedeniyle kanundan veya sözleşmeden doğan uyumsuzluklar açısından görevli mahkemenin nasıl düzenlendiği ve Yargıtayın yaklaşımının nasıl olduğu üzerinde durulmuştur. Aşağıda bu durum, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu bakımından ele alınmıştır.

C. 7036 SAYILI İŞ MAHKEMELERİ KANUNUNDA BENİMSENEN ANLAYIŞ

1. Bireysel İş Kanunlarına Tabi İşçilerle İşverenler veya İşveren Vekilleri Arasındaki İş Uyumsuzluklarının Açık Bir Şekilde Kapsama Alınmış Olması

Yukarıda kısaca ifade edildiği üzere, bütün bireysel iş kanunları kapsamındaki işçilerle işverenler ve işveren vekilleri arasındaki iş uyumsuzlukları, 5521 sayılı Kanunun kapsamına açık bir şekilde ve doğrudan alınmamıştı; buna göre, bazı işçilere ilişkin iş uyumsuzlukları Kanunun uygulama alanına doğrudan dahil edilirken, bazı uyumsuzluklar için özel düzenlemelerin bulunması nedeniyle bunlar hakkında 5521 sayılı Kanun

⁴³ Kabakcı, 50-51.

⁴⁴ Y.9.HD., 08.11.2016 T., E.2016/24670, K.2016/19553 (legalbank.net E.T.: 06.02.2019).

⁴⁵ Yargıtayın yaklaşımının eleştirisi için, bkz. Kabakcı, 51-52.

uygulanmaktaydı. Söz konusu durumun 7036 sayılı Kanunla değişip değişmediği, değişmişse bunun ne yönde olduğu aşağıda belirlenmiştir.

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun “görev” başlıklı 5. maddesinin (a) bendinde, “*İş mahkemeleri; 5953 sayılı Kanuna tabi gazeteciler, 854 sayılı Kanuna tabi gemiadamları, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununa veya 11/1/2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun ikinci kısmının altıncı bölümünde düzenlenen hizmet sözleşmelerine tabi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyumsuzluklarına ilişkin dava ve işlere bakar.*” düzenlemesi bulunmaktadır⁴⁶.

Görüldüğü üzere, 5521 sayılı Kanunda olduğu gibi, 7036 sayılı Kanunda da, 4857 sayılı İş Kanununa tabi işçilerle işverenleri veya işveren vekilleri arasındaki iş uyumsuzlukları kapsama alınmıştır. 5521 sayılı Kanunda yukarıda ifade edildiği üzere, açık bir hüküm olmamasına karşın, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununda yer alan özel düzenlemelerle 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu kapsamında olduğu kabul edilen gazeteci ve gemi adamları ile işverenleri veya işveren vekilleri arasındaki uyumsuzluklar, 7036 sayılı Kanunda açık düzenleme yapılmak suretiyle kapsama alınmıştır⁴⁷.

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanununa tabi işçilere ilişkin uyumsuzlukların, yukarıda ifade edildiği şekilde açık bir biçimde kapsama alınmasının bahsi geçen bireysel iş kanunlarındaki düzenlemeler karşısında gerekli olup olmadığı belirlenmelidir. Zira 5521 sayılı Kanuna atıfta bulunan Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanununda yer alan ve yukarıda zikredilen hükümler (ek m.4 ve m.46) halen yürürlükte olup 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu m.10/II hükmünde, mevzuatta, yürürlükten kaldırılan 5521 sayılı Kanuna yapılan atıflar, bu Kanuna yapılmış sayılır düzenlemesi bulunmaktadır. Dolayısıyla, Basın İş Kanunu ek m.4 ve Deniz İş Kanunu m.46 hükümleri ile 5521 sayılı Kanuna yapılan yollama, 7036 sayılı Kanunun 10. maddesinin 2. fıkrası gereğince, 7036 sayılı Kanuna yapılmış sayılacağından, gemi adamlarının ya da gazetecilerin işverenleriyle/işveren

⁴⁶ 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununda göreve ilişkin yapılan açıklamalar için bkz. **Soyer**, 24-25; **Süzek**, 105 vd.; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 44 vd.; **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, 2. Bası, 397 vd.; **Kar**, Bektaş; İş Yargılaması Usulü, Ankara 2018 (kısaltma: İş Yargılaması), 143 vd.

⁴⁷ **Süzek**, 106; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 44 vd.; **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, 2. Bası, 398; **Kar**, İş Yargılaması, 244, 249.

vekilleriyle aralarındaki iş uyuşmazlıklarının çözümünde görevli mahkemenin iş mahkemesi olduğu sonucuna ulaşılır.

Kanaatimizce iş mahkemelerinin kuruluş, görev, yetki ve yargılama usulünü düzenlemek amacıyla yürürlükte bulunan bir Kanunda açık bir düzenleme yapılmak suretiyle gemi adamlarının ve gazetecilerin doğrudan kapsama alınması isabetli olmuştur⁴⁸. Ancak bu şekilde açık bir düzenleme yapıldıktan sonra aynı sonucu doğuran Deniz İş Kanunu m.46 ve Basın İş Kanunu ek m.4 düzenlemeleri önemini yitirmiş olduğundan, bunların yürürlükten kaldırılması isabetli olacaktır.

Gerçekten yukarıda da ifade edildiği üzere, Basın İş Kanunu ek madde 4'te yer alan "*Basın meslekinde çalışanlarla çalıştıranlar arasında 5953 sayılı Kanun ile bunun ek ve tadillerine dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıkları, 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu hükümlerine tevfikan bu mahkemeler tarafından rüyet edilir*" şeklindeki düzenleme ve 854 sayılı Deniz İş Kanununun, "görevli ve yetkili mahkeme" başlığını taşıyan ve halen yürürlükte olan 46. maddesinin birinci fıkrasındaki "*Bu kanun kapsamına giren gemi adamlarıyla bunların işveren veya işveren vekilleri arasında bu kanundan veya hizmet akdinden doğan davalar hakkında, 5521 sayılı kanun hükümleri uygulanır*" biçimindeki düzenleme, ifade bakımından 7036 sayılı Kanun m.5 hükmündekinden farklı ise de, yarattığı sonuç bakımından aynıdır.

Bu noktada özellikle Basın İş Kanunu ek m.4'te "iş sözleşmesi ya da hizmet akdi" vb. bir kavrama yer verilmemiş olması, bunun yerine "...5953 sayılı Kanun ile bunun ek ve tadillerine dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıkları..." ifadelerine yer verilmiş olmasından hareketle Basın İş Kanunundaki düzenlemenin 7036 sayılı Kanundan *sadece ifade bakımından tamamen farklı olmadığı* ve bu ifade farklılığının İş Mahkemeleri Kanunundaki düzenlemeye *ek bir sonuç* yarattığı ileri sürülemez. Zira Basın İş Kanununun herhangi bir eki olmadığı gibi, "*tadillerinin*" kelimesi de Kanunda değişiklik getiren hükümleri ifade etmektedir ki, kanaatimizce bundan sonra Basın İş Kanununa herhangi bir ek yapılırsa veya Kanunda değişiklik söz konusu olsa dahi, İş Mahkemeleri Kanunundaki "*...kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına ilişkin dava*" ifadesi, Basın İş Kanunu

⁴⁸ Öğretide de Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu kapsamındaki işçilerin iş yargılamasının kapsamına alınmasının kanunun sistematik bir bütünlük içinde olması bakımından önemli olduğu ancak bunun ciddi bir yenilik olmadığı ifade edilmiştir, **Soyer**, 24; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 48.

dahil olmak üzere diğer bireysel iş Kanunlarındaki ve Türk Borçlar Kanununda yapılacak ekleri ve değişiklikleri kapsar. Dolayısıyla, bu hususun Basın İş Kanununda ayrıca belirtilmiş olması, düzenlemeyi İş Mahkemeleri Kanunu karşısında anlamlı kılmaz.

2. Türk Borçlar Kanununa Tabi İşçilerle İşverenler veya İşveren vekilleri Arasındaki İş Uyuşmazlıklarının Kapsama Alınmış Olması

Yukarıda 5521 sayılı Kanundaki durum ele alınırken ifade edildiği üzere, bireysel iş kanunlarının kapsamında olmayan işçilerle işverenler/işveren vekilleri arasındaki iş uyuşmazlıkları için 5521 sayılı Kanun uygulama kabiliyetini haiz olmadığından bu uyuşmazlıkların çözümünde iş mahkemesi görevli değildi. Söz konusu durumun 7036 sayılı Kanunla değişip değişmediği, değişmişse bunun ne yönde olduğu aşağıda belirlenmiştir.

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun “görev” başlıklı 5. maddesinin (a) bendinde, “*İş mahkemeleri; [...] 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun ikinci kısmının altıncı bölümünde düzenlenen hizmet sözleşmelerine tabi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına ilişkin dava ve işlere bakar.*” düzenlemesi bulunmaktadır. İfade etmek gerekir ki, Türk Borçlar Kanununun ikinci kısmının “hizmet sözleşmeleri” başlıklı altıncı bölümünde, “genel hizmet sözleşmesi”, “pazarlamacılık sözleşmesi”, “evde hizmet sözleşmesi” düzenlenmiş olduğundan, sadece Türk Borçlar Kanunu m.393-447’de düzenlenmiş olan genel hizmet sözleşmesinden doğan uyuşmazlıklarda değil, pazarlamacılık ve evde hizmet sözleşmesinden doğan uyuşmazlıklarda da görevli mahkeme iş mahkemesi olacaktır.

Böylece yeni İş Mahkemeleri Kanunu ile -5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu kapsamında yer almayan- Türk Borçlar Kanununa tabi işçilerle işverenleri veya işveren vekilleri arasındaki iş uyuşmazlıkları kapsama alınmıştır⁴⁹. Söz konusu değişikliğin isabetli olup olmadığı üzerinde durulmalıdır⁵⁰.

⁴⁹ Süzek, 105, 106; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 48; Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, 2. Bası, 397; Kar, İş Yargılaması, 250.

⁵⁰ Öğretide söz konusu değişiklik isabetli bulunmuştur, bkz. Soyer, 24; Süzek, 106; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 48. Kanunun tasarı dönemindeki görüşler için bkz. Kabakcı, 54-55-56.

Kişilerin farklı bireysel iş kanunları kapsamına dahil olması veya bireysel iş kanunlarının kapsamında hiçbir şekilde değerlendirilememesi ve Türk Borçlar Kanununa tabi olması, yaptıkları işin ve/veya çalıştıkları işyerinin özellikleri gereği olup maddi hukuk açısından sağlanan hakların farklılaşmasına sebebiyet verir. Maddi hukuk açısından ortaya çıkan bu farklılık iş sözleşmesiyle çalışan herkesin “işçi” olduğu gerçeğini değiştirmez.

İş hukukunun, iş ilişkisinin güçsüz tarafı olan işçiyi koruma amacı, yargılama hukuku alanında da kendisini göstermiş ve genel mahkemeler haricinde ayrı özel mahkeme olarak iş mahkemelerinin kurulması sonucunu doğurmuştur⁵¹. Farklı bir ifadeyle, işçinin korunması düşüncesi, diğer hukuki ilişkilerin aksine iş ilişkisinin, özel bir uzmanlık gerektiren farklı bir yargılama usulüne tabi tutulması gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Bu husus Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulunun bir kararında da “...iş mahkemelerinin iş aktinden doğan münasebetlerden çıkan davaların bu konularda özel bilgiye sahip mahkemelerde görülmesi amacıyla kurulmuş olduğu göz önünde tutulunca...”⁵² şeklindeki ifadelerle vurgulanmıştır.

Bu bakımdan iş ilişkisinden doğan ücret, tazminat vb. alacakların uyuşmazlık konusu olması durumunda, uyuşmazlık, alanında uzman mahkemelerce iş hukukuna ilişkin ilkeler doğrultusunda ele alınmalı ve çözümlenmelidir. Dolayısıyla maddi hukuk açısından farklı ya da benzer haklara sahip olsalar bile, bütün işçilerin, aynı nitelikteki mahkemede aynı yargılama usulüne göre hak aramalarının sağlanmış olması isabetli olmuştur.

İfade edelim ki, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile yapılan bu isabetli düzenleme ile yukarıda aktarmış olduğumuz Yargıtay kararları görevli mahkemenin belirlenmesi açısından uygulamada önemini yitirmişse de, uygulanacak Kanunun tespiti bakımından Yargıtay’ın yaklaşımı hala önem arz etmektedir.

⁵¹ Çenberci, 2; Şahlanan, 377; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 2. Bası, 396; Manav Özdemir, Eda; İş Mahkemelerinin İşleyişi ve Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Alternatif Çözüm Yöntemleri, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2015/4, 189; Gülver, 377; Birben, Erhan/Öktem, Sezgi; İş Yargılamasının Medeni Usul Hukukuna Hakim Olan İlkeler Bakımından Değerlendirilmesi, Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan, C.II, İstanbul 2001, 1077; Kabakcı, 38-39; Kar, İş Yargılaması, 46 vd. Eski kanunun hazırlanmasındaki temel düşüncenin işçinin korunması ilkesi olduğu, yeni kanunda ise ağırlık taşıyan eğilimin iş yükünün azaltılması olduğu ifade edilmiştir, bkz. Soyer, 23. Bununla birlikte, yeni kanunun davaların daha kısa sürede sonuçlanmasını sağlayamayacağı belirtilmiştir; Ekmekçi, 375; Kabakcı, 34-35.

⁵² YİBGK., 29.6.1960 T., E.1960/13, K.1960/15 (legalbank.net E.T.: 12.02.2019).

Bunların dışında yukarıda da belirtildiği üzere, sadece Türk Borçlar Kanunu m.393-447’de düzenlenmiş olan genel hizmet sözleşmesinden doğan uyuşmazlıklarda değil, pazarlamacılık ve evde hizmet sözleşmesinden doğan uyuşmazlıklarda da görevli mahkeme olarak açıkça iş mahkemesinin kabul edilmesi isabetli olmuştur. Yargıtayın, 5521 sayılı Kanun döneminde böyle bir düzenleme olmaksızın pazarlamacılık sözleşmesinden doğan davalarda da iş mahkemesini görevli kabul eden, olması gereken hukuk bakımından isabetli olan ancak yasal bir düzenleme olmadığından eleştirilmesi gereken yaklaşımı⁵³ da artık yasal bir zemine oturmuş olacaktır.

Sonuç olarak 7036 sayılı Kanunun “görev” başlıklı 5. maddesi ile göreve ilişkin yeknesaklık sağlanmış olup, işçiler hangi kanun kapsamında yer alırsa alsın, bunların işveren veya işveren vekilleri arasında iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına ilişkin davalar iş mahkemesinde görülecektir. Bununla birlikte 5521 sayılı Kanunda ve diğer kanunlarda düzenleme olmaması nedeniyle başka mahkemelerin görev alanına giren ve görülmekte olan davalar ise, iş mahkemelerine devredilmeyecektir. Bu davalar kesinleşinceye kadar ilgili mahkemeler tarafından görülmeye devam olunacaktır. (İş Mahkemeleri Kanunu, geçici m.1/III).

3. Uyuşmazlığın Taraflarından birinin İşçi Olma Zorunluluğu

a. Uyuşmazlığın Ortaya Çıktığı Tarihte İşçi Sıfatının Kazanılmış Olması

7036 sayılı Kanunun yukarıda aktardığımız 5. maddesinden de anlaşılacağı üzere, uyuşmazlığın taraflarından biri “işçi” sıfatına sahip olmalıdır⁵⁴. Yeni İş Mahkemeleri Kanunu ile birlikte bütün işçiler kapsama

⁵³ Y.9.HD., 08.11.2016 T., E.2016/24670, K.2016/19553 (legalbank.net E.T.: 12.02.2019).

⁵⁴ Öğretide bu unsur, “kişi unsuru” olarak adlandırılmaktadır, bkz. **Yılmaz**, 72; **Gülver**, 386; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 45. Bir kimsenin işçi sıfatına sahip olup olmadığı belirlenmesi önemlidir. Zira işçi olmadığı durumlarda uyuşmazlığın iş ilişkisinden kaynaklandığı da söylenemez ve görevli mahkeme iş mahkemesi olmaz. Bireysel iş kanunları veya Türk Borçlar Kanunu bakımından kişinin işçi sıfatına sahip olabilmesi için iş sözleşmesiyle çalışması gerekir. 4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinde iş sözleşmesine göre çalışan gerçek kişinin işçi olduğu ifade edilmiştir. Diğer taraftan Basın İş Kanunu kapsamına giren gazeteciler nedeniyle iş mahkemelerinin görevli olabilmesi için öncelikli olarak “basın mesleğinde çalışanlar” ifadesinden ne anlaşılması gerektiği ve bunlardan hangilerinin kapsama girdiği belirlenmelidir. Basın İş Kanunu m. 1 hükmü, “*Bu Kanun*

hükümleri Türkiye'de yayınlanan gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan ve İş Kanunundaki "işçi" tanımı dışında kalan kişilerle bunların işverenleri hakkında uygulanır. Bu Kanunun şümülüne giren fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlara gazeteci denir." şeklindedir. Hükümde her ne kadar tarafları belirtmek için "*Basın mesleğinde çalışanlarla çalıştıranlar...*" ifadesi tercih edilmiş ise de bu ifade, Kanunun 1. maddesinde belirtildiği şekliyle, "fikir ve sanat işlerinde çalışanlar" ve "bunların işverenleri" olarak anlaşılmalıdır. Hatta kanun koyucu, fikir ve sanat işlerinde çalışanları "*gazeteci*" olarak adlandırdığı için (m.1/II), basın mesleğinde çalışanlar ifadesiyle gazetecilerin kast edildiği düşünülmelidir. Dolayısıyla, gazeteciyle işvereni arasında Basın İş Kanunundan ya da iş sözleşmesinden doğan uyumsuzluklarda da iş mahkemeleri görevli olur. Bu durumun nedeni hem 7036 sayılı Kanundaki açık düzenleme hem de Basın İş Kanununun ek 4. maddesidir. "Basın mesleğinde çalışanlar" ifadesinden "gazetecilerin" anlaşılması gerektiği belirlendikten sonra, gazetecilerden hangilerinin kapsama girdiği tespit edilmelidir. Basın İş Kanunu kapsamında "*gazeteci*" sayılmak için, ilk olarak, Türkiye'de yayınlanan gazete ve mevkutelerle (*Belli zaman aralıkları ile çıkan yayın, süreli yayın, periyodik. Bkz. Türk Dil Kurumu, Güncel Türkçe Sözlük,*) haber ve fotoğraf ajanslarında çalışan bir gazeteci olmak gerekir (m.1/I). Dolayısıyla, yabancı bir ülkede yayınlanan gazete, mevkute, fotoğraf veya haber ajanslarının Türkiye'de çalıştırdığı gazeteciler kanunun kapsamı dışında kalır. İkinci olarak, belirtilen yerlerde, ilgili gazetenin, derginin vb. yayının çıkarılması sürecine doğrudan ve sürekli olarak katılıp düşünsel ya da sanatsal nitelikte katkıda bulunan kişilerden olmak gerekir. Örneğin yazı işleri müdürleri, köşe yazarları, muhabirler, çevirmenler, foto muhabirleri, karikatüristler vb. "*gazeteci*" olarak kabul edilecek ve bunlar ile işverenleri arasındaki uyumsuzluklar iş mahkemelerinde görülecektir. Buna karşılık gazete, mevkute, haber veya fotoğraf ajansında çalışmakla beraber düşünsel ya da sanatsal faaliyette bulunmayanlar Basın İş Kanunu anlamında "*gazeteci*" olarak nitelendirilemezler. Gazete, dergi ya da haber ajansı vb.lerinin idari, ticari ya da teknik işlerini yürütenler, personel müdürleri, sekreterler, dağıtımıcılar vb. çalışanlar bunlara örnek olarak gösterilebilirler. Bu kişiler gazeteci sayılmadığından bunlar ile işverenleri arasındaki uyumsuzluklar hakkında Basın İş Kanunu uygulanmayacaksa da, bu kişiler, İşK. m.4'teki istisnalar arasında sayılmadıklarından kural olarak İş Kanunu kapsamında sayılacaklar ve bu sebeple bunlar ile işverenleri arasındaki uyumsuzluklar 7036 sayılı Kanun m.5 uyarınca iş mahkemelerinde görülecektir. Bunun dışında ifade edelim ki, "*Devlet, vilayet ve belediyeler ve İktisadi Devlet Teşekkül ve müesseseleriyle sermayesinin yarısından fazlası bu teşekküllere ait şirketlerde istihdam edilen memur ve hizmetliler hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz*" düzenlemesini içeren Basın İş Kanunu m.2 uyarınca, kamu kuruluşlarının yayınladığı gazete ve mevkutelerde 5953 sayılı Kanun anlamında "*gazeteci*" olarak çalışan kamu görevlileri ise, Basın İş Kanunu kapsamında sayılmayacaklarından, bu kişiler ile kamu kurumları arasındaki uyumsuzluklarda Basın İş Kanunu ek m.4 gereği ya da 7036 sayılı Kanun m.5 uyarınca iş mahkemelerinin görevli olacağı görüşü ileri sürülemez. Bunların dışında, "gemi adamı", Deniz İş Kanunu m.2'de, bir iş sözleşmesine dayanarak gemide çalışan kaptan, zabıt ve tayfalarla diğer kişiler olarak tanımlanmıştır. Dikkat edilirse kanun koyucu tahdidi bir sayım yapmamıştır. Kaptan, zabıt ve tayfalar dışındaki "*diğer kişiler*"in de, bir iş sözleşmesi ile gemide çalışmak şartıyla "gemi adamı" sayılacağını belirtmiştir. Dolayısıyla örneğin, ambarcı, yağcı, makinist, telsizci, elektrikçi, çarkçıbaşı, doktor, aşçı vb. gibi diğer gemi personeli de Deniz İş Kanunu anlamında birer "gemi adamı" olup bu kişiler ile işverenleri arasındaki uyumsuzluklarda iş mahkemeleri görevlidir. Kanunların kapsamlarına ilişkin olarak yapılan açıklamalar için bkz. **Süzek**; 55, 217 vd.; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 147 vd.;

alındığından, işçi sıfatının hangi kanundan kaynaklandığının önemi yoktur. Bireysel İş Kanunları ve Türk Borçlar Kanunu bakımından işçi kavramı, iş hukuku öğretisinde bugüne kadar incelenmiş olduğundan ve tek başına işçi kavramı, başka bir çalışmanın konusunu oluşturacak genişlikte olduğundan, kavrama ilişkin açıklamalara ve tartışmalara çalışmamızda yer verilmemiştir.

Konumuza ilişkin olarak önemle belirtmek gerekir ki, iş mahkemesinin görevli olması için davacının davasını ikame ettiği ya da kendisine karşı dava ikame edildiği tarihte işçi sıfatına sahip olması gerekli değildir. Önemli ve gerekli olan, kişinin *iş uyuşmazlığının doğduğu an da işçi sıfatına sahip olmasıdır*. Yüksek Mahkeme de, bir kararında “...davacının daha sonra emekli olması davacının verilen disiplin cezasının kaldırılmasını talep etme hakkını engellemeyecektir...”⁵⁵ şeklinde ifadelerle yer vermek suretiyle, işçilik sıfatının sonradan kaybedilmesinin, işçilik alacaklarına ilişkin davanın açılmasına engel oluşturmayacağını isabetli olarak belirtmiştir.

Kanun koyucunun benimsediği bu bakış açısı doğrultusunda ifade edelim ki, rekabet yasağına ilişkin uyuşmazlıklar ticaret mahkemelerinde görülmelidir. Zira rekabet yasağı sözleşmesi, iş sözleşmesi sona erdikten sonra hüküm ve sonuç doğurduğundan, uyuşmazlığın ortaya çıktığı tarih itibarıyla tarafların birbirlerine karşı işçi ve işveren sıfatına sahip olmasından bahsedilemeyeceği gibi, uyuşmazlığın kaynağı da iş ilişkisi değil, rekabet yasağı sözleşmesidir.

Nitekim Yargıtay da rekabet yasağının iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra ihlal edilmesi halinde Türk Ticaret Kanunu m.4 uyarınca davanın mutlak ticari dava olduğunu ve iş mahkemelerinin görevli olmadığı sonucuna

Tunçomağ/Centel, 33 vd.; **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, 2. Bası, 63 vd.; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, 49 vd.; **Kar**, Deniz İş Hukuku, 75 vd. Gemide bulunmakla birlikte mürettebata dâhil edilemeyecek olan kişiler ise, “gemi adamı” olarak nitelendirilemezler, bkz. **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, 6. Bası, 326. Örneğin petrol arama gemisindeki petrol mühendisleri veya jeologlar, gemiyi işleten kimseye (işveren) iş sözleşmesiyle bağlı olsalar dahi Deniz İş Kanunu kapsamında değildirlere, bkz. **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, 6. Bası, 326. Ancak söz konusu kişiler, 4857 sayılı Kanun kapsamında işçi kabul edileceğinden, 7036 sayılı Kanun gereği iş mahkemeleri görevli olacaktır.

⁵⁵ Y.9.HD., 02.06.2011 T., E.2009/14997, K.2011/16489 (lexpera.com.tr E.T.: 12.02.2019). Yüksek Mahkeme başka bir kararında da iş sözleşmesi sona ermiş olsa bile, iş ilişkisinin devam ettiği tarihte yaşanan bir olay nedeniyle işçi tarafından işverene karşı açılan tazminat davasında iş mahkemelerini görevli kabul etmiştir, bkz. Y.9.HD., 11.10.2016 T., E.2016/15102, K.2016/17645 (lexpera.com.tr E.T.: 12.02.2019).

ulaşmıştır⁵⁶. Görev kurallarının kıyas ve yorum yoluyla genişletilememesi ya da değiştirilememesi ilkesi doğrultusunda Yargıtayın yaklaşımı kanaatimizce isabetlidir.

Bununla birlikte olması gereken hukuk bakımından, iş sözleşmesi sona erdikten sonra, rekabet yasağı sözleşmesinden kaynaklı uyuşmazlıklarda da görevli mahkeme iş mahkemesi olmalıdır. Zira, rekabet yasağı sözleşmesi iş sözleşmesinden bağımsız bir sözleşme olsa da hüküm ve sonuçları taraflar arasındaki iş sözleşmesinden bağımsız bir biçimde ortaya çıkmaz⁵⁷.

Uyuşmazlığın çıktığı tarihte taraflar işçi ve işveren sıfatına sahip olduktan ve uyuşmazlığın dayanağı iş ilişkisi olduktan sonra görevli mahkemenin mutlak bir şekilde iş mahkemesi olarak kabulü gerekmesine rağmen, uygulamada vakıf üniversitelerinde iş sözleşmesiyle çalışan öğretim elemanlarının ya da işverenlerinin iş ilişkisinden doğan uyuşmazlıklara ilişkin davayı hangi mahkemede açacağı tartışmalıdır.

Uyuşmazlık mahkemesi, bahsi geçen uyuşmazlıklar açısından idari yargının görevli olduğunu kabul etmektedir⁵⁸. Aynı şekilde Yargıtay 22. Hukuk Dairesi de benzer yönde karar vermiştir⁵⁹. Bununla birlikte, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, vakıf üniversitesinde yardımcı doçent olan bir kimseyle üniversite arasındaki iş sözleşmesinden kaynaklı cezai şarta ilişkin davada görevli mahkemenin iş mahkemesi olduğuna karar vermiştir⁶⁰.

İfade ettiğimiz üzere, kanaatimizce işyerinde çalışan bir kimsenin işçi statüsünde olduğu ve uyuşmazlığın kaynağının iş sözleşmesi veya Kanun olduğu, daha net bir ifadeyle iş ilişkisi olduğu belirlendikten sonra, uyuşmazlığa ilişkin dava iş mahkemesinde görülmelidir. Bu durum, mahkemelerinin görevinin kanunla düzenleneceği kuralına (HMK m.1/c.1) ve görev kurallarının niteliğine uygundur (HMK m.1/c.2).

⁵⁶ YHGK., 25.12.2013 T., E.2013/13-412, K.2013/1708 (legalbank.net E.T.: 06.02.2019); Y.22.HD., 19.01.2016 T., E.2014/27948, K.2016/1165 (karararama.yargitay.gov.tr E.T.: 06.02.2019).

⁵⁷ İş sözleşmesinin kurulması öncesinde ve sonrasında doğan çekişmelerde görevli mahkemeye ilişkin yapılan açıklamalar için bkz. **Kabakcı**, 58-59.

⁵⁸ Uyuşmazlık Mahkemesi, 05.11.2012 T., E.2012/189, K.2012/234 (lexpera.com.tr E.T.: 12.02.2019).

⁵⁹ Y.22.HD., 01.03.2013 T., E.2012/15013, K.2013/4250 (legalbank.net E.T.: 06.02.2019).

⁶⁰ YHGK., 22.03.2017 T., E.2015/1738, K.2017/523 (legalbank.net E.T.: 06.02.2019).

b. İşçi Benzeri Kişilerin İşverenleriyle/İş Sahipleriyle Aralarında Ortaya Çıkan Uyuşmazlıklar Bakımından Görevli Mahkeme

Açıklananlar çerçevesinde ve İş Mahkemeleri Kanunundaki düzenleme doğrultusunda ifade edelim ki, işçi niteliğinde olmayan işçiye benzer durumda olan çırakların ve stajyerlerin ustalarıyla/işverenleriyle aralarından doğan uyuşmazlıklarda iş mahkemeleri görevli değildir. Gerçekten, çıraklık sözleşmesine istinaden bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını öğrenmek amaçlı olarak işyerinde bulunan çıraklar hukuken “işçi” sayılmadıkları için, işverenleriyle aralarındaki uyuşmazlıklar hakkında iş mahkemesi görevli olmaz.

5521 sayılı Kanun döneminde de benzer anlayışın benimsenmesinden dolayı 7036 sayılı Kanun döneminde de geçerliliğini koruyacak olan bir kararda⁶¹ Yüksek Mahkeme, “...davacının çırak konumunda olduğu anlaşılmaktadır. Bu durumda taraflar arasındaki uyuşmazlığın çözümü iş mahkemesi olmayıp görevli hukuk mahkemesi olduğundan mahkemece görevsizlik kararı verilmesi gerekirken işin esası hakkında karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...” şeklinde ifadelerle yer vererek isabetli sonuca ulaşmıştır. Yüksek Mahkeme, stajyer için de “...somut olayda staj eğitimi dönemine ilişkin ücret alacağını talep eden davacı, iş kanununa tabi olmadığından davaya bakmakla genel mahkemeler görevlidir...” şeklinde benzer karar vermiştir⁶².

Yargıtay’ın bir başka kararında “stajyer” ifadesi yer almamış, “kursiyer” ifadesi kullanılmış ve aynı sonuca varılmıştır. Kararda⁶³ “...somut olayda davacının kursiyer olduğu dönemde görülen teorik bilgiler yanında bunun uygulanması niteliğinde pratik çalışmalar yapılması veya çalıştırılması o meslek ve sanatın gereklerinden bulunduğu ve kursiyerlerin İş Kanunu kapsamı dışında tutulduğu ortadadır. Davacı, davada söz konusu edilen sürede bu nitelikte çalıştırıldığına göre İş Kanunundan yararlanması düşünülemez. Davacıya ücret ödenmesi ve sigorta primi yatırılması bu esası değiştirmez. Buna göre mahkemece görevsizlik kararı verilmesi gerekirken...” şeklinde sonuca ulaşmıştır.

⁶¹ Y.7.HD., 11.07.2013 T., E.2013/5159, K..2013/13116 (legalbank.net E.T.: 06.02.2019).

⁶² Y.22.HD., 25.03.2013 T., E.2012/18170, K..2013/6179 karar için bkz. **Ocak**, 3381.

⁶³ Y.9.HD., 02.06.2008 T., E.2008/17524, K.2008/13662 (legalbank.net E.T.: 06.02.2019).

Her ne kadar Yüksek Mahkemenin çırak ve stajyerlere ilişkin yaklaşımı, pazarlamacılık sözleşmesiyle çalışanların da işçi benzeri kişi konumunda olduğu dikkate alındığında, bu kişilerle ilgili olarak “...pazarlamacılık sözleşmesi İş Kanununun 4. maddesindeki istisnalar arasında sayılmadığı için İş Kanunu kapsamında bir sözleşmedir. Ancak İş Kanununda bu sözleşmeye ilişkin özel hükümler bulunmadığı ölçüde 6098 sayılı yeni Türk Borçlar Kanununun özel hükümleri öncelikle uygulanacak, bulunmadığı takdirde önce İş Kanununun sonra ise Borçlar Kanununun genel hükümlerine başvurulacaktır [...] taraflar arasında tipik pazarlamacılık sözleşmesinin unsurlarının bulunduğu [...] anlaşılmaktadır [...] pazarlamacılık sözleşmesinden doğan uyumsuzluklarda iş mahkemesi görevlidir.” şeklinde verdiği karar⁶⁴ ile çelişmekteyse de, çırak ve stajyerlere ilişkin yaklaşımının görev kurallarının niteliği gereği isabetli olduğu kanaatindeyiz.

Kanaatimizce olması gereken hukuk bakımından ise, çırak ve stajyerlere ilişkin olarak ortaya çıkan uyumsuzluklarda da iş mahkemeleri görevli kabul edilmelidir. Zira bu kişilerin iş sahiplerine karşı *kişisel bağımlılıkları* vardır, öyle ki bunların, iş sahipleri karşısındaki kişisel bağımlılıkları bazı işçilere karşı daha yoğundur. Kaldı ki, kişisel bağımlılığı nispeten daha az olan pazarlamacılık sözleşmesiyle ve evde hizmet sözleşmesiyle çalışan işçi benzeri kişiler dahi kapsama alınmışken, bu kişiler evleviyetle kapsama alınmalıdır. Bunların yanında Türk Borçlar Kanunu m.393/III hükmünde yer alan “*Genel hizmet sözleşmesine ilişkin hükümler, kıyas yoluyla çıraklık sözleşmesine de uygulanır; özel kanun hükümleri saklıdır.*” şeklindeki düzenleme de çıraklar açısından ulaştığımız sonucu destekler niteliktedir⁶⁵.

Bununla birlikte işçi sıfatını haiz olmayan hatta işçiye benzer durumda olmayan kişiler ile ilgili davalarda iş mahkemelerinin görevli olduğu kural olarak kabul edilemezse de, işçiyle birlikte kusurlu olmakla birlikte işverenle arasında iş sözleşmesi bulunmayan kişiler hakkındaki davalara da iş mahkemesi bakacaktır⁶⁶.

Söz gelimi işçi tarafından açılmış davada davalı olarak işçi benzeri kişiler ve işveren davalı olarak gösterilmiş veya işveren tarafından açılmış davada işçi ve işçi benzeri kişi davalı tarafta gösterilmiş ise, kural olarak davalı tarafta

⁶⁴ Y.9.HD., 08.11.2016 T., E.2016/24670, K.2016/19553 (legalbank.net E.T.: 06.02.2019).

⁶⁵ Olması gereken hukuk bakımından yapılan diğer önerilere ilişkin olarak bkz. **Kabakcı**, 56-57.

⁶⁶ **Narmanhoğlu**, 65.

ihtiyari dava arkadaşlığı mevcuttur (HMK m.57). Esasen ihtiyari dava arkadaşlığında her bir dava birbirinden bağımsızdır ve dava arkadaşları birbirinden bağımsız hareket ederler (HMK m.58).

Bu halde de her bir ihtiyari dava arkadaşı için dava şartları ayrı ayrı inceleneceğinden⁶⁷, her bir davalı için ayrı bir mahkemenin görevli olması gündeme gelebilir. Böylece mahkeme, görevsiz olduğu davalı bakımından görevsizlik kararı verebilir. Bu sonuç görev kurallarının emrediciliği ilkesine uygun olmakla birlikte, usul ekonomisi ilkesine aykırılık teşkil edebilir. Yargıtay bu konuda, her bir ihtiyari dava arkadaşından biri için genel görevli, diğeri için özel görevli mahkemenin görevli olması halinde, uyuşmazlığın özel görevli mahkemelerde çözülmesini içtihat etmektedir⁶⁸. Bu çözüm yolu, yargılamanın kısa sürede sonuçlandırılmasını sağlayacağından⁶⁹ ve aynı konuda farklı iki mahkemede yargılama yapılmasının önüne geçeceğinden⁷⁰ isabetlidir. Ancak bu yolun benimsenmesi ile, işçi olmayan bir kimsenin davası genel mahkemede ve “yazılı yargılama usulü” ile görülecekken, işçi ile birlikte iş mahkemesinde ve “basit yargılama usulü” ile görülmesi sonucu doğacaktır. Diğer bir ifadeyle işçi benzeri kişi, işverene karşı davasında olması gerekenden farklı bir yargılama usulüne tabi olacaktır. Bu hukuka aykırı durumun bertaraf edilmesi için ve görev kurallarının kanunla düzenlendiği ilkesi göz önünde bulundurularak, bu tür durumlarda da davanın iş mahkemesinde görülmesine yönelik bir düzenleme yapılması isabetli olacaktır.

⁶⁷ Üstündağ, Usul, 362; Postacıoğlu/Altay, Usul, 320; Pekcanitez/Taş Korkmaz, Pekcanitez Usul, 695; Tanrıver, 561; Alangoza/Yıldırım/Deren-Yıldırım, 138.

⁶⁸ “... Öte yandan, eldeki dava, iş kazası nedeniyle davalı işveren ile birlikte genel hükümlere göre sorumlu buldukları iddia edilen diğer davalılara karşı birlikte açılmış olup, davalılar arasında ihtiyari dava arkadaşlığı bulunmaktadır. İhtiyari dava arkadaşlığı durumunda, davalılardan biri hakkındaki dava genel mahkemenin, diğeri hakkındaki dava özel bir mahkemenin görevine giriyorsa, özel nitelikteki mahkemede davanın görülmesi gereklidir. Somut olayda, davacılar iş kazası geçiren işçinin mirasçıları, davalı E. Şirketi ise işvereni konumunda olup, 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1. maddesi uyarınca işveren ile işçi arasındaki iş aktinden kaynaklanan veya İş Kanunu'na dayalı iddiaların özel yetkili iş mahkemesinde görülerek, davanın sonuçlandırılması gerekli olduğundan, diğer davalılar yönünden de İş Mahkemesi olarak davaya bakılmaya devam edilmelidir. ...” YHGK. 03.02.2010 T., E.2010/21-36, K.2010/67 (legalbank.net E.T.: 06.02.2019). Aynı yönde Y. 8.HD., 29.11.2016 T., E.2016/20037, K.2016/16284 (karararama.yargitay.gov.tr E.T.: 06.02.2019). Doktrinde aynı yönde; Kuru, Usul, 492; Umar, 219.

⁶⁹ Kuru, Usul, 490.

⁷⁰ Yılmaz, Şerh, 1277.

Öte yandan, ismen “çırak”, “stajyer” veya “kursiyer” olmakla birlikte fiilen ve hukuken “işçi” gibi çalıştırılanlara ilişkin uyumsuzluklar hakkında iş mahkemelerinin görevli olduğu konusunda şüphe duyulmamalıdır⁷¹.

c. İşçinin Ölümü Halinde Görevli Mahkeme

i. Genel Olarak

Yukarıda ifade edildiği üzere, 5521 sayılı Kanunda olduğu gibi, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununda da benzer şekilde “iş mahkemeleri [...] *işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyumsuzluklarına ilişkin dava ve işlere bakar.*” düzenlemesine yer verildiğinden, uyumsuzluğun taraflarından birinin işçi olmadığı, işçinin geride kalanları olduğu durumda davanın hangi mahkemede açılacağı uygulama açısından önemlidir.

Öncelikle ifade edelim ki, işçinin ölümü halinde geride kalanların iş ilişkisi nedeniyle ikame edebilecekleri davanın, düzenlemenin lafzı ile görev kurallarının niteliği gereği, genel ve geçer bir şekilde iş mahkemesinde görülebileceği kanaatinde değiliz.

Çalışmamızın sınırlarında, işçinin ölümü halinde hangi alacağın ne zaman, hangi şartlarla talep edilebileceği vb. hususlar şüphesiz yer almamaktadır. Ancak işçinin ne zaman öldüğü, geride kalanların kimler olduğu ve bunların hak kazandığı alacakların nitelikleri görevli mahkemenin belirlenmesinde önem arz ettiğinden işçinin ölümüne bağlı alacaklar üzerinde konumuzun bütünlüğünü bozmadan çok kısa bir şekilde durma gereği duyulmuştur.

İşçinin ya da işverenin ölümüyle birlikte bazı işçilik alacakları ortaya çıkar. İş ilişkisi devam ederken gerçekleşen işçinin ölümüne⁷² ve ölüm

⁷¹ Kişilerin sadece stajyer ve çırak adı altında işçi olarak çalıştırılması konusunda değil, diğer muvazaalı haller nedeniyle kişinin işçi olarak kabul edilmesi halinde de görevli mahkeme iş mahkemesi sayılmalıdır. Nitekim Yüksek Mahkeme bir kararında, davacı ile davalı arasında yapıldığı iddia edilen acente sözleşmesinin muvazaalı olduğunu ve davacının işçi konumunda olduğunu belirleyerek, görevli mahkemenin iş mahkemesi olduğu sonucuna ulaşmıştır, karar için bkz. Y.7.HD., 02.05.2016 T., E.2016/14487, K..2016/9722 (legalbank.net E.T.: 06.02.2019).

⁷² İş sözleşmesiyle birlikte işçi ile işveren arasında kişisel ilişki kurulur ve bu ilişkide işçinin kişiliği ön plandadır. Farklı bir ifadeyle, iş sözleşmesi işçinin kişiliği ve nitelikleri dikkate alınarak yapılır, bkz. **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 172 vd.; **Süzek**, 233;

nedenine ya da iş ilişkisi bittikten sonra gerçekleşen işçi ölümüne veya genel olarak işverenin ölümüne⁷³ bağlı olarak ortaya çıkan alacakların nitelikleri farklılaşır. Örneğin iş ilişkisi devam ederken işçinin herhangi bir nedenle ölmesi halinde, Türk Borçlar Kanunu m.440'da yer alan ölüm tazminatının, işçinin en az bir yıl çalışmış olması halinde kıdem tazminatının ölüm nedenine bağlı olmaksızın talebi mümkündür; ölümün herhangi bir nedenle değil de iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle gerçekleşmesi halinde ise, yukarıda belirtilen alacaklara ek olarak destekten yoksun kalma tazminatı da talep edilebilir⁷⁴. Bunun dışında, ölüm nedenine bakılmaksızın ücret vb. hakların talebi de mümkündür.

Belirtildiği şekilde, ölümle ortaya çıkan alacakların nitelikleri farklılaştığı gibi, alacağı talep edecek kişiler de farklılaşabilir. Buna göre, ortaya çıkan alacağın niteliğine göre, alacaklar, bazı durumlarda kanuni mirasçılar tarafından, bazı durumlarda ise işçinin bakmakla yükümlü olduğu kişilerce talep edilir.

İfade edelim ki, alacağın kanuni mirasçılarca talebinin mümkün olması, ya doğrudan kanundan ya da kanuni halefiyet ilkesinden kaynaklanır. Örneğin, işçinin işyerinde en az bir yıl çalıştıktan sonra ölümü nedeniyle iş ilişkisinin sona ermesi halinde, *kanun koyucu kanuni mirasçıların* kıdem tazminatına hak kazanacağını Kanunda açıkça öngörmüştür. Bunun dışında, iş ilişkisi ölüm dışında herhangi bir nedenle sona ererse, işçinin alacaklarının *kanuni mirasçılarca talep edilmesi kanuni halefiyet ilkesi gereği* mümkün olacaktır.

Sonuç olarak, işçinin geride kalanları (kanuni mirasçıları veya bakmakla yükümlü olduğu kişiler) gerekli şartların oluşması halinde bazı alacaklara (kıdem tazminatı, ücret vb.) hak kazanacak ve bu hakları elde edebilmek için dava açmak zorunda kalabilecektir.

Mollamahmutoglu/Astarlı/Ulaş, 2. Bası, 82; bu nedenle, işçinin ölümü iş sözleşmesini sona erdirir, **Çelik/Caniklioglu/Canbolat**, 432 vd.; **Süzek**, 515; **Mollamahmutoglu/Astarlı/Ulaş**, 2. Bası, 219. Nitekim Türk Borçlar Kanunu m. 440 hükmünde, iş sözleşmesinin işçinin ölümüyle kendiliğinden sona ereceği açıkça düzenlenmiştir.

⁷³ İşverenin ölümü ise, kural olarak iş sözleşmesini sona erdirmez, ancak istisnai durumlarda sona erdirir. Gerçekten Türk Borçlar Kanunu m.441/2 hükmünde yer alan “*hizmet sözleşmesi ağırlıklı olarak işverenin kişiliği dikkate alınmak suretiyle kurulmuşsa, onun ölümüyle kendiliğinden sona erer*” düzenlemesi ile işverenin ölümüyle iş sözleşmesinin istisnai olarak sona ereceği belirtilmiştir.

⁷⁴ **Çelik/Caniklioglu/Canbolat**, 339 vd.; **Süzek**, 439 vd.

ii. İşçinin Ölümü ile Ortaya Çıkan Alacaklar

Ücret Alacağı ve Talep Edebilecek Kişiler

İş ilişkisi devam ederken işçinin herhangi bir nedenle ölümü halinde, her şeyden önce kanuni mirasçılar tarafından ücreti talep edilebilir. Ücret niteliğindeki işçilik alacağının kanuni mirasçılar tarafından talep edilebilmesi için, bu alacağın işçinin ölümünden önce muaccel olması da gerekmez. Farklı bir ifadeyle, işçinin çalışırken muaccel olmuş ücret alacaklarının işçinin ölümüyle kanuni mirasçılarca talep edilmesi mümkün olduğu gibi, muaccel olmamış ücret alacaklarının da aynı şekilde talebi mümkündür. Zira iş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte, iş sözleşmesinin sona erme nedenine bakılmaksızın, işçinin muaccel olmamış olan ücret alacakları muaccel hale gelir. Gerçekten, İşK. m.32/6 hükmünde “*iş sözleşmesinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerin tam olarak ödenmesi zorunludur.*” düzenlemesine yer verilmek suretiyle bu husus ortaya konmuştur.

Sonuç olarak işçinin ölümü iş sözleşmesini sona erdireceğinden, işçinin muaccel olmuş ya da olmamış bütün ücret ve ücret niteliğinde hakları kanuni mirasçılara ödenmelidir. Aynı şekilde işçinin çalışırken hak kazanıp da kullanmadığı yıllık ücretli izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine ve hak sahiplerine ödenir (İşK. m.59/1). Hak sahiplerinin ücret alacağına dönmüş olan bu haktan yararlanabilmesi için işçinin ölüm nedeninin bir önemi yoktur. Kısaca belirtmek gerekirse, herhangi bir bireysel iş kanunu kapsamındaki işçinin iş ilişkisi devam ederken ölmesi durumunda, kanuni mirasçılar ücret vb. haklar için dava açabilirler.

Son olarak belirtelim ki, sadece iş ilişkisi devam ederken işçinin ölmesi halinde değil, iş ilişkisinin ölüm dışında herhangi bir nedenle sona ermesi ve iş ilişkisinin sona ermesinden sonra işçinin ölümü halinde de kanuni mirasçılar, işçinin ücret vb. alacakları için dava açabilirler.

Kıdem ve Ölüm Tazminatları ve Talep Edebilecek Kişiler

İş ilişkisi devam ederken işçinin herhangi bir nedenle ölümü durumunda, gerekli şartların bulunması halinde, kanunda sayılan kişiler kıdem tazminatına ve ölüm tazminatına hak kazanır. Kıdem tazminatı ile ölüm tazminatının aynı anda istenip istenemeyeceği, farklı bir ifadeyle Türk Borçlar Kanununa tabi

olmayan işçilerin kanunda sayılan yakınlarının, Türk Borçlar Kanununa tabi işçilerin kanunda belirtilen yakınları gibi bu tazminatı talep edip edemeyeceği tartışmalı olmakla birlikte, konumuzun sınırlarını aştığından bu tartışma üzerinde durulmamıştır.

1475 sayılı Kanunun halen yürürlükte olan 14. maddesinde belirtilen çalışma süresine ilişkin bir yıllık şartın bulunması halinde, işçinin iş ilişkisi devam ederken gerçekleşen ölümüne bağlı olarak kanuni mirasçılar kıdem tazminatı talep edebilir. Bunun dışında, iş ilişkisinin ölüm dışında herhangi bir nedenle sona ermesi nedeniyle işçinin kıdem tazminatına veya herhangi bir tazminata hak kazanması ve daha sonra hayatını kaybetmesi halinde de kanuni mirasçılar kıdem tazminatı talep edebilir⁷⁵. Ancak şunu belirtmek gerekir ki, ilk halde talep hakkı doğrudan mirasçılara aitken, ikinci halde ise talep hakkı külli halefiyetten doğan intikal ile mirasçılara aittir.

Kıdem tazminatından başka Türk Borçlar Kanunu m. 440'ta işçinin iş ilişkisi devam ederken herhangi bir nedenle ölmesi halinde, kanunda sayılan kişilerin ölüm tazminatına hak kazanabileceği düzenlenmiştir. Anılan maddede “İşveren, işçinin sağ kalan eşine ve ergin olmayan çocuklarına, yoksa bakmakla yükümlü olduğu kişilere, ölüm gününden başlayarak bir aylık; hizmet ilişkisi beş yıldan uzun bir süre devam etmişse, iki aylık ücret tutarında ödeme yapmakla yükümlüdür.” şeklinde yer alan düzenleme uyarınca, işçinin sadece kanuni mirasçısı olan eşi ve çocuklarıyla sınırlı olmamak üzere, bakmakla yükümlü olduğu yakınları da ölüm tazminatına hak kazanabilir.

Bakmakla yükümlü olunan kişileri, sadece kanuni mirasçılarla sınırlı tutmak, kanunun sözüne ve özüne aykırı olmakla birlikte bu kişilerden kimlerin kastedildiği de açık değildir. Nitekim İsviçre hukukunda da işçinin bakmakla yükümlü olduğu kişilerin kimler olduğu tartışma konusudur⁷⁶. Kanunda işçinin sağlığında baktığı kişilerden değil, bakmakla yükümlü olduğu kişilerden bahsedildiği için, bunların mutlaka işçinin sağlığında gerçekten ve fiilen baktığı kişiler olması gerekmez⁷⁷.

Sonuç olarak, işçinin iş ilişkisi devam ederken ölümü halinde, kanuni mirasçılarını kıdem tazminatı ve eşi ile ergin olmayan çocukları ve bunlar yoksa

⁷⁵ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 628 vd.;

⁷⁶ Süzek, 516.

⁷⁷ Süzek, 516.

bakmakla yükümlü olduğu kişiler de ölüm tazminatı talep edebilirler. Aynı şekilde, iş ilişkisi sona erdikten sonra işçi hayatını kaybedince, işçinin sağlığında hak kazandığı kıdem tazminatına ve diğer tazminatlarla, alacaklara ilişkin dava kanuni mirasçılar tarafından ikame edilebilir. Bu durumda ölüm tazminatı söz konusu olmaz.

Destekten Yoksun Kalma Tazminatı

İşçinin iş ilişkisi devam ederken iş kazası ya da meslek hastalığı nedeniyle ölmesi durumunda, desteğinden yoksun kalanlar tazminat talebinde bulunabilirler (TBK m.49/1). Bu tazminatı talep edebilecek kişiler sadece işçinin kanuni mirasçıları değildir. Nitekim öğretide ve Yargıtay kararlarında da kabul edildiği üzere⁷⁸, nikahsız eş de destekten yoksun kalma tazminatına ilişkin dava açabilir.

İşçinin desteğinden yoksun kalan kişiler açacakları davada Türk Borçlar Kanunu m.417/3 hükmü uyarınca, zararlarının tazminini sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine dayanarak talep ederler⁷⁹. Her ne kadar destekten yoksun kalma tazminatını talep edebilecek kişiler sadece kanuni mirasçılar olmasa ve talep edecek kişilerle işveren arasında iş sözleşmesi bulunmasa da Türk Borçlar Kanunu m.417/3 hükmüyle sözleşmeden doğan sorumluluk esaslarına dayanarak tazminat talep etme hakkı tanınmıştır⁸⁰.

d. Alacağın Kanuni Mirasçılar Ya Da Bakmakla Yükümlü Olunan Kişiler Tarafından Talep Edilebilmesine Göre Görevli Mahkemenin Belirlenmesi Zorunluluğu

Kanuni halefiyet ilkesi gereğince, kanuni mirasçıların davayı iş mahkemesinde açmaları gerektiği konusunda şüphe duyulmamalıdır. Farklı bir ifadeyle, bireysel İş Kanunlarından veya iş sözleşmesinden doğan alacaklar bakımından kanuni halefiyet esası uygulanmalı ve işçinin haleflerinin işverene veya işçinin işverenin haleflerine karşı açacakları davalar

⁷⁸ Y. 17. HD., 27.02.2018 T., E.2015/7864, K.2018/1363 (karararama.yargitay.gov.tr E.T.: 07.02.2019); Y. 17. HD., 30.03.2015 T., E.2014/10266, K.2015/5025 (www.kazanci.com E.T.: 07.02.2019).

⁷⁹ Süzek, 439.

⁸⁰ Süzek, 439.

iş mahkemesinde görülmelidir⁸¹. Nitekim, eski Kanun döneminde verilmiş ve yeni kanunda da farklı bir düzenleme olmadığından hala geçerliliğini koruyacağını düşündüğümüz Yargıtay kararında “...Arda (halef) olma esası, salt maddi hukuk yönünden değil, şekli hukuk yönünden de tüm sonuçlarını doğurur. Bu bakımdan, bir dava şayet sağlıklı miras bırakan tarafından açılmış olsa idi görevli mahkeme iş mahkemesi olacak idiyse, mirasçılar tarafından açılması durumunda da uyuşmazlığın çözüm yeri gene iş mahkemesidir.” sonucuna varılmıştır⁸².

Halefiyet esasından hareketle özellikle görevli mahkemenin belirlenmesi bakımından ulaşılan bu sonuç, iş yargılamasının amacıyla da uyumludur. Zira iş ilişkisinden doğan ücret, tazminat vb. alacakların uyuşmazlık konusu olması durumunda, uyuşmazlık, alanında uzman mahkemelerce iş hukukuna ilişkin ilkeler doğrultusunda ele alınmalı ve çözümlenmelidir. İşçinin ölmesi, uyuşmazlığın niteliğini ve dolayısıyla söz konusu gerekliliği değiştirmez.

Sonuç olarak salt halefiyet esasından hareket edilirse, işçilerin kanuni mirasçılarının işverenden kıdem tazminatı ya da ücret vb. alacakları veya işçilerin, işverenin kanuni mirasçılara karşı ücret, tazminat vb. alacakları talep edebilecekleri durumda, davanın iş mahkemelerinde görüleceği sonucuna ulaşmak mümkündür.

Ulaştığımız sonuca ilişkin “kanuni halefiyet” gerekçesi, özellikle ölüm tazminatı talep edildiğinde anlamını yitirir. Yukarıda da belirtildiği üzere, ölüm tazminatı işçinin bakmakla yükümlü olduğu kişiler tarafından da talep edilebilecek olup bu kişiler sadece kanuni mirasçılarla sınırlı değildir. Dolayısıyla, kanımızca, kanuni halefiyet esasının olmadığı durumda, iş mahkemeleri görevli olmaz.

Ölüm tazminatının sağ kalan eş ve ergin olmayan çocuklarca talep edildiği halde de farklı bir sonuca ulaşılmamalıdır. Zira her ne kadar eş ve çocuklar, kanuni mirasçı olsa da bunların tazminata hak kazanma nedenleri işçinin kanuni mirasçıları olmaları değil, kanun koyucunun geride kalanlara bu tazminatı öngörmesi ve geride kalanları da sadece eş ve çocuklarla sınırlamamış olmasıdır. Sonuç olarak kısaca ifade etmek gerekirse bu

⁸¹ Süzek, 107.

⁸² Çenberci, 20-21. Aynı yöndeki başka karar için bkz. Y.21.HD., 09.06.2016 T., E.2015/10717, K.2016/9603 (legalbank.net E.T.: 07.02.2019).

durumda da, geride kalanlar ölüm tazminatına kanuni halef olmaları nedeniyle hak kazanmadıklarından, eş ve çocuk da talep etse ölüm tazminatı açısından görevli mahkeme iş mahkemesi olmaz.

Ayrıca kanımızca, ölüm tazminatının “işçi alacağı” olarak nitelendirilmesi mümkün değildir. Gerçekten de işçinin sağlığında hiçbir şekilde hak kazanamayacağı alacakların işçi alacağı olarak değerlendirilmesi olanağı yoktur. Sonuç olarak tarafların işçi ve işveren olmadığı, kanuni halefiyet ilkesinden hareket edilemediği ve alacakların işçi alacağı olarak da kabul edilmesinin mümkün olmadığı durumda, ölüm tazminatı bakımından iş mahkemesinin görevli olduğunu kabul etmek mümkün görülmemektedir.

Ölüm tazminatına ilişkin yaptığımız açıklamalara ilişkin gerekçeler doğrultusunda konunun, işçinin ölümüyle iş ilişkisinin sona ermesi ve kanuni mirasçılardan kıdem tazminatı alacağına hak kazanması açısından da değerlendirilmesi gerekmektedir.

Yukarıda da ifade ettiğimiz üzere, işçinin işyerinde en az bir yıl çalıştıktan sonra ölümü nedeniyle iş ilişkisinin sona ermesi halinde, **doğrudan kanun gereği geride kalanların kıdem tazminatına hak kazanacağı öngörülmüş ve bunlar da kanuni mirasçılar** olarak belirlenmiştir. Bunun dışında ise, iş ilişkisi ölüm dışında herhangi bir nedenle sona ererse, **işçinin hak kazandığı kıdem tazminatının kanuni halefiyet ilkesi gereğince kanuni mirasçılardan** talebi mümkündür.

Belirttiğimiz ilk olasılıkta kanuni mirasçılardan kıdem tazminatına hak kazanacak olmasının nedeninin kanuni halefiyet ilkesi olmadığı, kanun gereği geride kalanların kıdem tazminatı talep edebileceği ve geride kalanların da kanun koyucu tarafından kanuni mirasçılar olarak belirlendiği gerekçeleriyle ve bunlara ek olarak taraflar işçi sıfatını haiz olmadığından görevli mahkemenin iş mahkemesi olmayacağı sonucuna ulaşılabilecektir. Öte yandan ikinci olasılıkta, mirasçılar külli halefiyet ilkesi gereği kıdem tazminatı talep edebilme hakkına sahip olduklarından, açılacak davada iş mahkemesinin görevli olduğu söylenebilir.

Son olarak ifade edelim ki ölüm tazminatı dışında, destekten yoksun kalan kişilerin, destekten yoksun kalma tazminatı talepli davalarında da görevli mahkemenin, hükmün açık lafzı gereği iş mahkemesi olmaması gerektiği kanaatindeyiz. Bu tazminatı talep hakkı sahibi işçi değil, işçinin

desteğinden yoksun kalan kimseler olup hak sahipliği külli halefiyet ilkesinden değil kanundan doğmaktadır. Şu şartlar altında, “kişi unsuru” eksik olduğundan 7036 sayılı Kanunun 5. maddesinin uygulanması mümkün görünmemektedir. Öte yandan Yargıtay uygulamasına bakıldığında ise, iş kazasından kaynaklı destekten yoksun kalma tazminatı talepli davaların iş mahkemelerinde incelendiği görülmektedir⁸³. İfade edelim ki, Türk Borçlar Kanunu m. 417/3 hükmünde, işverenin sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine göre sorumlu olacağı belirtilmişse de, bu düzenleme maddi hukuka ilişkin olup şekli hukuk bakımından bağlayıcı değildir. Dolayısıyla salt anılan düzenleme, iş mahkemelerinin görevli olmalarını gerekli kılmaz.

Belirttiğimiz konularda iş mahkemesinin görevli olmaması gerektiği yönündeki görüşümüz, şüphesiz uygulama açısından sorunlar yaratacak nitelikte olup eleştirilmeye muhtaçtır. Açıklananlar doğrultusunda örnek vermek gerekirse, iş ilişkisinin ölümle sona erdiği durumda sağ kalan eşin ya da ergin olmayan çocukların, ölüm ve kıdem tazminatına ilişkin taleplerinde ulaştığımız sonuç çerçevesinde genel mahkemeler görevliyken, diğer işçilik alacakları bakımından ise kanuni mirasçı olmaları nedeniyle iş mahkemeleri görevlidir.

Maddi hukuk bakımından hak sahiplerinin aynı kişi ya da kişiler olması şartıyla; birden fazla asli talebin, yani hem kıdem ve ölüm tazminatının hem de işçilik alacaklarının aynı dava ile talep edilmesi halinde, açılan davanın türü “davaların yığılması”⁸⁴ olarak ifade edilir (HMK m. 110). Ancak bu davanın açılabilmesi, taleplerin aynı yargı çeşidinde yer alması ve ortak yetkili mahkemede ileri sürülmesi şartlarına bağlı tutulmuş (HMK m.110/c.2), görevle ilgili bir belirlemede bulunulmamıştır.

Bu çerçevede “Taleplerin bazıları hakkında görevli mahkeme genel mahkemeler iken, bazıları hakkında görevli mahkeme iş mahkemeleri ise nasıl bir usul takip edilmelidir?” sorusunun cevabı aranmalıdır. Akla gelen ilk ihtimalde; öğretide ileri sürülen bir görüşe göre, HMK m.110 hükmünden hareketle tüm talepler için genel veya özel mahkemede dava açılmaz, her bir

⁸³ Y.17.HD., 16.02.2017 T., E.2015/2424, K.2017/1524; Y.13.HD., 11.07.2013 T., E.2013/18837, K.2013/19436 (www.lexpera.com.tr E.T.: 15.02.2019).

⁸⁴ Ayrıntılı bilgi için, bkz. **Bulut**, Uğur; Medeni Usul Hukukunda Davaların Yığılması, Ankara 2017.

talep için görev kuralları gözetilmeli ve ayrı davalar açılmalıdır. Tüm talepler için tek dava açılması halinde, mahkeme görevi dışındaki talepler bakımından görevsizlik kararı vermelidir⁸⁵. Bu yaklaşım tarzı görev kurallarının emredici niteliğine daha uygundur.

İkinci ihtimalde ise, öğretide ileri sürülen bir görüşe göre; davaların yığılmasında taleplerden bir kısmı genel mahkemenin bir kısmı da özel mahkemenin görev alanında kalmakta ve talepler arasında bağlantı da mevcutsa dava özel görevli mahkemede görülebilir⁸⁶. Zira anılan taleplerin ayrı mahkemelerde incelenmesi yargılama süresini uzatacağı gibi, farklı yönde hükümlerin ortaya çıkmasına da neden olabilir. Bu görüşün sonucu olarak, diğer görüşün kabulü ile usul ekonomisi ilkesi ihlal edilebileceğinden, kıdem ve ölüm tazminatı ile işçilik alacakları taleplerinin aynı davada ileri sürülmesi halinde, taleplerin iş mahkemesi tarafından incelenmesinde bir sakınca yoktur. Öte yandan, genel mahkemede görülmesi gereken talepler bakımından yazılı yargılama usulü (HMK m.118 vd.), iş mahkemesinde incelenecek talepler bakımından ise basit yargılama usulü (İMK m.7/1, HMK m.316 vd.) uygulanacağından, genel mahkemede incelenmesi gereken taleplerin özel görevli mahkemede incelenmesi ile, bu talepler tabi olduğu yargılama usulünden farklı bir usule tabi tutulacaktır.

Yukarıda belirtilen görüş; her bir talebin aslında ayrı bir dava olması sebebiyle taleplere ilişkin dava şartlarının ve görevli mahkemenin ayrı olarak gözetilmesi gerektiği, genel mahkemenin özel mahkeme olmayan yerlerde bu sıfatla görev yaptığından davanın tüm talepler bakımından özel mahkemede görülmesinin isabetli olmayacağı, usul ekonomisi ilkesinin görev kurallarını esnetebilmek için yeterli olmayacağı gibi gerekçelerle öğretide eleştirilmektedir⁸⁷. Yine mahkemeler arasındaki yargılama usulü farklılığı da göz önünde bulundurulmalıdır ki, Yargıtay 20. Hukuk Dairesi de “*yargılama*

⁸⁵ **Akkan**, Pekcanitez Usûl, 239. Aynı yönde; **Üstündağ**, Usul, s. 357; **Postacioğlu/Altay**, Usul, 269; **Arslan/Yılmaz/Taşpınar Ayvaz**, Usul, 307; **Yılmaz**, Şerh, 1687; **Tanriver**, 629; **Bulut**, 193. Bu yaklaşım tarzı Yargıtay 2. Hukuk Dairesi tarafından benimsenmektedir, bkz. Y.2.HD., 22.06.2017 T., E.2016/15296, K.2017/8106; Y.2.HD., 20.10.2015 T., E.2015/4247, K.2015/18774 (legalbank.net E.T.: 15.02.2019).

⁸⁶ **Kuru**, Usul, 215. Aynı yönde; **Ümar**, 27. Bu yöndeki Yargıtay kararları için, bkz. Y.15.HD., 10.01.2017 T., E.2016/6185, K.2017/89.

⁸⁷ **Bulut**, 193 vd.

usulüne ilişkin esaslı farklılıklar bulunmuyorsa” davanın özel mahkemede görülebileceğine hükmetmektedir⁸⁸.

Kanaatimizce gerek ölüm veya kıdem tazminatının gerekse de işçilik alacaklarının varlığının belirlenmesinde, uyuşmazlık konusu olayda iş sözleşmesine dayanan bir ilişkinin bulunup bulunmadığı, işçinin çalışma süresi, ücreti vb. konular uyuşmazlık konusunu oluşturabileceğinden, bu uyuşmazlıkların alanında uzman olan iş mahkemelerinde çözülmesi daha uygundur. Ancak gerek 7036 sayılı kanun düzenlemesi gerek görev kurallarının emredici niteliği (HMK m. 1), iş ilişkisinin ölümle sona erdiği durumda sağ kalan eşin ya da ergin olmayan çocukların ölüm ve kıdem tazminatına ilişkin taleplerinin genel görevli mahkemede incelenmesini zorunlu kılmakta ve tüm taleplerin objektif dava yığılması dava türü ile iş mahkemesinde görülmesine engel teşkil etmektedir. Bu sebeple anılan talepler bakımından da görevli mahkemenin iş mahkemesi olduğu yönünde bir hukuki düzenleme yapılması, hem bu konudaki tartışmaları ortadan kaldıracak hem de bu taleplerin objektif dava yığılması ile incelenebilmesinin önünü açacaktır.

Bununla birlikte geride kalanların sadece ölüm tazminatına ya da ölüme bağlı iş sözleşmesinin sona ermesi ile kazanılan kıdem tazminatına veya destekten yoksun kalma tazminatına veya bu üç tazminata ilişkin açacakları davalarda görevli mahkeme genel mahkemedir. Her ne kadar görüşümüz uygulamada yukarıda arz ettiğimiz noktalarda sakıncalar yaratacaksa da *düzenlemenin lafzı, görev kurallarının niteliği, alacakların ve talep edebilecek kişilerin hukuki nitelikleri*, belirtilen durumlarda görevli mahkemenin iş mahkemesi olduğu sonucuna ulaşmamıza engeldir. Keza mahkemenin görevi, emredici nitelikte olup kamu düzenine ilişkindir (HMK m.1). Ancak şu husus da belirtilmelidir ki, olması gereken hukuk bakımından mirasçılar tarafından açılacak kıdem tazminatı, kanunda sayılan kişilerce açılacak ölüm tazminatı veya destekten yoksun kalan kimselerce açılacak maddi ve/veya manevi tazminat talepli davalarda görevli mahkemenin iş mahkemesi olması daha yerindedir. Zira iş mahkemesi uzmanlık (ihtisas) mahkemesidir ve anılan talepli davalar bakımından yargılamanın iş mahkemesinde görülmesi, genel mahkemede görülmesinden çok daha yerindedir.

⁸⁸ Y.20.HD., 22.01.2018 T., E.2018/139, K.2018/395 (legalbank.net E.T.: 15.02.2019).

4. Uyuşmazlığın Taraflarından Diğerinin “İşveren” veya “İşveren Vekili” Olma Zorunluluğu

a. Genel Olarak

Görevli mahkemenin tespitine ilişkin düzenleme uyarınca uyuşmazlığın taraflarından birinin işçi olması iş mahkemelerinin görevli sayılması için gerekli olmakla birlikte, yeterli değildir. Gerçekten 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu m. 5 hükmünde “*işçiler ile...işveren*⁸⁹ veya *işveren vekilleri arasında...*” denilmek suretiyle, uyuşmazlığın diğer tarafının *işveren veya işveren vekili* olması gerektiği açıkça ortaya konmuştur.

Yeni İş Mahkemeleri Kanununda benimsenen anlayış gereği, kişi herhangi bir bireysel iş kanunu ya da Türk Borçlar Kanunu uyarınca işveren sıfatına sahip olabilir. Ancak ifade edelim ki, kişi hangi kanun kapsamında olursa olsun işverenlik sıfatının herhangi bir iş nedeniyle kazanılmış olması yeterli değildir. Önemli olan nokta, uyuşmazlığın tarafı olan işçiyle kurulan iş sözleşmesi ilişkisi nedeniyle, işveren sıfatına sahip olmaktır. Bu anlayış doğrultusunda ayrıca önemle belirtmek gerekir ki, iş mahkemesinin görevli olması için davacının davasını ikame ettiği ya da kendisine karşı dava ikame edildiği tarihte işveren sıfatına sahip olması gerekli değildir. Önemli ve gerekli olan, kişinin iş uyuşmazlığının doğduğu an da işveren sıfatına sahip olmasıdır.

İşveren vekilliği için de aynı durum geçerlidir. Buna göre, uyuşmazlığın tarafı olan işçinin, iş ilişkisi kurduğu işverenin İşK. m.2 uyarınca temsil yetkisi verdiği ve dolayısıyla işveren vekili olan kişiyle iş ilişkisinden kaynaklı bir uyuşmazlık ortaya çıkmalıdır. Daha net bir ifadeyle belirtelim ki, işveren vekili ile işçi arasında iş sözleşmesine dayanan bir ilişki yoktur, ancak bunlar arasındaki uyuşmazlık işçi ile işveren arasında kurulan iş ilişkisine bağlı olmalıdır. Örneğin işyerinde müdür olarak çalışan ve dolayısıyla İşK. m.2 uyarınca işveren vekili konumunda olan bir kimsenin işyerindeki işçiye psikolojik tacizde bulunması halinde, işçinin bu müdüre karşı ikame edeceği davada iş mahkemesi görevli olur.

⁸⁹ Kavramlara ilişkin açıklamalar için bkz. **Süzek**; 150 vd.; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 93 vd.; **Tunçomağ/Centel**, 55 vd.; **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, 2. Bası, 36 vd.; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, 29 vd.; **Kar**, Deniz İş Hukuku, 91 vd.

İfade edelim ki, işveren vekilleri ile işveren arasındaki uyuşmazlıklar da iş mahkemesinde görülmelidir. Zira işveren ile arasındaki ilişki kural olarak bir iş sözleşmesine dayandığı için işveren vekili de bir işçi olup diğer işçilerden farkı, kendisine işin veya işyerinin ya da işletmenin yönetiminde temsil yetkisi verilmiş olmasıdır⁹⁰. Dolayısıyla işveren vekili de İş Mahkemeleri Kanunu m.5 anlamında “*hizmet sözleşmelerine tabi işçi*” olarak kabul edilmelidir. Ancak bazı hallerde işveren ile işveren vekili arasındaki ilişki iş sözleşmesine değil, vekâlet sözleşmesine, şirket sözleşmesine ya da statü hukukuna da dayanabilir⁹¹. Bu durumda ise, ortaya çıkan uyuşmazlıklar bakımından iş mahkemesi görevli olmaz⁹².

b. İşverenin İflası Halinde Görevli Mahkeme

İşveren hakkında iflas kararı verilmiş olması halinde, işçinin alacak taleplerini iflas masasına kaydettirmeleri gerekir. İflas tasfiyesinin adi şekilde yapılacağına karar verilmesi durumunda, bu husus ilan edilir (İİK m.219/1). İlanda alacaklıların, bir ay içinde alacaklarını masaya kaydettirmeleri ve delillerinin asıl veya suretlerini ibraz etmeleri istenir (İİK m.219/2-2). Bir aylık sürenin geçmesi üzerine alacaklı işçi, iflas kapanana kadar alacağını kaydettirmek için iflas masasına başvurabileceği (İİK m. 236) gibi, iflas masasına başvurmadan doğrudan masaya kayıt davası da açabilir⁹³.

Masaya kaydettirilen alacak talepleri, iflas idaresi tarafından değerlendirilir ve talepler için kabul veya ret kararı verilir (İİK m. 230). Daha sonra iflas idaresi tarafından düzenlenecek sıra cetvelinde (İİK m. 232), reddedilen alacaklar ret sebepleri ile beraber gösterilir (İİK m. 233). Alacağı reddedilen alacaklılar, sıra cetveline karşı ilandan itibaren 15 gün içinde iflasa karar verilen yerdeki ticaret mahkemesinde dava açabilirler (İİK m. 235/1). Uygulamada alacaklıların, reddedilen alacaklarını masaya kaydettirmek için iflas idaresine karşı açtıkları bu dava, “kayıt kabul davası” olarak ifade edilmektedir⁹⁴.

⁹⁰ Şahlanan, 387; Gülver, 401.

⁹¹ Süzek, 187-188.

⁹² Şahlanan, 387; Gülver, 401.

⁹³ Pekcanitez/Atalay/Sungurtekin Özkan/Özekes, 417.

⁹⁴ Kuru, El Kitabı, 1333; Pekcanitez/Atalay/Sungurtekin Özkan/Özekes, 426; Arslan/Yılmaz/Taşpınar Ayvaz, İcra, 511.

İşverenin iflas etmesi ve kararın kesinleşmesi durumunda, işçilik alacaklarının tahsiline ilişkin dava, kayıt kabul davası olarak nitelendirilir. Bu halde görevli mahkeme iş mahkemesi değil, açık hüküm gereği ticaret mahkemesidir. Yüksek Mahkeme de bir kararında “...dava tarihinden önce davalı şirket hakkında verilen iflas kararı kesinleşmiştir. 2004 sayılı İİK'nun 235. maddesi gereğince davaya bakma görevi, Ticaret Mahkemesinin görevi içine girmektedir. Buna göre görevsizlik kararı verilmesi gerekirken...”⁹⁵ ifadelerine yer vermiş ve benzer şekilde Yüksek Mahkeme başka bir kararında da “...davalı şirketin, dava açılmadan önce iflas etmiş olması sebebiyle dava, 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu'nun 235. maddesi gereğince sıra cetveline itiraz (kayıt kabul) davası olup, davanın süresinde Ticaret Mahkemesinde açılması gerektiği dikkate alınarak görevsizlik kararı verilmesi gerekirken...”⁹⁶ ifadelerine yer vermiştir.

Öte yandan işveren iflas etmeden evvel, işçilik alacakları için iş mahkemesinde dava açılmış ve dava açıldıktan sonra işverenin iflasına karar verilmişse dava iş mahkemesinde görülmeye devam eder. Bu halde görevli mahkeme değişmeyip aynı kalır, ancak işveren müflis sıfatı sebebiyle davaya devam edemez. Yerine birinci alacaklılar toplantısı yapılmış ve iflas idaresi oluşturulmuşsa iflas idaresi; iflas idaresi oluşturulmamışsa iflas dairesi geçerek davaya iş mahkemesinde devam edilir⁹⁷.

c. İşverenin Ölümü Halinde Görevli Mahkeme

Yukarıda işçinin ölümüne ilişkin yapmış olduğumuz açıklamalarda da ifade edildiği üzere, işverenin ölümü kural olarak iş sözleşmesini sona erdirmez. İşverenin ölümüyle iş sözleşmesinin istisnai olarak sona ereceği düzenlenmiş ve bu nedenle işçinin zarara uğraması durumunda işçinin, işverenin kanuni mirasçılarından hakkaniyete uygun bir tazminat talebinde bulunabileceği Türk Borçlar Kanunu m.441'de ifade edilmiştir.

İşverenin ölümüyle iş sözleşmesinin istisnai olarak sona erdiği durumlarda, işçinin işverenin kanuni mirasçılarından sadece Türk Borçlar Kanunu m.441'de belirtilen tazminatı değil, şartların oluşması halinde ortaya

⁹⁵ Y.22.HD., 29.01.2013 T., E.2012/11294, K.2013/1214 (lexpera.com.tr E.T.: 12.02.2019).

⁹⁶ Y.22.HD., 16.09.2013 T., E.2013/20059, K.2013/18836 (legalbank.net E.T.: 12.02.2019).

⁹⁷ Bkz. Y.9.HD., 25.09.2014 T., E.2014/21355, K.2014/28091; Y.9.HD., 18.09.2013 T., E.2013/6469, K.2013/22958 (legalbank.net E.T.: 12.02.2019).

çıkan diğer alacakları da talep etmesi mümkündür. Bunun dışında işverenin ölümüyle iş sözleşmesinin sona ermediği durumlarda sözleşmenin tarafı kanuni mirasçısı olur ve alacaklar kendilerinden talep edilir.

Konu yukarıda işçinin ölümü halinde görevli mahkeme incelenirken detaylı anlatıldığından tekrara sebebiyet vermemek için yukarıdaki açıklamalarımıza atıfta bulunmakla yetiniyoruz. Yapılan açıklamalar doğrultusunda burada kısaca ifade etmek gerekirse, işverenin ölümüyle iş sözleşmesi sona ermiş olsun ya da olmasın işçinin işverenin haleflerine veya işverenin haleflerinin işçiye karşı açacakları davalar, kanuni halefiyet ilkesi gereğince iş mahkemesinde görülmelidir⁹⁸.

d. Asıl İşveren Bakımından Görevli Mahkeme

4857 sayılı İş Kanunu m.2/VI-IX'da asıl işveren alt işveren ilişkisinin esasları düzenlenmiştir. Çalışma konumuzun sınırlarını aştığından ve başka bir çalışmanın konusunu oluşturacak genişlikte olduğundan bu ilişkinin şartları, ilişkiye ilişkin muvazaa halleri ve müteselsil sorumluluğun şartları vb. konular üzerinde durulmamıştır. Konumuz bakımından önemli olan nokta, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığı durumunda ya da bu ilişkinin muvazaalı olması halinde davanın hangi mahkemede açılabileceğine ilişkindir.

Bilindiği üzere, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kanuna uygun şekilde kurulduğu durumlarda, alt işverenin işçileriyle asıl işveren arasında iş sözleşmesi ya da iş sözleşmesi benzeri bir ilişki kurulmaz. Bununla birlikte, İşK. m.2/VI hükmünün son cümlesinde yer alan “*Bu ilişkide asıl işveren, alt işveren işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.*” düzenlemesi gereği, asıl işveren, alt işveren işçilerine karşı kendi işyerinde geçen çalışma süresiyle sınırlı olarak ortaya çıkan işçilik alacaklarından, alt işverenle birlikte müteselsil sorumludur. Dolayısıyla alt işveren işçisi, anılan düzenleme gereği asıl işverenin sorumlu olduğu alacaklar açısından alt işverenle birlikte asıl işverene veya sadece alt işverene ya da sadece asıl işverene dava açabilir.

⁹⁸ Süzek, 107.

İşçinin sadece alt işverene karşı dava açması halinde uyuşmazlığın iş mahkemesinde inceleneceği noktasında tereddüt yoktur. Öte yandan işçi tarafından sadece asıl işverene karşı dava açılmış ise; asıl işverenle, alt işveren işçisi arasında yukarıda da belirttiğimiz üzere, iş sözleşmesine dayanan bir ilişki olmaması ve dolayısıyla 7036 sayılı Kanun m.5/I,(a) hükmünde aranan uyuşmazlığın taraflarının işçi ve işveren olması gerektiği yönündeki şart gerçekleşmemiş olması, görev kurallarının emredici ve kamu düzenine ilişkin olması nedeniyle, görevli mahkemenin genel mahkeme olduğu sonucuna varılacağı akla gelebilir. Bununla birlikte, her ne kadar asıl işverenle işçi arasında iş sözleşmesine dayalı bir ilişki yoksa da, asıl işveren iş sözleşmesinden kaynaklanan işçilik alacaklarından alt işverenle beraber sorumlu olduğundan görevli mahkemenin iş mahkemesi olarak kabulü uygun olacaktır. Yine de tartışmaların ve tereddütlerin önüne geçmek adına, kanunda açık bir düzenleme yapmak suretiyle, asıl işverene karşı açılacak davalarda da iş mahkemesi görevli kılınmalıdır. Son olarak, alt işverenle birlikte asıl işverene karşı da dava açılması halinde, görevli mahkemenin iş mahkemesi olacağı tartışmasızdır.

Asıl işveren alt işveren ilişkisinin kurulduğu ve dolayısıyla asıl işverenle alt işverenin müteselsil sorumlu olduğu durumlarda, asıl işveren, alt işverene rücu hakkına sahip olup rücuya ilişkin bu davalar genel mahkemede görülmelidir. Zira bu durumda uyuşmazlığın tarafları işçi ve işveren olmayıp uyuşmazlığın kaynağı da iş sözleşmesi değildir. Alt işverenin ya da asıl işverenin başka bir iş dolayısıyla işçi sıfatına sahip olma ihtimali de sonucu değiştirmez. Nitekim Yargıtay da 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu zamanında verdiği ve benzer esasların 7036 sayılı Kanunda kabul edilmesi nedeniyle hala geçerliliğini koruması gerektiğini düşündüğümüz bir kararında⁹⁹ “...somut olayda aralarında asıl işveren ve alt işveren ilişkisi bulunan davacı ile davalı arasında rücu ilişkisinden kaynaklanan uyuşmazlık söz konusu olup taraflar arasında işçi ve işveren ilişkisi bulunmamaktadır. Genel hukuk mahkemeleri görevli olduğundan, mahkemece görevsizlik kararı verilmesi gerekir...” şeklinde isabetli sonuca ulaşmıştır.

Yukarıda asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulduğu hal esas alınarak görevli mahkeme açıklanmıştır. Bunun dışında muvazaa durumunda da görevli mahkeme belirlenmelidir. Bilindiği üzere, İşK. m.2/VII hükmünde asıl

⁹⁹ Y.9.HD., 24.12.2007 T., E.2007/40700, K.2007/38544.

işveren-alt işveren ilişkisine yönelik muvazaalı hali düzenlenmiştir. İlişkinin muvazaalı olması halinde, alt işveren işçilerinin başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem göreceği hükme bağlanmıştır. Düzenlemenin gereği olarak muvazaalı durumda görünürde alt işveren olarak nitelenen kişinin işçileri, görünürde asıl işveren olarak kabul edilen kişinin işçileri kabul edilirler; dolayısıyla, bunlar arasındaki iş ilişkisine yönelik uyuşmazlıklarda görevli mahkeme iş mahkemesi olur.

Böyle bir durumda görünürdeki alt işverenin de, muvazaalı nedeniyle asıl işverenin işçisi sayılan kişilere karşı sorumlu olduğu¹⁰⁰ kabul edildiğinden, asıl işverenin işçileri tarafından, az bir olasılık da olsa, sadece alt işverene karşı dava açılması halinde görevli mahkeme yine iş mahkemesi olmalıdır. Nitekim asıl işverenle alt işveren arasındaki muvazaalı, asıl işveren ile alt işverenin kendi aralarında yaptıkları sözleşmeyi kendi rızalarından farklı şekilde dışarı yansıyan başka bir sözleşme ile gizlediklerinden, tür olarak nispi muvazaalı¹⁰¹ olarak nitelendirilebilir. Şu halde işçi ile alt işveren arasında görünürde de olsa bir iş ilişkisi olacağından, dava iş mahkemesinde görülmelidir.

e. Geçici (Ödünç) İşveren Bakımından Görevli Mahkeme

4857 sayılı İş Kanununun “geçici iş ilişkisi” başlıklı 7. maddesinde, hem meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisi hem de meslek edinilmemiş ödünç iş ilişkisi düzenlenmiştir. Meslek edinilmiş ya da edinilmemiş ödünç iş ilişkisinin esasları, çalışma konumuzun sınırlarını aştığından ve başka bir çalışmanın konusunu oluşturacak genişlikte olduğundan, asıl işveren-alt işveren ilişkisinde olduğu gibi, bu ilişkinin de esasları üzerinde durulmamıştır. Konumuz bakımından önemli olan nokta, ödünç iş ilişkisinin varlığı durumunda davanın hangi mahkemede açılacağına ilişkindir.

¹⁰⁰ “... Somut olayda, davacının beyanları, davalıların aşamalarda savunmaları, tanık beyanları, mahkeme gerekçesi ve tüm dosya içeriği birlikte değerlendirildiğinde; davalılar arasındaki ilişkinin muvazaalıya dayandığı anlaşılabilir mahkemenin bu yöndeki kabulü isabetlidir. Ancak davacının işçilik alacaklarından muvazaalı işlem yapan alt işverenin sorumlu tutulmaması hatalı olup ...” Y.7.HD., 11.02.2016 T., E.2015/5450, K.2016/2711; “... Dairemizin yerleşik kararlarına göre asıl işveren-alt işveren ilişkisi muvazaalı dahi olsa ilave tediye ücreti gibi bazı alacaklar dışında işçinin ödenmeyen işçilik alacaklarından her iki işveren de müteselsilen sorumlu tutulmalıdır. ...” Y.9.HD., 07.04.2014 T., E.2012/6638, K.2014/11489 (legalbank.net E.T.: 16.02.2019).

¹⁰¹ Eren, Fikret; Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 21. Baskı, Ankara 2017, 369.

Bahsi geçen maddenin 11. fıkrasında açık bir şekilde geçici iş ilişkisinde, geçici işçinin işverenin özel istihdam bürosu olduğu belirtilmiştir. Özel istihdam bürosuyla, ödünç verilen işçi arasında iş sözleşmesine dayanan ilişkinin olduğu düşünüldüğünde anılan düzenleme açıklayıcı nitelikte olma özelliğine sahiptir. Sonuç olarak benimsenen bu anlayışın gereği olarak, geçici işçiyle özel istihdam bürosu arasında iş ilişkisine yönelik uyuşmazlıklarda görevli mahkeme iş mahkemesidir.

Bununla birlikte geçici (ödünç alan) işverenle, özel istihdam bürosunun işçisi arasında iş sözleşmesine dayalı bir ilişkinin varlığından bahsedilemez. Ayrıca asıl işveren ve alt işveren ilişkisinde benimsenen müteselsil sorumluluk anlayışından farklı şekilde, geçici (ödünç alan) işverenin, özel istihdam bürosuyla birlikte geçici (ödünç) işçinin işçilik alacaklarına karşı müteselsil sorumlu olduğu kural olarak kabul edilmemiştir. Sadece istisnai olarak, 12. fıkra da yer alan *“ikinci fıkranın f bendi kapsamında kurulan geçici iş ilişkisinde [...] geçici işçi çalıştıran işveren, ödenmeyen ücretler mevcut ise, bunlar ödenene kadar özel istihdam bürosunun alacağını ödemeyerek, özel istihdam bürosunun alacağından mahsup etmek kaydıyla geçici işçilerin en çok üç aya kadar olan ücretlerini doğrudan işçilerin banka hesabına yatırır.”* düzenlemesiyle özel istihdam bürosunun ve geçici (ödünç alan) işverenin müteselsil sorumluluğuna yer verilmiştir. Müteselsil sorumluluğun benimsendiği bu istisnai hale ilişkin olarak, geçici (ödünç) işçinin özel istihdam bürosuna ve geçici (ödünç alan) işverene ya da sadece geçici (ödünç alan) işverene karşı açacağı davada görevli mahkeme iş mahkemesidir.

Açıkladığımız üzere, belirtilen durum dışında, geçici (ödünç alan) işverenle özel istihdam bürosunun geçici (ödünç) işçiye karşı müteselsil sorumluluğu düzenlenmemiştir. Bununla birlikte, aralarında iş sözleşmesi olmasa da, geçici (ödünç alan) işverenin sorumluluğuna yol açacak düzenlemeler bulunmaktadır. Gerçekten 4857 sayılı İş Kanununun 7. maddesinin 9. ve 10. fıkraları gereği, geçici (ödünç alan) işverenin, geçici (ödünç) işçiye karşı gözetme borcu ve eşit davranma borcu vardır. Bunun dışında geçici (ödünç) işçinin, geçici (ödünç alan) işverene karşı sorumluluğuna da hükümde yer verilmiştir. Buna göre geçici (ödünç) işçi, işyerine ve işe ilişkin olmak kaydıyla kusuru ile neden olduğu zarardan, geçici (ödünç) işçi çalıştıran işverene karşı sorumludur (İŞK. m.7/XIV).

Sonuç olarak aralarında iş sözleşmesi olmamasına rağmen geçici (ödünç) işçi, geçici (ödünç alan) işverenin sorumluluğuna yol açan İş Kanunundaki düzenlemeler doğrultusunda geçici (ödünç alan) işverene dava açabilir; aynı şekilde geçici (ödünç alan) işveren de, ödünç iş ilişkisinden kaynaklı uyumsuzluklar nedeniyle İş Kanunu uyarınca geçici (ödünç) işçiye dava açabilir. Ortaya çıkabilecek bu olası davalar bakımından görevli mahkeme belirlenmelidir.

Gözetme borcunun ya da eşit davranma borcunun ihlali nedeniyle ortaya çıkan zarara hem geçici (ödünç alan) işveren hem de özel istihdam bürosu kusurları ile neden olmuşsa, Türk Borçlar Kanunu m.61 uyarınca müteselsil sorumluluğa ilişkin hükümler uygulama alanı bulur ve bu durumda da iş mahkemesi görevli olur.

Ancak özellikle sadece geçici (ödünç alan) işverenin söz konusu borçların ihlalden sorumlu olduğu durumda ya da geçici (ödünç) işçinin İşK. m.7/XIV uyarınca ödünç alana dava açması durumunda görevli mahkemenin belirlenmesi önemlidir. Yukarıda da ifade edildiği üzere, ödünç alan ile geçici (ödünç) işçi arasında iş sözleşmesi olmadığından ve taraflar birbirlerine karşı işçi ve işveren sıfatlarını haiz olmadıklarından, incelediğimiz olasılık açısından 7036 sayılı Kanundaki açık düzenleme karşısında görevli mahkemenin iş mahkemesi olmadığı akla gelebilir. Bununla birlikte geçici işverenle geçici işçi arasında iş ilişkisi benzeri bir ilişkinin varlığı nedeniyle görevli mahkemenin iş mahkemesi olması uygundur. Yine de tartışmaların ve tereddütlerin önüne geçmek adına, kanunda açık bir düzenleme yapmak suretiyle iş mahkemesinin görevli tayin edilmesi isabetli olacaktır.

Son olarak ifade edelim ki, İş Kanununun 7. maddesinin son fıkrasında meslek edinilmemiş ödünç iş ilişkisi düzenlenmiştir. Anılan fıkranın üçüncü cümlesi “*Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden, devreden işveren ile birlikte sorumludur.*” şeklindedir. Dolayısıyla, meslek edinilmemiş ödünç iş ilişkisi kapsamında, düzenlemede belirtilen alacaklar açısından müteselsil sorumluluk esası benimsendiğinden, geçici (ödünç) işçi, geçici (ödünç alan) işverene ve sürekli işverenine birlikte dava açabileceği gibi bu işverenlerden sadece birine de dava açabilir.

Müteselsil ilişki kapsamında her iki işverene karşı birlikte veya sadece işverenlerden birine karşı dava açılacaksa, açıkladığımız ve kabul ettiğimiz görüşe göre görevli mahkeme iş mahkemesi olmalıdır.

5. İş Mahkemelerinin Görevli Olup Olmadığının Tespitinde Tarafların Hukuki Niteliği Dışında Uyuşmazlığın Konusunun Önemi

a. Kanundaki “İş İlişkisi” ve “Sözleşme” İfadelerinin Anlamı

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu m.5/I, (a) hükmü uyarınca iş mahkemelerinin görevli olabilmesi için tarafların “işçi” ve “işveren” veya “işveren vekili” sıfatına sahip olması yeterli değildir. Düzenleme doğrultusunda aranan diğer şart, uyuşmazlığın kaynağına ilişkindir¹⁰². Gerçekten, 7036 sayılı Kanunun 5. maddesinde “...iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına...” ifadesine yer verilmek suretiyle bu husus açıkça belirtilmiştir.

İlk olarak belirtelim ki hükümde yer alan, “iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden kaynaklanan” ifadesi ile kanun koyucunun kast ettiği öncelikli olarak iş sözleşmesine dayanan iş ilişkileridir. Nitekim her ne kadar İş Mahkemeleri Kanununda “iş ilişkisi” ve “sözleşme” kavramlarına ilişkin tanım yapılmamışsa da, 4857 sayılı İşK. m.2 hükmünde “işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir.” düzenlemesi yer almakta olup madde gerekçesinde de “iş ilişkisi” ile “iş sözleşmesi” kavramlarının özdeş olduğu ve AB müktesebatına uygun olarak “iş ilişkisi” tanımına da maddede yer verildiği açıklanmıştır. Açıklananın dışında kanun koyucunun benimsediği anlayış doğrultusunda “sözleşme” ifadesinin, “pazarlamacılık” ve “evde hizmet” sözleşmelerini de kapsadığı unutulmamalıdır. Zira yukarıda da belirtildiği üzere maddede açıkça zikredilen Türk Borçlar Kanunu ikinci kısmının “hizmet sözleşmeleri” başlıklı altıncı bölümünde, “genel hizmet sözleşmesi” dışında “pazarlamacılık sözleşmesi”, “evde hizmet sözleşmesi” düzenlenmiştir. Bunun dışında herhangi bir sözleşmeye dayanan herhangi bir ilişki 5. madde kapsamında değerlendirilemez.

¹⁰² Öğretide bu unsur, “konu unsuru” olarak adlandırılmaktadır, bkz. Yılmaz, 72; Gülver, 386; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 45.

Bu bakımdan iş sözleşmesi dışında, diğer iş görme borcu doğuran sözleşmelerin veya herhangi bir sözleşmenin tarafları arasında kurulan ilişki, “iş ilişkisi” olarak adlandırılmaz ve dolayısıyla buna ilişkin uyuşmazlıklarda görevli mahkeme iş mahkemesi olmaz. Esasen iş sözleşmesi dışında diğer iş görme borcu doğuran sözleşmelere dayanarak çalışan kimseler işçi, sözleşmenin diğer tarafı da işveren sıfatına sahip olmayacağından, İş Mahkemeleri Kanununda iş mahkemelerinin görevli olması için yukarıda açıkladığımız uyuşmazlığın taraflarına ilişkin aranan şart da sağlanmış olmaz ve bu nedenle de iş mahkemelerinin görevli olmadığı sonucuna ulaşılır.

İş sözleşmesini diğer iş görme borcu doğuran sözleşmelerden ayıran temel unsur “bağımlılık” olduğundan, taraflar arasındaki sözleşmede “ücret”, “iş görme” dışında, özellikle bu unsurun olup olmadığı araştırılmalı ve bu şekilde uyuşmazlığın kaynağı tespit edilerek görevli mahkeme belirlenmelidir. 5521 sayılı Kanun döneminde verilen ve söz konusu kanunda göreve ilişkin maddede, yürürlükteki düzenlemeyle benzer şekilde “...arasında iş akdinden veya İş Kanuna dayanan her türlü hak iddialarından doğan uyuşmazlıkların...” düzenlemesi yer aldığından 7036 sayılı Kanun döneminde de geçerliliği koruyacak olan bir kararında Yüksek Mahkeme, “...somut olayda bağımlılık unsuru bulunmamaktadır. Bu saptamalar karşısında davacı ile davalılar arasındaki ilişkinin İş Kanununun anladığı anlamda hizmet ilişkisi olmayıp vekalet ilişkisine dayandığı vekalet ilişkisinden kaynaklanan ihtilafın çözüm yerinin iş mahkemesi olmayıp genel mahkemeler olduğu anlaşılmaktadır...”¹⁰³ şeklinde isabetli bir sonuca ulaşmıştır.

Aynı durum şüphesiz, iş görme borcu doğuran sözleşmelerden biri olan eser sözleşmesi bakımından da geçerlidir. Yargıtay da 5521 sayılı Kanun döneminde verdiği ve 7036 sayılı Kanun döneminde de geçerliliği koruyacak olan bir kararında “...davalı ile davacı arasındaki sözleşme inşaatın demir işlerinin üstlenilmesine ilişkin olup eser sözleşmesi niteliğindedir. Davacı işçi sıfatı taşımadığından davanın, iş mahkemesi yerine genel görevli mahkemelerin görev alanına girdiğinden dikkate alınmaması hatalıdır...” ifadelerine yer vermek suretiyle isabetli bir sonuca ulaşmıştır¹⁰⁴.

¹⁰³ Y.7.HD., 20.02.2014 T., E.2013/16395, K.2014/4192 (legalbank.net E.T.: 07.02.2019).

¹⁰⁴ Y.9.HD., 28.03.2012 T., E.2010/3173, K.2012/10380. Benzer kararlar için bkz. Y.9.HD., 06.03.2014 t., E.2012/2330, K.2014/7247; Y.9.HD., 11.09.2012 t., E.2011/53006, K.2012/28297 (legalbank.net E.T.: 07.02.2019).

Sadece iş sözleşmesi dışındaki iş görme borcu doğuran sözleşmelerden doğan uyuşmazlıklarda değil, iş görme borcu doğuran sözleşmelerin dışında herhangi bir sözleşmeden kaynaklanan uyuşmazlıklarda da iş mahkemesi görevli olmaz. Yüksek Mahkeme, “...dava, davacı vakıf ile Müflis Banka arasındaki Vakıf senedinden ve iddia edilen taahhütnameden kaynaklanan bir alacak davası olup iş bu dava iş kanunundan kaynaklanmadığı gibi, taraflar arasında işçi işveren ilişkisinin de olmadığı açıktır [...] bu itibarla taraflar arasındaki iş bu alacak davasının İş Mahkemesinde görülmesi mümkün olmayıp, genel mahkemeler görevli olduğundan Mahkemece görevsizlik kararı verilmesi gerekirken...”¹⁰⁵ şeklinde, başka bir kararında da “...davacı belediye başkanlığı olup davalı ise, önceki belediye başkanıdır. Taraflar arasında iş ilişkisi bulunmadığı ve uyuşmazlığın İş Kanunundan doğmadığı anlaşılmaktadır. Davanın çözüm yeri genel mahkemeler olmakla davanın iş mahkemesinde görülmesi hatalıdır...” şeklinde isabetli sonuçlara ulaşmıştır.

Kanundaki açık düzenleme karşısında uyuşmazlığın dayanağının iş sözleşmesi olduğu hallerde ise, görevli mahkemenin iş mahkemesi olduğu konusunda artık şüphe duyulmamalıdır. Dolayısıyla, her ne kadar uygulamada tereddüt yaşansa da, uyuşmazlık iş sözleşmesinden doğduğunda işverenden olan gemi adamı alacakları için Türk Ticaret Kanunu (TTK) m. 1320 gereğince kanuni rehin hakkı kullanıldığında, Yargıtay isabetli bir şekilde denizcilik ihtisas mahkemelerini değil, iş mahkemelerini görevli kabul etmiştir. Bahsi geçen kararında¹⁰⁶ Yüksek Mahkeme “...deniz ticaretine ilişkin ihtilaflara bakmak üzere kurulan Denizcilik İhtisas Mahkemelerinin görevi, deniz ticareti ve deniz sigortalarına ilişkin ihtilaflara bakmakla sınırlıdır. Eldeki davada taraflar arasındaki uyuşmazlığın Deniz Ticaretinden değil, hizmet sözleşmesinden kaynaklandığı yani temel ilişkinin hizmet akdine dayandığı anlaşılmaktadır. Bu durumda iş bu davada TTK'nun deniz hukukuna ilişkin 816 ila 1263. Maddelerinin uygulanması söz konusu olmayıp, 6098 sayılı BK'nun 393 ve devamı maddelerinde düzenlenen hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlerinin uygulanması gerekir. Hal böyle olunca, mahkemece davanın esasına girilerek sonuca göre karar verilmesi gerekirken aksi düşüncelerle dava dilekçesinin görev yönünden reddine karar verilmesi usul ve yasaya aykırı...” şeklinde ifadelere yer vermiştir.

¹⁰⁵ Y.9.HD., 28.02.2012 T., E.2012/6561, K.2012/6315 (legalbank.net E.T.: 07.02.2019).

¹⁰⁶ Y.13.HD., 28.09.2016 T., E.10571/17380 (legalbank.net E.T.: 07.02.2019).

Son olarak belirtelim ki, iş sözleşmesine dayalı bir iş ilişkisinin yanı sıra ve dolayısıyla birbirlerine karşı işçi ve işveren sıfatlarını haiz olan taraflar, aynı zamanda başka bir hukuki ilişkinin de yanı sıra olabilir ve uyumsuzluk söz konusu bu ilişkiden ortaya çıkabilir. Örneğin, iş sözleşmesi bakımından işçi ve işveren sıfatına sahip kişiler arasında aynı zamanda kira sözleşmesine dayanan bir ilişki ve bu ilişkiye dayanan uyumsuzluk da bulunabilir. Bu noktada, her ne kadar taraflar iş sözleşmesi nedeniyle hali hazırda işçi ve işveren sıfatlarını haiz olacaksa da, uyumsuzluk iş ilişkisinden değil, kira sözleşmesinden kaynaklandığından, uyumsuzluğun çözümünde iş mahkemesi görevli olmaz. Ancak evin sağlanmasının nedeni iş ilişkisiyse, farklı bir ifadeyle ev sözleşmeden doğan şartın sağlanması amacıyla tahsis edilmişse kanaatimizce yine iş mahkemesinin görevli olduğunun kabulü gerekir.

Nitekim Yargıtay bir kararında¹⁰⁷ “...somut olayda taraflar arasında iş akdi mevcut olup davalı işçi, iş akdi ile kendisine tanınan hakka dayalı olarak davacı tarafından işçisine tahsis edilen lojmanda ikamet etmektedir. O halde, iş akdine dayalı olarak kullanılan bir hakkın sona erdirilmesine yönelik işbu el atmanın önlenmesi davasının 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 1. maddesi uyarınca iş mahkemelerinde görülmesi gerekmektedir...” şeklinde sonuca ulaşmıştır¹⁰⁸.

b. İç Yönetmelikten ve İşyeri Uygulamasından Doğan Uyumsuzluklarda Görevli Mahkeme

Yukarıda da ifade edildiği üzere, 7036 sayılı Kanunun 5. maddesinde yer alan “...iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden [...] doğan her türlü hukuk uyumsuzluklarına...” ifadesiyle iş sözleşmesine dayanan uyumsuzlukların anlaşılması gerekteyse de, iş hukukunun diğer kaynaklarından doğan uyumsuzlukların hükmün kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceği üzerinde de durulmalıdır.

Bilindiği üzere, iş hukukunda diğer hukuk disiplinlerinde olmayan özel kaynaklar yer alır. Toplu iş sözleşmesi, bireysel iş sözleşmesi, tip iş sözleşmesi, iç yönetmelik, işyeri uygulaması, işverenin yönetim hakkı, iş hukukuna özgü kaynaklar arasındadır. Ancak ne var ki 5. maddede sadece

¹⁰⁷ YHGK., 26.12.2012 T., E.2012/13-648, K.2012/1385 (legalbank.net E.T.: 07.02.2019).

¹⁰⁸ Öğretide *Kabakcı* ise, görevli mahkemenin sulh hukuk mahkemesi olması gerektiğini belirtmiştir, bkz. *Kabakcı*, 51.

sözleşme ifadesine yer verilmiş ve bunun dışındaki diğer kaynaklar sayılmamıştır. Bununla birlikte iç yönetmelikler ve işyeri uygulamaları, iş sözleşmesinin eki niteliğinde olduğundan, bu kaynaklardan doğan uyuşmazlıklarda da iş mahkemelerinin görevli olduğu kabul edilmelidir. Farklı bir ifadeyle, iç yönetmeliklerin ve işyeri uygulamalarının özellikleri dikkate alındığında, bunların maddede açıkça zikredilmemiş olması, görevli mahkemenin belirlenmesinde ulaşılan sonucu değiştirmez.

İç yönetmeliğin, toplu iş sözleşmesinin taraflarınca hazırlanması halinde, iç yönetmelik toplu iş sözleşmesinin eki niteliğinde sayılacağından ulaşılan sonuç farklı olmaz. Zira aşağıda da yer verileceği üzere, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (STİSK) m.79 hükmünde “*Bu Kanunun uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar iş davalarına bakmakla görevli ve yetkili mahkemelerde görülür.*” düzenlemesi bulunmaktadır.

c. Kanundan Doğan Uyuşmazlıklarda Görevli Mahkeme

7036 sayılı Kanunun 5. maddesinde “...iş ilişkisi nedeniyle [...] kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına...” ifadesine yer verilmek suretiyle, uyuşmazlığın dayanağı sadece iş sözleşmesiyle veya yukarıda açıklandığı üzere iş hukukunun diğer özel kaynaklarıyla sınırlandırılmamış, kanuna dayanan uyuşmazlıklar da isabetli bir şekilde tartışmaya yer bırakmayacak biçimde açıkça kapsama alınmıştır.

Hükümde geçen “kanun” ifadesinin, 4857 sayılı İş Kanununu, Deniz İş Kanununu, Basın İş Kanununu ve Türk Borçlar Kanununu kapsadığı konusunda şüphe duyulmamalıdır. Ancak önemle belirtmek gerekir ki, anılan kanunlardan doğsa bile uyuşmazlık, hukuk uyuşmazlığı niteliğinde olmalıdır. Bu bakımdan cezai uyuşmazlıklar, iş sözleşmesinden ya da bireysel iş kanunlarının veya Türk Borçlar Kanununun uygulanmasından kaynaklanmış olsa da iş mahkemeleri görevli kabul edilemez¹⁰⁹.

Sonuç olarak işçi tarafından talep edilebilecek kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, kötü niyet tazminatı, ayrımcılık tazminatı, sendikal tazminat, ücret, fazla mesai ücreti, yıllık izin ücreti, hafta tatil ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, maddi ve manevi tazminat ile işveren tarafından talep edilebilecek

¹⁰⁹ Şahlanan, 390; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 2. Bası, 397; Narmanlıoğlu, 63; Kabakcı, 50.

ihbar tazminatı, cezai şart, avansın iadesi ve eğitim giderleri gibi alacak ve tazminat alacakları ya da iş ilişkisinden kaynaklanan diğer işçi ve işveren alacakları için görevli mahkeme iş mahkemesidir. Şüphesiz sadece burada örnek niteliğinde saydığımız alacaklar bakımından değil, burada sayılmayan ancak iş ilişkisinden doğan diğer alacaklara ilişkin uyuşmazlıklar için de iş mahkemesi görevlidir.

İş kazası ya da meslek hastalığı dışında, haksız fiilden doğan ve iş ilişkisinden kaynaklanan talepler için de görevli mahkeme iş mahkemesidir. Diğer bir deyişle işçi veya işverenin iş ilişkisi kapsamında, söz gelimi birbirlerine hakaret etmekten kaynaklanan ya da işçinin işyerindeki işverene ait mal ya da malzemelere zarar vermesinden doğan tazminat talepleri iş mahkemesinde karara bağlanmalıdır. Aynı şekilde iş yerinde meydana gelen herhangi bir haksız fiilde, söz gelimi tarafların kişilikleri, sosyal hayatları, dini veya siyasi görüşleri sebebiyle sözlü ya da fiziki tacizden doğan maddi veya manevi tazminat istemlerinde de görevli mahkeme iş mahkemesidir. Bunların dışında kanaatimizce iş ilişkisinden kaynaklamasa ve işyeri dışında gerçekleşse dahi, meydana gelen haksız fiiller nedeniyle talep edilecek alacaklar bakımından da görevli mahkeme iş mahkemesi olmalıdır. Zira iş sözleşmesinin temel özelliği taraflar arasında bir “güven” ilişkisi yaratması olup bu güven ilişkisinin sadece iş yerinde ya da iş ilişkisinden kaynaklanan davranışlarla sarsılabileceği düşünülemez. Nitekim İş Kanunu m. 24 ve 25 hükümlerinde işçi ve işverene iş yeri dışında gerçekleşen haksız fiiller nedeniyle de sözleşmeyi haklı nedenle derhal fesih hakkı tanınmıştır.

d. Geçersiz İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda Görevli Mahkeme

İş sözleşmesinin geçersiz olması durumunda ve geçersiz bir iş sözleşmesine dayanan talepler bakımından da görevli mahkeme iş mahkemesi olmalıdır¹¹⁰. Zira iş sözleşmesinin geçersizliğinde, geçersizlik geçmişe etkili değil, ileriye dönük sonuç doğurur¹¹¹ (TBK 394/III) ve sözleşmenin geçersizliği tespit edilene kadar, sözleşme geçerli bir sözleşmeye bağlanan sonuçları ortaya çıkarır.

¹¹⁰ Şahlanan, 386; Süzek, 107; Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, 2. Bası, 398.

¹¹¹ Çelik/Caniklioglu/Canbolat, 273 vd.; Süzek, 306 vd.; Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, 2. Bası, 104 vd.

Bununla birlikte konusu kalpazanlık, fuhuş vb. olacak şekilde kamu düzenine aykırı olan iş sözleşmelerinin geçersizliği başlangıçtan itibaren hüküm ve sonuç doğurmalıdır. Dolayısıyla taraflar arasında iş sözleşmesi hiç yapılmamış sayılacağından, herhangi bir iş ilişkisinden ya da iş mevzuatından doğan bir uyuşmazlık da meydana gelmez. Bu bakımdan tarafların birbirlerine karşı işçi ve işveren sıfatlarını haiz olmadığı, uyuşmazlığın kaynağının da iş ilişkisi veya iş mevzuatı olmadığı düşünüldüğünde, İş Mahkemeleri Kanunundaki düzenleme uyarınca görevli mahkemenin iş mahkemesi olduğu sonucuna varılamaz.

II) İDARİ PARA CEZALARINA İTİRAZ İLE SOSYAL GÜVENLİK KURUMUNUN VE TÜRKİYE İŞ KURUMUNUN TARAF OLDUĞU UYUŞMAZLIKLARDA GÖREVLİ MAHKEME

A. İDARİ PARA CEZALARINA İTİRAZLARDAKİ BELİRSİZLİĞE İLİŞKİN GÖRÜŞÜMÜZ

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 5. maddesinin (b) bendinde “İdari para cezalarına itirazlar ile 5510 sayılı Kanunun geçici 4 üncü maddesi kapsamındaki uyuşmazlıklar hariç olmak üzere Sosyal Güvenlik Kurumu veya Türkiye İş Kurumunun taraf olduğu iş ve sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklara” ilişkin davaların da iş mahkemesinde görüleceği düzenlenmiştir.

Her ne kadar idari para cezalarına ilişkin uyuşmazlığın dayanağı bireysel iş kanunları ya da çalışma şartlarının uygulanmaması vb. hususlar olabilecekse de, uyuşmazlığın tarafları “işçi” ve “işveren” değil, “işveren” ve “idare”dir. Zira bilindiği üzere idari yaptırımlar, idarenin herhangi bir yargı kararı olmaksızın tek taraflı uyguladığı yaptırımlardır. Bu gerekçeden hareketle öğretide, kanundaki kişi unsurunun idari para cezalarına ilişkin uyuşmazlıklar açısından gerçekleşmediği, özel düzenlemenin de olmadığı ve dolayısıyla iş mahkemelerinin görevli olmadığı, bu çerçevede 4857 sayılı Kanundan doğan idari para cezalarına ilişkin uyuşmazlıklarda sulh ceza mahkemelerinin görevli olduğu belirtilmiştir¹¹². 7036 sayılı Kanun döneminde ileri sürülen öğretideki bu görüşe göre, bu davalarda da iş mahkemelerinin görevli olduğuna ilişkin düzenleme yapılması isabetli olacaktır.

¹¹² Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 46; Kar, İş Yargılaması, 172 vd.

İdari para cezalarına ilişkin uyuşmazlıklarda 7036 sayılı Kanunun yukarıda aktardığımız maddesinin (b) bendindeki düzenlemesi olmasaydı, maddenin (a) bendinden hareketle görevli mahkemenin iş mahkemesi olduğu sonucuna ulaşılamazdı. Maddenin (c) bendi uyarınca iş mahkemelerinin görevli olabilmesi için de diğer kanunlarda idari para cezalarına itirazlarda iş mahkemelerinin görevli olduğunun açıkça belirtilmesi gerekirdi. Aksi halde bu durumda da iş mahkemelerinin görevli olduğu kabul edilemezdi.

Nitekim 5521 sayılı eski İş Mahkemeleri Kanununda idari para cezalarına itirazın hangi mahkemede görüleceğine ilişkin bir düzenleme bulunmamaktaydı ve İş Kanunu m.108’de yer alan “...bu cezalara karşı tebliğ tarihinden itibaren en geç yedi gün içinde yetkili idare mahkemesine itiraz edilir.” şeklindeki hüküm de 5763 sayılı Kanunla değiştirilmeden önce, idari para cezalarına ilişkin itirazlar idare mahkemesinde görülmekteydi¹¹³; bahsi geçen kanunla yapılan değişiklik sonucu ise, 4857 sayılı İş Kanunu açısından idari para cezalarına itirazlarda görevli mahkemenin idare mahkemesi ya da iş mahkemesi değil, 5326 sayılı Kabahatler Kanunu uyarınca sulh ceza mahkemesi olduğunu kabul etmek uygundu.

Konuya ilişkin olarak Uyuşmazlık Mahkemesi de bir kararında “...iş müfettişince yapılan alt işverenlik ilişkisinin muvazaaya dayalı olduğuna dair tespitine ve bu tespite dayanan idari para cezasına itiraz ettiği anlaşılmaktadır. Mahkemece, iş müfettişince yapılan alt işverenlik ilişkisinin muvazaaya dayalı olduğuna ilişkin tespit ve bu tespite dayanılarak tesis edilen idari para cezasının iptaline karar verilmişse de, davacının alt işverenlik ilişkisindeki muvazaaya tespitine ilişkin itirazı ile buna dayanan idari para cezasına itiraza ilişkin talepleri farklı mahkemelerin görev alanlarına girdiğinden ayrıştırılmalıdır. Bundan sonra, mahkemenin görevli olduğu alt işverenlik ilişkisinin muvazaaya dayandığına dair tespite yapılan itirazlar kapsamında ise uyuşmazlığı çözecek kararın kesin olduğu değerlendirilerek bir karar verilmelidir. İdari para cezasına itiraz bakımından ise, görevsizlik kararı verilerek dosya görevli ve yetkili sulh ceza mahkemesine gönderilmelidir.”¹¹⁴ şeklinde sonuca ulaşmıştı.

¹¹³ Söz konusu düzenlemeye ilişkin olarak yapılan açıklamalar için, bkz. **Caniklioğlu**, Nürşen/**Canbolat**, Talat; 4857 sayılı İş Kanununda Para Cezasına Bağlanan Yükümlülükler ve Bu Para Cezalarının Özellikleri, Kamu-İş, C.7, S.3/2004, 53 vd.

¹¹⁴ Uyuşmazlık Mah. 09.04.2012 T., 2012/17 E., 2012/70 K.

Kabahatler Kanununun 3. ve 27. madde hükümleri birlikte değerlendirildiğinde, Uyuşmazlık Mahkemesi tarafından ulaşılan sonuç kanaatimizce isabetliydi. Gerçekten anılan maddelerde yer alan “*Bu kanunun a) idari yaptırım kararlarına karşı kanun yoluna ilişkin hükümleri, diğer kanunlarda aksine hüküm bulunmaması halinde b)Diğer genel hükümleri, idari para cezası veya mülkiyetin kamuya geçirilmesi yaptırımını gerektiren bütün filler hakkında, uygulanır.*” ve “*İdarî para cezası ve mülkiyetin kamuya geçirilmesine ilişkin idarî yaptırım kararına karşı, kararın tebliği veya tefhimi tarihinden itibaren en geç onbeş gün içinde, sulh ceza mahkemesine başvurulabilir. Bu süre içinde başvurunun yapılmamış olması halinde idarî yaptırım kararı kesinleşir.*” şeklindeki düzenlemeler karşısında farklı bir sonuca ulaşmak kanımızca mümkün değildi.

Eski Kanun döneminde yukarıda anlatıldığı şekilde önceleri tartışmalı olan konuya ilişkin tartışmalar sonradan bitmişse de yeni Kanun döneminde tartışma yeniden doğacaktır. *Yürürlükteki 7036 sayılı Kanunda herhangi bir ayırım yapılmaksızın idari para cezalarına karşı itirazlarda artık iş mahkemelerinin görevli kılınıp kılınmadığı ya da eski anlayışın devam edip etmeyeceği kanaatimizce bundan sonra tartışma konusu olacaktır. Zira maddenin lafzı karışıklığa sebebiyet verecek niteliktedir. Gerçekten maddede geçen “idari para cezalarına itirazlar ile 5510 sayılı Kanunun geçici 4 üncü maddesi kapsamındaki uyuşmazlıklar hariç olmak üzere Sosyal Güvenlik Kurumu veya Türkiye İş Kurumunun taraf olduğu iş ve sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklara”* ifadelerinden iki sonuç çıkabilmektedir. Buna göre düzenlemeden, “*idari para cezalarına itirazlar ile 5510 sayılı Kanunun geçici 4 üncü maddesi kapsamındaki uyuşmazlıklar istisna tutulmuştur*” anlamı dışında, “*sadece 5510 sayılı Kanunun geçici 4 üncü maddesi kapsamındaki uyuşmazlıkların hariç tutulduğu anlamı*” da çıkmaktadır.

Öğretideki görüşlerden açıkça anlaşılmasa da, şu ana kadar çıkan görüş ayrılığının nedeninin maddenin lafzı olduğu kanaatindeyiz. Öğretide idari para cezalarına itiraza ilişkin uyuşmazlıkların, anılan Kanunun bahsi geçen düzenlemesi gereğince idare mahkemelerinin görev alanına girdiğini belirten görüş yanında¹¹⁵, aksi yönde görüş de bulunmaktadır. Bu görüşe göre, “...İş

¹¹⁵ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 46; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 2. Bası, 398; Kar, İş Yargılaması, 172 vd.

Kanununda ve iş mahkemelerinin görevli olduğu belirtilen diğer yasalarda yer alan idari para cezalarına yapılan itirazlarda daha önceki durumdan farklı şekilde iş mahkemeleri görevli hale getirilmiştir [...] İdare para cezaları iş ve sosyal güvenlik mevzuatının uygulanmaması nedeniyle verildiğinden, söz konusu mevzuatın ihlal edilip edilmediğinin en iyi değerlendirebilecek olan bu konuda uzmanlaşmış iş mahkemeleridir. Bu nedenle idari para cezalarına ilişkin uyuşmazlıklarda daha isabetli sonuçlara ulaşılabilmesi için bu yaptırımlara karşı iş mahkemelerinin görevli kabul edilmesi uygun olmuştur.”¹¹⁶

Buraya kadar açıklananlar doğrultusunda ifade edelim ki, maddenin lafzından çıkan ikinci sonucun ve bu yöndeki görüşün kabulü halinde Kabahatler Kanunundaki hükümler iş ve sosyal güvenlik hukukuna ilişkin mevzuattan doğan idari para cezalarına itirazlar açısından artık uygulama kabiliyetini haiz olmaz.

Hükmün yorumlanmasından maddenin lafzı dışında şüphesiz taslak metin ve gerekçe de esas alınmalıdır. İş Mahkemeleri Kanununun tasarısının taslağında “5953 sayılı Kanun ve 854 sayılı Kanun ile 4857 sayılı Kanundan kaynaklanan idari para cezalarına ilişkin itirazlara” iş mahkemesinde bakılacağı ifade edilmiştir. Kısacası taslak metinde kanun koyucunun amacının idari para cezalarına ilişkin itiraz yönünden, görevli mahkemenin iş mahkemesi olması gerektiği anlaşılmaktadır. Ancak ne var ki, bu amaç belli kanunlarla sınırlı tutulmuştur.

Madde gerekçesinde ise kanun koyucu, “...Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından verilen idari para cezaları, 5510 sayılı Kanun ile 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun ilgili hükümleri uyarınca idare mahkemelerince denetlenmektedir. Türkiye İş Kurumu tarafından verilen idari para cezaları ise 25/8/1999 tarihli ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, 4857 sayılı Kanun, 25/6/2003 tarihli ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu, 6631 sayılı Kanun, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve 28/7/2016 tarihli ve 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanununun ilgili hükümleri uyarınca sulh ceza hakimlerince denetlenmektedir.” şeklinde ifadelerle yer vermiş ancak yürürlükteki düzenlemeyle, gerekçede bahsi geçen kanunlardaki ve dolayısıyla iş ve sosyal

¹¹⁶ Süzek, 106-107.

güvenlik hukuku mevzuatındaki idari para cezalarına itiraz bakımından iş mahkemesinin görevli olacağını *açıkça* zikretmemiştir. Ancak kanaatimizce bu durum, idari para cezalarına itirazların da istisna tutulduğu sonucuna ulaşmak için yeterli değildir. Zira her ne kadar açıkça böyle bir ifade gerekçede yer almamışsa da, kanun koyucunun yürürlükteki düzenlemeden önce anılan kanunlar açısından görevli mahkemenin iş mahkemesi olmadığını belirtmek ve kanuni düzenleme ile de artık görevli mahkemenin iş mahkemesi olduğunu kabul ettiğini gerekçede ifade etmek istemiş olabileceği mümkündür.

Sonuç olarak, maddenin lafzı ve amacıyla bir sonuca ulaşlamamakla birlikte, kanun koyucunun taslak metinde güttüğü amacını açıkça ortadan kaldıran bir durumun belirlenmemesi nedeniyle, taslak metinde güdülen amacın yasalaşan metinle daha genişletilmek istendiği ve bu bakımdan idari para cezalarına itirazlar açısından da görevli mahkemenin iş mahkemesi olduğu sonucuna varmak daha isabetli olacaktır kanaatindeyiz. Ulaştığımız bu görüş doğrultusunda, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda idari para cezalarına ilişkin itirazlar açısından idare mahkemesini ve iş ve sosyal güvenlik hukukuna ilişkin diğer kanunlarda görevli mahkemeyi iş mahkemesi olarak kabul etmemiş olan düzenlemelerin hala uygulanıp uygulanmayacağı belirlenmelidir. Aşağıda özellikle 5510 sayılı Kanun esas alınarak konu üzerinde durulmuştur. İfade edelim ki, idari para cezalarına itirazın da 7036 sayılı Kanunla istisna tutulduğu görüşü kabul edilirse, diğer kanunlarda idari para cezasına itiraza ilişkin görevli mahkemeyi düzenleyen hükümlerin uygulanıp uygulanmayacağı tartışmasının yapılmasına gerek kalmaz.

B. 5510 SAYILI KANUNUN 102. MADDESİNİN UYGULANABİLİR NİTELİKTE OLUP OLMADIĞI SORUNU

Açıkladığımız şekilde her ne kadar 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununda iş ve sosyal güvenlik hukukuna yönelik mevzuattan kaynaklanan idari para cezalarına itirazlara ilişkin davalarda ve SGK'nın/Türkiye İş Kurumunun taraf olduğu iş ve sosyal güvenlik hukuku mevzuatından kaynaklanan davalarda iş mahkemesinin görevli olduğu hükme bağlamışsa da, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun (SSGSSK) "Kurumca Verilecek İdari Para Cezaları" başlıklı 102. maddesinin 4. fıkrasında "...*Kurumca itirazı reddedilenler, kararın kendilerine tebliğ*

tarihinden itibaren otuz gün içinde yetkili idare mahkemesine başvurulabilirler.” düzenlemesi yer almakta olup, düzenleme hala yürürlüktedir. Bu noktada 7036 sayılı Kanundaki düzenlemenin mi, yoksa 5510 sayılı Kanundaki hükmün mü uygulanacağı sorunuyla karşılaşılacaktır.

7036 sayılı Kanun, 5510 sayılı Kanun karşısında yeni tarihli olma özelliğine sahiptir. Bunun yanında, 7036 sayılı Kanun ile iş mahkemelerinin kuruluş, görev, yetki ve yargılama usulleri düzenlenmiş olduğundan anılan Kanunun 5510 sayılı Kanun karşısında *görev bakımından* özel olduğu ileri sürülebilir. Ancak 5510 sayılı Kanun genel kanun olsa da, bu Kanunda idari para cezalarına itiraz konusu özel olarak düzenlenmiş ve idare mahkemeleri görevli kılınmıştır. Öyle ki, 5510 sayılı Kanunda bahsi geçen uyuşmazlıklarda idare mahkemesinin görevli kılınmasının kanun koyucu tarafından bilinçli ve özel olarak yapıldığını gösteren bir diğer gerekçe de aynı Kanundaki 101. madde hükmüdür. “Uyuşmazlıkların çözüm yeri” başlıklı 5510 sayılı SSGSSK m.101’e göre, “*Bu Kanunda aksine hüküm bulunmayan hallerde, bu Kanun hükümlerinin uygulanmasıyla ilgili ortaya çıkan uyuşmazlıklar iş mahkemelerinde görülür.*” Görüldüğü üzere, kanun koyucu 5510 sayılı Kanunda da kural olarak iş mahkemelerini görevli kabul etmiş ancak m.102 ile yaptığı özel düzenleme ile idari para cezalarına itirazda idare mahkemelerini istisnai olarak görevli kılmıştır. Dolayısıyla, 7036 sayılı Kanun yeni olsa da, 5510 sayılı Kanundaki düzenlemeler (m.101, m.102) karşısında özel nitelikte değildir.

Yeni ve özel düzenleme kriterinden hareketle sonuca ulaşamadığından, ortaya çıkan çatışma, kanun koyucunun amacı doğrultusunda çözümlenmelidir. Kanun koyucu yeni tarihli kanun ile eski tarihli kanundaki düzenlemeyi bertaraf etmek istemiş olabilir veya her iki düzenlemenin birlikte uygulanmasını istemiş olabilir.

Kanun koyucunun amacına ilişkin olarak tekrara sebebiyet vermemek için yukarıdaki açıklamalarımıza atıf yapmakla yetiniyoruz. Bu doğrultuda kısaca ifade edelim ki, yukarıda açıkladığımız görüşümüz çerçevesinde idari para cezalarına itirazlarda görevli mahkeme iş mahkemesi kabul edildiğinden, 5510 sayılı Kanunda belirtildiği şekilde idare mahkemelerinin değil, iş mahkemelerinin görevli olduğunu kabul etmek isabetli olur. Kanun koyucu, her iki hükmün birlikte uygulanmasını isteseydi, idari para cezalarına ilişkin kuralı ortaya koyarken, 5510 sayılı Kanun m.102 hükmünü de -geçici 4. madde hükmünü kapsam dışı tuttuğu gibi- *açıkça* kapsam dışı bırakırdı.

C. 5510 SAYILI KANUNUN 101. MADDESİNİN YÜRÜRLÜKTE OLMASININ ANLAMI

Konumuza ilişkin olarak değinilmesi gereken bir diğer nokta ise, 7036 sayılı Kanunda açıkça Sosyal Güvenlik Kurumunun taraf olduğu bütün uyuşmazlıklar için iş mahkemesi görevli¹¹⁷ kabul edildikten sonra, 5510 sayılı Kanun m. 101’de yer alan, “*Bu Kanunda aksine hüküm bulunmayan hallerde, bu Kanun hükümlerinin uygulanmasıyla ilgili ortaya çıkan uyuşmazlıklar iş mahkemelerinde görülür.*” düzenlemesinin hala yürürlükte kalmasına gerek olup olmadığına ilişkindir.

5510 sayılı Kanunun anılan düzenlemesi nedeniyle, 7036 sayılı Kanundaki düzenlemenin yeniliği ifade etmediği ancak iş mahkemelerinin görevinin bütünlük arz eden bir biçimde düzenlenmesi açısından Kanunda bu yönde bir hükme yer verilmesinin isabetli olduğu belirtilmiştir¹¹⁸. Dolayısıyla bu görüş uyarınca her iki düzenlemenin aynı anlama geldiği kabul edilebilecektir. Bilindiği üzere, 5510 sayılı Kanundaki söz konusu düzenlemenin yürürlüğe girdiği tarihte 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu yürürlükteydi. 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu m.1/II, (B)’de, iş mahkemeleri ile ilgili olarak “*İşçi Sigortaları Kurumu ile sigortalılar veya yerine kaim olan hak sahipleri arasındaki uyuşmazlıklardan doğan itiraz ve davalara da bakarlar*” denilmekteydi. Maddede geçen “İşçi Sigortaları Kurumu”, 5502 sayılı Kanun ile kurulmuş bulunan “Sosyal Güvenlik Kurumu” olarak anlaşılmalıydı¹¹⁹. Ancak hükümde kastedilen, Sosyal Güvenlik Kurumu kapsamındaki tüm sigortalılar değil, yalnızca 5510 sayılı Kanun m.4/I, (a) anlamında sigortalı olanlardı. Söz konusu düzenleme ile anılan Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (b) ve (c) bendinde sayılanlara ilişkin uyuşmazlıklar bakımından iş mahkemesinin görevli olduğu sonucuna 5521 sayılı Kanun ile ulaşılamazdı. SSGSSK m.101, bu bakımdan 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu m.1/II, (B) hükmüne oranla daha kapsamlı bir düzenlemeydi ve bu nedenle 5521 sayılı Kanun döneminde, 5510

¹¹⁷ Sosyal güvenlik hukukunun iş hukukundan ayrı bir uzmanlığı gerektirdiği ve olması gereken hukuk açısından sosyal güvenlik hukukundan doğan çekişmelerin iş mahkemeleri yerine, açılacak sosyal güvenlik mahkemelerinde görülmesinin isabetli olacağı belirtilmiştir, bkz. **Kabakcı**, 44 vd.-59.

¹¹⁸ **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 45.

¹¹⁹ Nitekim 5502 sayılı Kanunda, diğer mevzuatta Sosyal Sigortalar Kurumuna yapılan atfların Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılmış sayılacağı düzenlenmiştir (geç. m.4).

sayılı Kanundaki düzenlemenin aynı amaca hizmet ettiğinden bahsedilemezdi.

7036 sayılı yeni İş Mahkemeleri Kanununda benimsenen anlayış ile 5521 sayılı Kanunda kabul edilenden farklı olarak, sadece 5510 sayılı Kanun m.4/I, (a) kapsamındaki sigortalılara ilişkin değil, m.4/I, (b) ve (c) kapsamındaki sigortalılara yönelik davalar da iş mahkemesinde görülecektir. Bu nedenle 5510 sayılı Kanundaki düzenlemenin önemini yitirdiği düşünülebilirse de, kanaatimizce 5510 sayılı Kanundaki düzenleme İş Mahkemeleri Kanunundaki düzenlemeye göre hala daha geniş kapsamlı olma özelliğine sahiptir. Zira hükümde dikkati çeken en önemli ve hükmün uygulama alanını geniş kılan husus, uyuşmazlığın taraflarına ilişkin bir şartın aranmamış olmasıdır. Dolayısıyla uyuşmazlık, SGK, işverenler veya sigortalılar arasında cereyan etmemiş olsa bile iş mahkemelerinde görülecektir¹²⁰. Daha net bir ifadeyle kanun koyucu 5510 sayılı Kanundaki hükümle, uyuşmazlığın 5510 sayılı Kanundan doğmuş olmasını iş mahkemelerinin görevli olması açısından yeterli saymış ve taraflara ilişkin şart öngörmemiştir. Sonuç olarak iki hükmün kapsamının aynı olduğu kanaatinde değiliz.

D. İSTİSNA TUTULAN HÜKMÜN ANLAMINI

Yukarıda da ifade ettiğimiz üzere, gerek 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu gerekse 5510 sayılı Kanun uyarınca, SGK'nın taraf olduğu bütün davalarda veya 5510 sayılı Kanundan doğan uyuşmazlıklarda iş mahkemesi görevli kabul edilirken, geçici 4. madde hükmü istisna tutulmuştur.

İstisna tutulan hüküm, 5434 sayılı Kanuna ilişkin geçiş hükümlerini düzenlemekte olup toplam 18 fıkradan oluşmakta olup düzenlemeye ilişkin uyuşmazlıklarda görevli mahkeme idare mahkemesidir. Madde hükmü istisna tutulmadan önce 5510 sayılı Kanunun 101. maddesindeki “...*bu kanun hükümlerinin uygulanmasıyla ilgili olarak ortaya çıkan uyuşmazlıklar iş mahkemesinde görülür*” düzenlemesinin iptali talebiyle açılan davada AYM “...*5510 sayılı Kanunun yürürlüğünden sonra, prim esasına dayalı yeni sistemin içeriği ve Kanun kapsamındaki iş ve işlemlerin niteliği göz önünde*

¹²⁰ 5521 sayılı Kanun döneminde hükmün uygulama alanına ilişkin olan bu görüş için, bkz. **Güzel, Ali/Okur, Ali Rıza/Caniklioğlu**, Nurşen; Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta, 15. bası, İstanbul 2014, 272. Bu görüş kanaatimizce 7036 sayılı Kanun döneminde de geçerli olmalıdır.

bulundurulduğunda, itiraz konusu kuralla, yargılamanın bütünlüğü ve uzman mahkeme olması nedeniyle Kanun hükümlerinin uygulanmasıyla ilgili ortaya çıkan uyumsuzlukların çözümünde iş mahkemelerinin görevlendirilmesinde Anayasaya aykırılık görülmemiştir. Ancak yukarıda açıklandığı üzere 5754 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesinden önce statüde bulunan memurlar ve diğer kamu görevlileriyle ilgili sosyal güvenlik mevzuatının uygulanmasından doğan idari işlem ve eylem niteliğindeki uyumsuzluklarda idari yargının görevinin devam edeceği açıktır.” şeklinde karar vermiştir.

Sonuç olarak kısaca ifade etmek gerekirse, önce her ne kadar 5510 sayılı Kanun m.101 hükmü ile herkes kapsama alınmışsa da, AYM kararı üzerine kapsam farklılaşmıştır. Bu çerçevede belirtelim ki, geçici 4. madde ile özellikle emeklilik hakları ve yükümlülükleri 5434 sayılı Kanun hükümlerine göre belirlenen kişilerin durumu ele alınmış olup bu kişilerle ilgili olarak herhangi bir uyumsuzluk ortaya çıkarsa, görevli mahkeme idare mahkemesi olacaktır.

E. TÜRKİYE İŞ KURUMUNUN TARAF OLDUĞU DAVALAR BAKIMINDAN İŞ MAHKEMESİNİN GÖREVLİ KABUL EDİLMİŞ OLMASI

Türkiye İş Kurumu Kanununun 20. maddesinde “...*idari para cezaları hakkında, bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde 30.03.2005 tarihli ve 5326 sayılı Kabahatler Kanunu hükümleri uygulanır.*” düzenlemesi bulunmaktadır.

Aktardığımız bu düzenlemeye rağmen yukarıda açıklanan esaslar çerçevesinde ifade edelim ki, 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu ile İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanunda öngörülen idari para cezalarına itirazlar ve anılan Kanundan doğmasa bile Türkiye İş Kurumunun taraf olduğu uyumsuzluklar da iş mahkemesi tarafından değerlendirilmelidir. Dolayısıyla, örneğin idari para cezasının tahsili amacıyla yapılan icra takibinin itiraz üzerine durması halinde, itirazın iptali davasının kanaatimizce iş mahkemesinde görülmesi gerekir¹²¹.

¹²¹ Aksi yönde bkz. **Kar**, İş Yargılaması, 174.

III) DİĞER KANUNLARDA İŞ MAHKEMELERİNİN GÖREVLİ OLDUĞU BELİRTİLEN UYUŞMAZLIKLAR

7036 sayılı Kanunun 5. maddesinin (c) bendinde “*Diğer kanunlarda iş mahkemelerinin görevli olduğu belirtilen uyuşmazlıklara*” ilişkin dava ve işlere iş mahkemelerinin bakacağı düzenlenmiştir. Konuya ilişkin olarak gerekçede örnek mukabilinde 6356 sayılı Kanunun 79. maddesi ile 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun 6. maddesi sayılmıştır. Bunun dışında 4603 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Ziraat Bankası, Türkiye Halk Bankası Anonim Şirketi ve Türkiye Emlak Bankası Anonim Şirketi Hakkında Kanunda görevli mahkeme iş mahkemesi gösterilmiştir¹²².

Bunun dışında yukarıda ifade ettiğimiz üzere, Basın İş kanunu ve Deniz İş kanununda da özel düzenlemeler bulunmaktadır. Ancak yeni İş mahkemeleri Kanunu, bahsi geçen kanunların kapsamına girenleri açıkça 5/I,(a) hükmünde kapsama aldığından, buradaki özel düzenlemeler önemini yitirmiştir.

Bazı hallerde de, kanunda açıkça görevli mahkemenin iş mahkemesi olduğu belirtilmemişse de, kanunda özel olarak düzenlenen davalar iş mahkemesinde görülmelidir. Özellikle bu davalar 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu’nda yer almaktadır. Söz gelimi, işçinin işverenine karşı iş ilişkisinden doğan alacak veya tazminat talepleri dolayısıyla genel haciz yolu ile takip yapması ve işverenin bu takibe itiraz etmek suretiyle karşı koyması halinde, işçinin itirazın kendisine tebliğinden itibaren bir yıl içinde itirazın iptali davası (İİK m. 67) açması mümkündür. İlgili hükümde, görevli mahkemenin doğrudan iş mahkemesi olduğu belirtilmemiş ancak genel hükümlere göre tespit edileceği¹²³ ifade edilmiştir. Şu halde açılacak itirazın iptali davasında görevli mahkeme iş mahkemesi olabilir¹²⁴.

Bir icra takibi başlatılmadan evvel veya başlatıldıktan sonra açılacak bir borcun olmadığına dair menfi tespit davasında (İİK m. 72) da görevli mahkeme iş mahkemesi olabilir¹²⁵. Ancak icra takibine konu borç ilişkisinin

¹²² Konuya ilişkin açıklamalar için bkz. **Soyer**, 24-25; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 51; **Süzek**, 106; **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, 2. Bası, 399.

¹²³ **Postacıoğlu/Altay**, İcra, 223; **Üstündağ**, İcra, 107; **Pekcanitez/Atalay/Sungurtekin Özkın/Özekes**, 106.

¹²⁴ **Kuru**, El Kitabı, 253; **Yıldırım/Deren-Yıldırım**, 103; **Arslan/Yılmaz/Taşpınar Ayvaz**, İcra, 170.

¹²⁵ **Kuru**, El Kitabı, 364; **Yıldırım/Deren-Yıldırım**, 126; **Arslan/Yılmaz/Taşpınar Ayvaz**, İcra, 222.

taraflarının işçi ve işveren olması ve takibe konu borcun iş ilişkisinden kaynaklanması gerekir. Aynı şart altında, itiraz edilmeyen veya itirazın kaldırılması üzerine borçlu olunmayan bir paranın cebri icra baskısı altında ödenmesi üzerine açılacak istirdat davası (İİK m.72/7) da genel hükümlere tabi olduğundan iş mahkemesinde görülebilir¹²⁶.

Yine İcra ve İflas Kanunu m. 142/1'e göre açılacak sıra cetveline itiraz davasının¹²⁷ iş mahkemesinde görülmesi mümkün olabilir. Şöyle ki, borçlunun cebri icra yolu ile sayılan malının/mallarının satış bedeli tüm alacaklıların alacağını karşılamaması halinde sıra cetveli oluşturulur (İİK m. 140) ve satış bedeli alacaklılara bu cetvele göre paylaşılır. Alacaklılar da sıra cetvelinde yer alan bir alacaklının alacağının varlığına yahut miktarına ilişkin olarak, sıra cetvelinin tebliğden itibaren 1 hafta içinde dava açabilirler (İİK m. 142/1). Bu dava, sıra cetvelinde yer alan bir alacaklı tarafından, alacağı sıra cetvelinde yer alan ve bu alacağın varlığı veya miktarı konusunda şüphe edilen başka bir alacaklıya karşı açılmaktadır¹²⁸. Diğer bir deyişle davanın taraflarını alacaklı veya borçlu sıfatları ile işçi veya işveren oluşturmamaktadır. Her ne kadar 036 sayılı Kanunun 5. maddesi çerçevesinde, sıra cetveline itiraz davasının tarafları işçi ve işveren olmasa da, yargılama konusu yapılan alacak iş ilişkisinden doğmakta ve davalı/alacaklı ile borçlu arasında işçi işveren ilişkisi mevcut ise dava iş mahkemesinde açılmalıdır¹²⁹.

Yalnızca dava bakımından değil, geçici hukuki korumalarda da iş mahkemesinin görevli olması mümkündür. İşçi veya işveren, iş ilişkisinden kaynaklanan vadesi gelmiş ve rehinle temin edilmemiş alacağı veya kanundaki şartların varlığı halinde vadesi gelmemiş alacağı için ihtiyati haciz (İİK m. 257 vd.) talebinde bulunabilir.

İhtiyati haciz kararının hangi mahkeme tarafından verileceği konusunda, Kanunda “50 nci maddeye göre yetkili mahkeme” işaret edilmiş ancak görev konusunda bir belirleme yapılmamıştır. Öte yandan ihtiyati haciz talebi, genel

¹²⁶ Kuru, El Kitabı, 397; Arslan/Yılmaz/Taşpınar Ayvaz, İcra, 176.

¹²⁷ Ayrıntılı bilgi için, bkz. Meriç, Nedim; Türk-İsviçre Hukukunda Paylaştırma Kuralları ve Sıra Cetveline Müracaat Yolları, Ankara 2015.

¹²⁸ Üstündağ, İcra, 298; Postacıoğlu/Altay, İcra, 629; Pekcanitez/Atalay/Sungurtekin Özkay/Özkes, 230; Arslan/Yılmaz/Taşpınar Ayvaz, İcra, 341; Yıldırım/Deren-Yıldırım, 269.

¹²⁹ Meriç, s. 176-177.

görev kuralları çerçevesinde uyuşmazlığın niteliğine göre genel veya özel görevli mahkemelerden talep edilebilir¹³⁰. Şu halde tarafları işçi ve işveren olan ve iş ilişkisinden kaynaklanan alacaklar için ihtiyati haciz talebi iş mahkemesine yöneltilmelidir¹³¹.

Diğer bir geçici hukuki koruma olan delil tespiti bakımından da, ileride açılacak bir dava için delil tespiti talebinde bulunulacak mahkeme, esas hakkındaki uyuşmazlığı görece mahkeme veya delilin bulunduğu yer sulh hukuk mahkemesi olarak tayin edilmiştir (HMK m. 401/1). Bu çerçevede işçi ile işveren arasındaki iş mahkemesi tarafından görülecek bir uyuşmazlık için dava açılmadan evvel delil tespiti yaptırılmak istenirse bu talep iş mahkemesine de yöneltebilecektir.

SONUÇ

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun “görev” başlıklı 5. maddesi, 3 bentten oluşmaktadır. Çalışmamızda da Kanundaki düzenleme doğrultusunda iş mahkemelerinin görevi üç ana başlık altında incelenmiştir. Buna göre öncelikli olarak, “bireysel iş kanunlarına ve Türk Borçlar Kanununa tabi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasındaki uyuşmazlıklar”, ikinci olarak “idari para cezalarına itiraz ile Sosyal Güvenlik Kurumunun ve Türkiye İş Kurumunun taraf olduğu uyuşmazlıklar” ve üçüncü olarak da “diğer kanunlarda iş mahkemelerinin görevli olduğu uyuşmazlıklar” çerçevesinde iş mahkemelerinin görevi ele alınmıştır.

5521 sayılı Kanunda olduğu gibi, 7036 sayılı Kanunda da, 4857 sayılı İş Kanununa tabi işçilerle işverenleri veya işveren vekilleri arasındaki iş uyuşmazlıkları kapsama alınmıştır. Bunun dışında, 5521 sayılı Kanunda açık bir hüküm olmamasına karşın, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununda yer alan özel düzenlemelerle 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu kapsamında olduğu kabul edilen gazeteci ve gemi adamları ile işverenleri veya işveren vekilleri arasındaki uyuşmazlıklar, 7036 sayılı Kanunda açık düzenleme yapılmak suretiyle İş Mahkemeleri Kanununun kapsamına alınmıştır.

¹³⁰ Pekcanitez/Atalay/Sungurtekin Özkan/Özekes, 308; Yıldırım/Deren-Yıldırım, 334.

¹³¹ Kuru, El Kitabı, 1041. “... O yerde görev bakımından özel mahkeme bulunuyorsa o mahkeme, ayrı bir özel mahkeme kurulmamışsa genel mahkeme, özel mahkeme sıfatıyla İhtiyati hacze karar vermelidir. Bu durumda, İhtiyati hacze konu ilam İş Mahkemesinde verildiğine göre, ihtiyati hacze de özel yetkili İş Mahkemesi tarafından bakılması gerekir. ...” Y.13.HD., 06.11.2008 T., E.2008/8095, K.2008/13195 (legalbank.net E.T.: 15.02.2019).

Kanaatimizce iş mahkemelerinin kuruluş, görev, yetki ve yargılama usulünü düzenlemek amacıyla yürürlükte bulunan bir Kanunda açık bir düzenleme yapılmak suretiyle gemi adamlarının ve gazetecilerin doğrudan kapsama alınması isabetli olmuştur. Ancak bu şekilde açık bir düzenleme yapıldıktan sonra, aynı sonucu doğuran Deniz İş Kanunu m.46 ve Basın İş Kanunu ek m.4 düzenlemeleri önemini yitirmiş olduğundan, bunların yürürlükten kaldırılması isabetli olacaktır.

Yeni İş Mahkemeleri Kanunu ile -5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu kapsamında yer almayan- Türk Borçlar Kanununa tabi işçilerle işverenleri veya işveren vekilleri arasındaki iş uyuşmazlıklarının kapsama alınmış olması, görev bakımından yapılan en isabetli düzenlemedir.

Kanaatimizce olması gereken hukuk bakımından sadece işçilere ilişkin değil, çırak ve stajyerlere ilişkin olarak ortaya çıkan uyuşmazlıklarda da iş mahkemeleri görevli kabul edilmelidir. Zira bu kişilerin iş sahiplerine karşı kişisel bağımlılıkları vardır, öyle ki bunların, iş sahipleri karşısındaki kişisel bağımlılıkları bazı işçilere karşı daha yoğundur. Kaldı ki, kişisel bağımlılığı nispeten daha az olan pazarlamacılık sözleşmesiyle ve evde hizmet sözleşmesiyle çalışan işçi benzeri kişiler dahi kapsama alınmışken, bu kişiler evleviyetle kapsama alınmalıdır.

İşçinin ölümünde ortaya çıkan alacaklar açısından da görevli mahkemenin ele alınması gerekmiştir. Salt halefiyet esasından hareket edilirse, işçilerin kanuni mirasçılarının işverenden kıdem tazminatı ya da ücret vb. alacakları veya işçilerin, işverenin kanuni mirasçılara karşı ücret, tazminat vb. alacakları talep edebilecekleri durumda, davanın iş mahkemelerinde görüleceği sonucuna ulaşmak mümkündür.

Ulaştığımız sonuca ilişkin “kanuni halefiyet” gerekçesi, özellikle ölüm tazminatı talep edildiğinde anlamını yitirir. Yukarıda da belirtildiği üzere, ölüm tazminatı işçinin bakmakla yükümlü olduğu kişiler tarafından da talep edilebilecek olup bu kişiler sadece kanuni mirasçılarla sınırlı değildir. Dolayısıyla, kanımızca, kanuni halefiyet esasının olmadığı durumda, iş mahkemeleri görevli olmaz.

Ölüm tazminatının sağ kalan eş ve ergin olmayan çocuklarca talep edildiği halde de farklı bir sonuca ulaşılmamalıdır. Zira her ne kadar eş ve çocuklar, kanuni mirasçı olsa da bunların tazminata hak kazanma nedenleri

işçinin kanuni mirasçıları olmaları değil, kanun koyucunun geride kalanlara bu tazminatı öngörmesi ve geride kalanları da sadece eş ve çocuklarla sınırlamamış olmasıdır. Sonuç olarak kısaca ifade etmek gerekirse bu durumda da, geride kalanlar ölüm tazminatına kanuni halef olmaları nedeniyle hak kazanmadıklarından, eş ve çocuk da talep etse ölüm tazminatı açısından görevli mahkeme iş mahkemesi olmaz.

Ölüm tazminatına ilişkin yaptığımız açıklamalara ilişkin gerekçeler doğrultusunda konunun, işçinin ölümüyle iş ilişkisinin sona ermesi ve kanuni mirasçıların kıdem tazminatı alacağına hak kazanması açısından da değerlendirilmesi gerekmiştir.

Yukarıda da ifade ettiğimiz üzere, işçinin işyerinde en az bir yıl çalıştıktan sonra ölümü nedeniyle iş ilişkisinin sona ermesi halinde, doğrudan kanun gereği geride kalanların kıdem tazminatına hak kazanacağı öngörülmüş ve bunlar da kanuni mirasçılar olarak belirlenmiştir. Bunun dışında ise, iş ilişkisi ölüm dışında herhangi bir nedenle sona ererse, işçinin hak kazandığı kıdem tazminatının kanuni halefiyet ilkesi gereğince kanuni mirasçılarca talebi mümkündür.

Belirttiğimiz ilk olasılıkta kanuni mirasçıların kıdem tazminatına hak kazanacak olmasının nedeninin kanuni halefiyet ilkesi olmadığı, kanun gereği geride kalanların kıdem tazminatı talep edebileceği ve geride kalanların da kanun koyucu tarafından kanuni mirasçılar olarak belirlendiği gerekçeleriyle ve bunlara ek olarak taraflar işçi sıfatını haiz olmadığından görevli mahkemenin iş mahkemesi olmayacağı sonucuna ulaşılabilecektir. Öte yandan ikinci olasılıkta, mirasçılar külli halefiyet ilkesi gereği kıdem tazminatı talep edebilme hakkına sahip olduklarından, açılacak davada iş mahkemesinin görevli olduğu söylenebilir.

Son olarak ifade edelim ki ölüm tazminatı dışında, destekten yoksun kalan kişilerin, destekten yoksun kalma tazminatı talepli davalarında da görevli mahkemenin, hükmün açık lafzı gereği iş mahkemesi olmaması gerektiği kanaatindeyiz. Bu tazminatı talep hakkı sahibi işçi değil, işçinin desteğinden yoksun kalan kimseler olup hak sahipliği külli halefiyet ilkesinden değil kanundan doğmaktadır. Şu şartlar altında, “kişi unsuru” eksik olduğundan 7036 sayılı Kanununun 5. maddesinin uygulanması mümkün görünmemektedir. TBK m.417 hükmü de tek başına görevli mahkemenin iş mahkemesi sayılması için yeterli değildir.

Ulaşılan sonuçlar yürürlükteki düzenlemelere uygunsu da, olması gereken hukuk bakımından belirtilen olasılıklar için de görevli mahkemenin iş mahkemesi olması isabetli olacaktır. Gerçekten bahsedilen alacakların varlığının belirlenmesinde, uyuşmazlık konusu olayda iş sözleşmesine dayanan bir ilişkinin bulunup bulunmadığı, işçinin çalışma süresi, ücreti vb. konular olabileceğinden, bu uyuşmazlıkların alanında uzman olan iş mahkemelerinde çözülmesi daha uygundur.

Çalışmamızda işçinin sadece asıl işverene ya da asıl işverenle birlikte alt işverene karşı veya sadece ödünç alan işverene veyahut ödünç alan ile birlikte ödünç veren işverene karşı açacağı davalarda da görevli mahkeme iş mahkemesi kabul edilmiştir. Ancak alt işveren işçisinin asıl işverenle, aynı şekilde ödünç veren işverenin işçisinin ödünç alanla arasında iş sözleşmesine dayalı bir ilişkinin olmadığı dikkate alındığında ulaştığımız sonuç, İMK m.5 karşısında tereddüt yaratabilecektir. Tartışmaların ve tereddütlerin önüne geçmek adına, kanunda açık bir düzenleme yapmak suretiyle, asıl işverene ya da ödünç alan işverene karşı açılacak davalarda da iş mahkemesi görevli kılınmalıdır.

Yürürlükteki 7036 sayılı Kanunda herhangi bir ayırım yapılmaksızın idari para cezalarına karşı itirazlarda artık iş mahkemelerinin görevli kılınıp kılınmadığı ya da eski anlayışın devam edip etmeyeceği kanaatimizce bundan sonra tartışma konusu olacaktır. Zira maddenin lafzı karışıklığa sebebiyet verecek niteliktedir. Gerçekten maddede geçen “idari para cezalarına itirazlar ile 5510 sayılı Kanunun geçici 4 üncü maddesi kapsamındaki uyuşmazlıklar hariç olmak üzere Sosyal Güvenlik Kurumu veya Türkiye İş Kurumunun taraf olduğu iş ve sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklara” ifadelerinden iki sonuç çıkabilmektedir. Buna göre düzenlemeden, “idari para cezalarına itirazlar ile 5510 sayılı Kanunun geçici 4 üncü maddesi kapsamındaki uyuşmazlıklar istisna tutulmuştur” anlamı dışında, “sadece 5510 sayılı Kanunun geçici 4 üncü maddesi kapsamındaki uyuşmazlıkların hariç tutulduğu anlamı” da çıkmaktadır.

Maddenin lafzı ve amacıyla bir sonuca ulaşamamakla birlikte, kanun koyucunun taslak metinde güttüğü amacını açıkça ortadan kaldıran bir durumun belirlenememesi nedeniyle, taslak metinde güdülen amacın yasalaşan metinle daha genişletilmek istendiği ve bu bakımdan idari para cezalarına itirazlar açısından da görevli mahkemenin iş mahkemesi olduğu

sonucuna varmak daha isabetli olacaktır kanaatindeyiz. Ulaştığımız bu görüş doğrultusunda, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda idari para cezalarına ilişkin itirazlar açısından idare mahkemesini ve iş ve sosyal güvenlik hukukuna ilişkin diğer kanunlarda idari para cezalarına itirazda görevli mahkemeyi iş mahkemesi olarak kabul etmemiş olan düzenlemelerin önemini yitirdiği sonucuna varılmıştır.

KAYNAKÇA

- Akkan, Mine**; Pekcanıtez Usûl Medenî Usûl Hukuku C. I, 15. Bası, İstanbul 2017.
- Alangoya, Yavuz/Yıldırım, M. Kamil/Deren-Yıldırım, Nevhis**; Medeni Usul Hukuku Esasları, 8. Baskı, İstanbul 2011.
- Arslan, Ramazan/Yılmaz, Ejder/Taşpınar Ayvaz, Sema**; İcra ve İflas Hukuku, 2. Baskı, Ankara 2016 (kısaltma: İcra).
- Arslan, Ramazan/Yılmaz, Ejder/Taşpınar Ayvaz, Sema**; Medeni Usul Hukuku, 3. Baskı, Ankara 2017 (kısaltma: Usul).
- Birben, Erhan/Öktem, Sezgi**; İş Yargılamasının Medeni Usul Hukukuna Hakim Olan İlkeler Bakımından Değerlendirilmesi, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, C.II, İstanbul 2001.
- Bulut, Uğur**; Medeni Usul Hukukunda Davaların Yığılması, Ankara 2017.
- Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat**; 4857 sayılı İş Kanununda Para Cezasına Bağlanan Yükümlülükler ve Bu Para Cezalarının Özellikleri, Kamu-İş, C.7, S.3/2004.
- Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat**; İş Hukuku Dersleri, Beta, 31. Bası, İstanbul 2018.
- Çenberci, Mustafa**; İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi, Ankara, 1968.
- Demir, Fevzi**; İş Hukuku ve Uygulaması, 7. Baskı, 2013.
- Ekmekçi, Ömer**; "Hocayla İş Yargısı Üzerine Sohbet", Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan, İÜHFM, C.LXXIV, Özel Sayı, İstanbul 2016.
- Ekonomi, Münir**; İş Hukuku, Cilt:I, Ferdi İş Hukuku, 3. Bası, İstanbul, 1987.
- Eren, Fikret**; Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 21. Baskı, Ankara 2017.
- Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim**; Bireysel İş Hukuku, 8. Baskı, İstanbul 2017.
- Gülver, Ender**; İş Yargısında Görev, İÜHFM, C.59, S.1-2, 2001.
- Güzel, Ali**; İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağı Hakkında Bazı Aykırı Düşünceler, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2016/3.

- Güzel, Ali/Okur, Ali Rıza/Caniklioğlu, Nurşen;** Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta, 15. bası, İstanbul 2014.
- Kabakcı, Mahmut;** İş Mahkemelerinin Yapısı, Görev İle Yetkisi Hakkında Değerlendirmeler, Av. Cengiz Özbilgin'e Armağan, Beta, 2018.
- Kar, Bektaş;** Deniz İş Hukuku (Ders Kitabı), Ankara 2012 (kısaltma: Deniz İş Hukuku).
- Kar, Bektaş;** İş Yargılaması Usulü, Ankara 2018 (kısaltma: İş Yargılaması).
- Kuru, Baki;** Hukuk Muhakemeleri Usulü C. I, 6. Baskı, İstanbul 2001 (kısaltma: C. I).
- Kuru, Baki;** Hukuk Muhakemeleri Usulü C. V, 6. Baskı, İstanbul 2001 (kısaltma: C. V).
- Kuru, Baki;** İcra ve İflas Hukuku El Kitabı, 2. Baskı, Ankara 2013 (kısaltma: El Kitabı).
- Kuru, Baki;** İstinaf Sistemine Göre Yazılmış Medeni Usul Hukuku, İstanbul 2016 (kısaltma: Usul).
- Manav Özdemir, Eda;** İş Mahkemelerinin İşleyişi ve Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Alternatif Çözüm Yöntemleri, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2015/4.
- Meriç, Nedim;** Türk-İsviçre Hukukunda Paylaştırma Kuralları ve Sıra Cetveline Müracaat Yolları, Ankara 2015.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş;** İş Hukuku, Turhan Kitabevi, 6. Bası, Ankara 2014 (kısaltma: 6. Bası).
- Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş;** İş Hukuku Ders Kitabı, Lykeion, 2. Baskı, Ankara 2018 (kısaltma: 2. Bası).
- Narmanhoğlu, Ünal;** İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, 4. Baskı, Beta, Kasım 2014.
- Ocak, Uğur;** Feshe Bağlı İşçilik Alacakları, 2. Kitap, Ankara 2015.
- Pekcanitez, Hakan/Atalay, Oğuz/Sungurtekin Özkan, Meral/Özekes, Muhammet;** İcra ve İflas Hukuku, İstanbul 2018.

- Pekcanitez, Hakan/Taş Korkmaz, Hülya;** Pekcanitez Usûl Medenî Usûl Hukuku C. I, 15. Bası, İstanbul 2017.
- Postacıoğlu, İlhan E./Altay, Sümer;** Medeni Usul Hukuku Dersleri, İstanbul 2015 (kısaltma: Usul).
- Postacıoğlu, İlhan E./Altay, Sümer;** İcra Hukuku Esasları, İstanbul 2015 (kısaltma: İcra).
- Saymen, Ferit Hakkı;** Türk İş Hukuku, İstanbul 1954.
- Soyer, Polat;** Yeni İş Mahkemeleri Kanunu İle Getirilen Bazı Düzenlemeler Hakkında Genel Bir Değerlendirme, Legal İSGHD, C.15, S.57, 2018.
- Süzek, Sarper;** İş Hukuku, 16. Baskı, İstanbul, Eylül 2018.
- Şahlanan, Fevzi;** İş Yargılaması, İÜHFM, C. 59, S.1-2, 2001.
- Tuncay, Can;** “İş Mahkemelerinin Görev ve Yetkisi Üzerine Düşünceler”, İBD, 1988.
- Umar, Bilge;** Hukuk Muhakemeleri Kanunu Şerhi, 2. Baskı, Ankara 2014.
- Üstündağ, Saim;** Medeni Yargılama Hukuku, 7. Bası, İstanbul 2000 (kısaltma: Usul).
- Üstündağ, Saim;** İcra Hukukunun Esasları, 8. Bası, İstanbul 2004 (kısaltma: İcra).
- Tanrıver, Süha;** Medeni Usul Hukuku Cilt I, 2. Baskı, Ankara 2018.
- Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut;** İş Hukukunun Esasları, 7. Baskı, İstanbul 2015.
- Yıldırım, Mehmet Kamil/Deren-Yıldırım, Nevhis;** İcra ve İflas Hukuku, İstanbul 2016.
- Yılmaz, Ejder;** İş Mahkemeleri Kanununun Değiştirilmesi İhtiyacı, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2007, S.8 (kısaltma: İş Mahkemeleri).
- Yılmaz, Ejder;** Hukuk Muhakemeleri Kanunu Şerhi, 3. Baskı, Ankara 2017 (kısaltma: Şerh).
- Yılmaz, Halil;** İş Yargılamasının Gösterdiği Özellikler, Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2010.

www.hsk.gov.tr

www.karararama.yargitay.gov.tr (İçtihat Arama Motoru)

www.kazanci.com (İçtihat Programı)

www.legalbank.net (İçtihat Programı)

www.lexpera.com.tr (İçtihat Programı)