

Türk Yargılamasında İş Mahkemeleri

Giriş

Emek sermaye ilişkileri sonucunda çalışma hayatında çıkacak uyuşmazlıklar toplumun geniş kesimlerini etkiler. Hukuk düzenimiz, genel yargılama kuralları dışında iş hukukuna hakim olan temel ilkeleri de nazara alarak özel bir uzmanlığı gerektiren iş yargılamasını 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile düzenlemiştir. İş hukukunun en önemli özelliği işçiyi koruma ilkesinin de esas alındığı bu mahkemeler tek hakimlidir.

Belirli bir dava hakkında görevli mahkemeyi tespit ederken ilk önce o davanın genel mahkemelerin mi yoksa özel mahkemelerin mi görevine girdiği araştırılır. Özel mahkemelerin görevi genel mahkemelerden önce gelir. Açık kanun hükmü ile özel mahkemede görüleceği belirtilmemiş olan bütün davalar genel mahkemede görülür. Bir davanın özel mahkemede görülebilmesi için açık kanun hükmü gereklidir.

Bu mahkemelerin kurulmasında özel yargı organı aracılığıyla genel mahkemelerden daha çabuk, daha ucuz ve daha kolay bir şekilde işçinin işveren karşısında mevzuat ve iş sözleşmesinden kaynaklanan haklarının korunması düşünülmüştür.

Mahkemelerin görevle ilgili kuralları kamu düzeninden olduğundan davanın her safhasında iddia edilebileceği gibi hakim de kendiliğinden mahkemenin görevli olup olmadığını gözetir. Görevle ilgili kurallar kanunla düzenlenir ve kamu düzeniyle ilgili olduğundan tarafların arzusuyla görevli mahkeme belirlenemez. "Görev kuralları kamu düzenine ilişkindir ve bu nedenle hakim tarafından kendiliğinden gözetilir. HUMK m 2/1 hükmüne göre sözleşmenin tarafı olan kişiler kamu düzenine ilişkin olan mahkemenin görevini belirler şekilde sözleşme yapamazlar"[\[1\]](#) şeklinde pek çok Yargıtay kararı vardır.

Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu tarafından iş davalarının yoğun olduğu yerlerde iş mahkemeleri faaliyete geçirilmektedir. Türkiye genelinde 87 iş mahkemesi vardır. Dolayısıyla her il ve ilçede iş mahkemesi yoktur, iş mahkemelerinin bulunmadığı yerlerde iş davalarına asliye hukuk mahkemeleri bakar. Eğer birden fazla asliye hukuk mahkemesi var ise bir numaralı asliye hukuk mahkemesinde iş davalarının açılması gerekir.

İş Mahkemeleri Kanunu

İş Mahkemeleri Kanunu 30.01.1950 tarihinde kabul edilen 5521 sayı ile kabul edilmiştir.

Kanun, 18 maddeden ibaret olup son dört maddesi yürürlük ve atıfla ilgili düzenlemeleri içermekte, altı maddesi Anayasa Mahkemesinin 1971 Yılındaki kararı ile iptal edildiğinden uygulanmamakta, kısaca sekiz maddesi ile yürürlüğünü sürdürmektedir.

İş Mahkemelerinin Görevi

Kanunun 1 nci maddesine göre, iş mahkemeleri iş davalarına bakmaktadır. Bir davanın iş davası olarak nitelendirilebilmesi için tarafların iş hukukuna tabi işçi ve işveren kimseler olması ve aralarındaki uyuşmazlığın hizmet akdinden veya iş kanununa dayanan bir haktan doğmuş bulunması, bu iki unsurun bir arada gerçekleşmesi, gerekir.

Yargıtay kararında "... Davanın yasal dayanağı, 5521 sayılı Yasanın 1. maddesidir. Anılan maddede; işçiyle iş veren veya işveren vekili arasında iş akdinden veya İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının İş Mahkemelerinde çözümleneceği hükmü öngörülmüştür. Maddede belirtildiği üzere, İş Mahkemesinin görevli olması için şu iki unsurun birlikte gerçekleşmesi şarttır:

Uyuşmazlığın tarafları işçi ve işveren (yada işveren vekili) olmalıdır.

Uyuşmazlık iş sözleşmesinden veya İş Kanunundan kaynaklanmalıdır.

Somut olayda, davacı ile davalı işveren arasında hizmet ilişkisi bulunmamaktadır. Başka bir anlatımla davalı, davacı işçinin işvereni değildir. Hal böyle olunca, uyuşmazlığın iş akdinden veya İş Kanunundan doğmadığı giderek davada, yukarıda sözü geçen Yasanın 1. maddenin öngördüğü koşulların oluşmadığı açık-seçiktir. Öte yandan, zararlandırıcı olayın iş kazası sayılması, görevli mahkemenin belirlenmesi için yeterli olmayıp 5521 sayılı Yasanın 1. maddesinin öngördüğü koşulların ayrıca olayda gerçekleşmesi gerektiği de söz götürmez[2]" denilmiştir.

Hizmet akdinden doğan bir davayı işçinin kanuni mirasçıları açmak isterse davayı yine iş mahkemesinde açmalıdır.

Burada taraf koşulunda önemli olan tarafların bu sıfatı uyuşmazlığın ilgili olduğu dönemde taşımalarıdır. Sonradan bu niteliği kaybetmeleri önemli değildir. Örneğin işçi iken dava konusu bir haksızlığa uğrayan birinin dava açtığı sırada memur olması taraf olmasını etkilemeyecektir. Taraf şartının gerçekleştiği durumlarda davada bunların yanında işçi, işveren veya işveren vekili olmayanların da taraf olarak bulunması iş mahkemelerinin görevini etkilemez. Örneğin, bir iş kazası nedeniyle işçinin işveren aleyhine açtığı davada işverenle birlikte işverenle bir ilgisi bulunmayan üçüncü kişi aleyhine de tazminat talebinde bulunursa bu üçüncü kişi görev şartının gerçekleşmediği iddiası ile davanın reddi talep edilemez.

İş mahkemelerinin görevi bazı özel kanunlarda da belirlenmiştir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 101 nci maddesinde " bu kanunda aksine hüküm bulunmayan hallerde, bu kanun hükümlerinin uygulanmasıyla ilgili ortaya çıkan uyuşmazlıklar iş mahkemesinde görülür" ifadesiyle bu kanun kapsamındaki özel durumlar hariç iş mahkemelerinin yetkilidir.

5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'un ek 4/1 maddesinde "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 tevfi kan bu mahkemeler tarafından rüyet edilir." düzenlemesi uyarınca gazeteci ile işveren arasındaki iş davalarına iş mahkemesince bakılması gerekmektedir.

854 sayılı Deniz İş Kanununun 46. maddesine göre; "Bu kanun kapsamına giren gemi adamlarıyla bunların işveren veya işveren vekilleri arasında bu kanundan veya hizmet aktinden doğan davalar hakkında, 5521 sayılı kanun hükümleri uygulanır." bu sebeple Deniz İş Kanunu anlamındaki bir uyuşmazlığın çözüm yeri yetkili iş mahkemesidir.

Yargıtay 2002 Yılından istikrarlı bir şekilde verdiği pek çok kararında işsizlik ödeneğine ilişkin Türkiye İş Kurumunun taraf olduğu davaların İş Mahkemelerinde bakılması gerektiğini belirtmiştir.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu 63. maddesinin 2. fıkrasına göre, "Bu Kanunun uygulanmasından doğan bütün uyuşmazlıklar iş davalarına bakmakla görevli mahkemelerde çözümlenir." Gene aynı şekilde 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu 66. maddesinin 2. fıkrasına göre, "Bu Kanunun uygulanmasından doğan bütün uyuşmazlıklar iş davalarına bakmakla görevli mahkemelerde çözümlenir."

2004 sayılı İcra ve İflas Kanununun (İİK) uygulanması sebebiyle de iş mahkemesi görevli olabilir. İşçi-işveren-3.kişi arasında kimi zaman icra takipleri söz konusu olmaktadır. İşveren kendisine zarar veren işçisine karşı icra takibi yapabileceği gibi işçinin 3. kişiye karşı verdiği bir zararın tazmini davası da takibe konu olabilir. Bu gibi hallerde takibe itirazın iptaline yönelik davalar iş mahkemesinde görülür.

İşverenin iflası hali ise dava açılmadan önce ve dava açıldıktan sonra iflas ayırımı yapılarak incelenir. Buna göre dava devam ederken işveren iflas ederse İİK. 194/1 maddesi uyarınca "Acele haller müstesna olmak üzere müflisin davacı ve davalı olduğu hukuk davaları durur ve ancak alacaklıların ikinci toplanmasından on gün sonra devam olunabilir." Bu madde kapsamında acele işlere, işçilerin işverene karşı açtıkları alacak davalarının gireceği kabul edilmektedir. Dolayısıyla davaya bakma görevi de iş mahkemesine aittir. Bununla beraber işverenin iflasından sonra açılacak alacak davaları bakımından ise Ticaret Mahkemesi görevlidir .Ancak burada alacaklı alacağını iflas masasına yazdırıp oradan olumlu yahut olumsuz bir karar almadan davayı iş mahkemesine açmış ise, iş mahkemesince İİK 235 maddesi hükmüne uyulmadan açılmış davanın reddine karar vermelidir.

İş Mahkemeleri Tek Yargıçla Karar Verir:

İş mahkemeleri tek hakimlidir.

İş Mahkemeleri 1950 Yılında toplu mahkeme olarak kurulmuş, hakimle eşit hak ve yetkilere sahip birer işçi ve işveren temsilcisi de hakimle birlikte mahkeme üyesi olarak görev yapıyordu. 1971 yılında Anayasa Mahkemesi bu yapılanmayı

hakim teminatına aykırı bularak iptal ettiğinden bu zamana kadar davayı tek hakimle görmektedir.

Yetkili İş Mahkemesi

İş Mahkemeleri Kanununun 5 inci maddesine göre "İş Mahkemelerinde açılacak her dava, açıldığı tarihte dava olunanın Türk Medeni Kanunu gereğince ikametgâhı sayılan yer mahkemesinde bakılabileceği gibi, işçinin işini yaptığı işyeri için yetkili mahkemede de bakılabilir. Bunlara aykırı sözleşme muteber sayılmaz". Burada yetkili bulunan mahkemelerden herhangi birinde dava açılması davayı açanın isteğine bırakılmıştır. Davacı isterse davalının ikametgâh mahkemesine, dilerse, işçinin işini yaptığı işyeri için yetkili iş mahkemesinde dava açabilir. İşin bitmiş ya da bitmemiş olmasının önemi yoktur.

Yetkili mahkeme tespit edilirken davalının yerleşim yeri mahkemesi olarak davanın açıldığı tarihteki ikametgâhı esas alınırken işyeri esasına ilişkin yetkide davanın açıldığı tarihteki durum değil uyuşmazlığa konu işin yapıldığı yani işçinin çalıştığı tarihteki işyeri mahkemesi esas alınır. İşyerinin taşınması halinde veya işin yol yapımı gibi peyderpey ilerleyerek gittiği ve böylece birden çok mahkemenin yetkisinin söz konusu olduğu durumlarda işçinin işini yaptığı kesim hangi iş mahkemesinin yargı çevresine girmekteyse yetkili mahkeme o iş mahkemesi olacaktır. Ayrıca, iş yeri mahkemesinin tespitinde işin bitmiş yahut bitmemiş olmasının bir önemi yoktur.

4721 sayılı Türk Medeni Kanunu (TMK) 19 maddesine göre "Yerleşim yeri bir kimsenin sürekli kalma niyetiyle oturduğu yerdir. Bir kimsenin aynı zamanda birden çok yerleşim yeri olamaz. Bu kural ticarî ve sınaî kuruluşlar hakkında uygulanmaz." Tüzel kişilerin yerleşim yeri ise TMK 51 maddesine göre "Tüzel kişinin yerleşim yeri, kuruluş belgesinde başka bir hüküm bulunmadıkça işlerinin yönetildiği yerdir."

İş Mahkemelerinde Yargılama Usulü

İş mahkemelerinde şifahi yargılama usulü uygulanır.

Dava dilekçesi, taraf sayısından bir fazla olarak verilmelidir. Bu dilekçenin bir nüshası karşı tarafa tebliğ edilir (HUMK, m.474/1). Tebligat, yazılı yargılama usulüne göre düzenlenir ve davalıya duruşmaya gelmediği takdirde duruşmaya yokluğunda devam edileceği bildirilir (HUMK, m.476).

Yazılı yargılama usulünden farklı olarak, sözlü yargılama usulünde davacı, uyuşmazlığı eksiksiz olarak açıklamak zorunda değildir. İlk oturumda iddiaların tutanağa geçirilene kadar davayı genişletebilir. Davacı, ilk oturuma kadar (bu oturum dahil) iddialarını açıklayıp genişletebileceği için, dava dilekçesinde iddialarını sadece özet olarak bildirebilir.

Yazılı yargılamadan farklı olarak davet ile duruşma günü arasındaki süre, yazılı yargılamada olduğu gibi 10 gün değil, sözlü yargılamada en az (2) gündür (HUMK. 215. Madde). Sözlü yargılamada yazılı yargılamadan farklı olarak, tarafların birlikte talep etmeleri halinde evrak üzerinde hüküm verilebilir (HUMK. 376, 477/3, 489. Madde). Sözlü yargılamada layihalar safhası yoktur. İki taraf

iddialarını şifahen beyan ederler(HUMK. 479. Madde). Sözlü yargılamada mahkeme biri son söz olmak üzere iki tarafa da ikişer kere söz verir(HUMK. 489. Madde).

Kanunda iş davalarının acele görülmesi, seri yargılama ile bir an önce bitirilmesi öngörülmüştür. Bu yasa kuralı emredici bir hüküm olmayıp düzenleyici bir hükümdür. Davaların 4 ayda bitirilmesi, işçinin de en çok 4 ay işinden ayrı kalacağı öngörülmüştür. Aynı şekilde İş Kanununun 20 nci maddesinde de işe iade davalarının iki ay içinde sonuçlandırılması düzenlenmiştir ama pratikte bu davalar da üç ayla iki yıllık sürede sonuçlandırabilmektedir. Ancak iş yoğunluğundan dolayı iş mahkemeleri 6 ay ile bir yıl sonrasına duruşma tarihi vermektedir.

İş mahkemelerinde taraflarca hazırlanma ilkesi uygulanmaktadır. Bu ilkeye göre dava malzemesi (maddi vakıalar ile bunların ispatı için gerekli olan ispat araçları) sadece taraflarca mahkemeye getirilebilir, mahkemelerin resen araştırma yetkisi yoktur.

Uygulamada mahkemenin davayla ilgili olarak istediği belgeler işveren veya vekilince gönderilmemekte, bu süreçte dava uzamaktadır. Sonuçta mahkeme tanık deliline başvurarak kararını vermektedir. Bu da eksik inceleme yapıldığı gerekçesiyle Yargıtay tarafından bozulmaktadır.

Bilirkişi, bir davada, çözümü hakim tarafından bilinmeyen özel ve teknik bilgiyi gerektiren hallerde, oy ve görüşüne başvurulmuş üçüncü kişi olarak tarif edilmektedir. İMK'nun 7 nci maddesi gereği hakimin taraflara uzlaşmayı teklif etmesi gerekir. Ancak bunun olmaması bir bozma nedeni değildir. Taraflar uzlaşmadıkları takdirde ve taraflar veya vekillerinden birisi gelmezse yargılamaya devam edilerek esas hakkında hüküm verilir.

Ülkemizde sulha teşvik istisnai bir haldir. Aslında iş mahkemeleri kuruluşları itibarıyla uzlaştırma mercileri olarak kurulmuşlar olsa da sulha teşvik mekanizmasına gerekli önemin verilmemektedir. Fransız hukukunda, iş mahkemelerinin birer işçi ve işveren üyesinin katılımıyla oluşan "uzlaştırma büroları" bulunmaktadır. Bu büro dava hakkında inceleme yaptıktan sonra, tarafları bir oturuma davet ederek uzlaşma çareleri teklif eder. Taraflar uzlaşmazlarsa, uyuşmazlık yargılama bürosuna gönderilir. Uzlaştırma mekanizması düzenlenirken yargıdan önceki uzlaştırma aşamasında iş denetimi sisteminin de tanzim edilmesi gerekmektedir.

Kararın Tefhimi ve Kesinleşmesi:

Kanuna göre iş mahkemelerinin kararlarına karşı 8 gün içinde temyize gitmek gerekmektedir. Tefhim (yüze karşı okunan karar) edilen nihai karar için temyiz yoluna gidilirken ara kararlar için ancak esas kararla birlikte temyize gitmek gerekmektedir.

Taraflardan biri mahkemede kararın açıklanması esnasında bulunmamışsa o kişi bakımdan temyiz süresi kararın kendisine tebliğ edildiği tarihten itibaren başlayacaktır.

Dava asliye hukuk mahkemesinde görülüyor ise mahkeme iş davasına iş mahkemesi sıfatıyla baktığını kararında belirtmişse temyiz için süre 8 gün iken, asliye mahkemesi iş mahkemesi sıfatıyla baktığını kararında açıkça belirtmemişse (yani karar asliye hukuk mahkemesinin kararı gibiyse) temyiz süresi 15 gündür.

Temyiz duruşmalı ya da duruşmasız olabilir. Temyize Yargıtay'ın 9 uncu ve 10 ncu hukuk daireleri bakmaktadır.

İş mahkemelerinde sözlü yargılama uygulandığından bütün dava ve işleri ivedi kabul edilir ve Yargıtay'a adli tatilde de başvurulabilir.

Temyiz dilekçesi, hükmü veren mahkemeye de başka yer mahkemesine de verilebilir, bu mahkemeler zaten dilekçe ve ekleri Yargıtay'a iletmektedirler.

Kanuna göre Yargıtay 2 ay içinde karar vermelidir. Ancak bu iş yoğunluğundan dolayı olanaklı değildir.

Yargıtay'ın kararına karşı karar tashihi istenemez.

Karar düzeltmeye gitmek mümkündür bunun süresi de 15 gündür.

Harç Muafiyeti:

Harçlar Kanununun 123 üncü maddesine göre yalnızca İş Kanuna tabi işçiler harçtan bağışık olacaklardır. İşverenler bu muafiyetten yararlanamazlar.

İş Mahkemeleri tarafından gündelikleri veya aylık ücretleri 16 yaşını doldurmuş işçiler için belirlenen asgari ücreti geçmeyen işçiler ve çıraklar lehine hükme bağlanmış olan hak ve alacakların takibinde başvurma harcı alınmamaktadır.

Eğer harç yatırılması gerektiği halde harç yatırılmaz ise sonraki işlemler yapılmamaktadır.

Davada gerekli harcı yatırmamanın müeyyidesi sonraki işlemlerin yapılmamasıdır (HK, m.32, 27/3). Davanın peşin harçları ödenmediği sürece dava dilekçesi esas defterine kaydedilemez; mahkeme davayı inceleyip karara bağlayamaz. Yargıtay, peşin harca tabi bir dava harç alınmadan karara bağlanırsa, mahkemenin kararını sadece harçtan dolayı bozmaktadır.

İş Mahkemelerinde İspat Yükü

İş yargılamasında kendine has bir ispat kuralı yoktur. Genel yargılamadaki ispata ilişkin kurallar iş mahkemesinde de geçerlidir.

Kendisine ispat yükü düşen taraf iddiasını ispat edememesi halinde ispatlanamayan olayın aksini ispatlamasına gerek yoktur. İspat yükü kendisine düşmeyen taraf karşı delil gösterse bile ispat yükünü üzerine almamaktadır. Diğer taraf ispat yükünü taşımaya devam edecektir.

Medeni Kanundaki iddia sahibi iddiasını ispatlamak zorundadır hükmünü davayı açan davacının her iddiasını ispatlayacak şekilde yorumlamak olanaklı değildir.

Bir olaydan kendi lehine haklar çıkaran tarafın, o olayı ispat etmesi gerektiği biçimde yorumlamak gerekir.

Genel olarak iş sözleşmesinin varlığı, iş sözleşmesinin işverence feshinde işverenin iyiniyetli olmadığı, iş sözleşmesinin sendikal faaliyet nedeniyle feshedildiği (kötüniyet tazminatı için), ücretinin miktarını, hafta ve genel tatillerde çalıştığını, fazla çalışma yaptığını, ücretinin kendi imzasını taşıyan ücret bordrosunda gösterilenden fazla olduğunu, işyerinde hangi tarihler arasında ve ne kadar ücretle çalıştıklarını (hizmet tespiti) işçiler ispat etmek zorundadır. İşveren ise ücretlerin ödendiğini, yıllık ücretli izin verildiğini ve kullanıldığını, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatillerde çalıştırılmadığını, fazla çalışmalara karşılık ödemenin yapıldığını ispatlamakla yükümlü olmaktadır.

Sonuç

1950 yılında o dönemin koşullarına göre oldukça ileri bir görüşle kurulan iş mahkemeleri bugünün iş davalarına bakmakta yeterli düzenlemeler içermemekte, herşeyden önemlisi mevcut iş mahkemeleriyle sorunların yumağı haline gelmektedir. Tüm Türkiye'deki iş mahkemeleri ve bu davaları çözümlenecek hakim sayısına bakıldığında bile sorunun çok gerisindeki bir yapılanmayla çareler aranmaktadır. Fedakar hakimlerle, sabırlı halkımızla 2-3 yıldan önce kesinleşemeyen davalarımızla adaletin tecellisini aramaktan başka alternatifimiz bulunmamaktadır. Geç işlese bile hakkaniyete uygun kararlarla mağdurların çözüme kavuştuğu iş mahkemelerinin kuruluşu ve geç karar vermesini engelleyici yeni açılımlarıyla çalışma yaşamındaki sorunlara çözüm üretmesini temenni etmekteyiz.

[1] Y.14. HD. 2004/8230 E, 2005/2464 K.

[2] Y.21. HD. 2004/12185 E, 2004/11529 K.