

İŞ MÜFETTİŞLERİ TARAFINDAN DÜZENLENEN İŞÇİ ALACAKLARINA İLİŞKİN RAPORLARA/TUTANAKLARA KARŞI İTİRAZ

I- GİRİŞ

Çalışma hayatının kendine has dinamikleri vardır. Ülkemizde yaklaşık 16 milyon işçi, bu işçilerin çalıştığı 1,6 milyon işyeri bulunmaktadır. Bu büyüklükteki çalışma hayatını izlemekle, denetlemekle görevli teftişi yetkili iş müfettişlerinin sayısı ise ne yazık ki 500 civarındadır. İş müfettişleri tarafından yapılan incelemelerin etkisini artırmak, mahkemelerin iş yüklerini azaltmak amacıyla kanunlarda bazı değişikliklere gidilmiştir. Bu kapsamda 4857 sayılı İş Kanununun 92 nci maddesine, 2011 yılında 6111 sayılı Kanunla bir fıkra ilave edilmiştir. Söz konusu düzenlemeye göre "Çalışma hayatını izleme, denetleme ve teftişe yetkili iş müfettişleri ile işçi şikayetlerini incelemekle görevli bölge müdürlüğü memurları tarafından tutulan tutanaklar aksi kanıtlanıncaya kadar geçerlidir. İş müfettişleri tarafından düzenlenen raporların ve tutulan tutanakların^[1] işçi alacaklarına ilişkin kısımlarına karşı taraflarca otuz gün içerisinde yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir. İş mahkemesinin kararına karşı taraflarca 5521 sayılı Kanunun 8 inci maddesine göre kanun yoluna başvurulabilir. Kanun yoluna başvurulması iş mahkemesince hüküm altına alınan işçi alacağının tahsiline engel teşkil etmez."

II- İŞ KANUNUNUN 92 NCİ MADDESİNDE BELİRTİLEN İTİRAZ SÜRECİ

4857 sayılı İş Kanununda iş müfettişleri tarafından düzenlenen tutanak ve raporlara itirazla ilgili süreç iki ayrı maddede düzenlenmiştir. Bunlardan biri yukarıda belirtilen 92 nci madde, diğeri ise 3 üncü maddedir.

4857 sayılı İş Kanununun 3 üncü maddesinin 2 nci fıkrasına göre, "...gerektiğinde iş müfettişlerince incelenir. İnceleme sonucunda muvazaalı işlemin tespiti halinde, bu tespiti ilişkin gerekçeli müfettiş raporu işverenlere tebliğ edilir. Bu rapora karşı tebliğ tarihinden itibaren otuz iş günü içinde işverenlerce yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir...Rapora otuz iş günü içinde itiraz edilmemiş veya mahkeme muvazaalı işlemin tespitini onamış ise tescil işlemi iptal edilir ve alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri sayılır." Görüldüğü gibi, iş müfettişi raporuna itiraz edilmez ya da itiraz edilmesine rağmen mahkemece onama kararı verilmişse sonucun ne olacağı Kanun maddesinde belirtilmiştir. Ancak 92 nci maddede ifade olunan itiraz yapılmaz ise nasıl bir sonuç doğacağı belli değildir.

"İtiraz" Kavramının Dava Açmak Olarak Kabul Edilmesi

İş müfettişleri tarafından düzenlenen raporların ve tutulan tutanakların işçi alacaklarına ilişkin kısımlarına karşı taraflarca 30 gün içinde yetkili iş mahkemesine itiraz edilmelidir, hükmünde geçen "itiraz" kavramı dava açmak olarak kabul edilmelidir.

İtiraz Üzerine Açılacak Davalar: Eda veya Menfi Tespit Davası

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun İkinci Kısımında dava çeşitli belirtilmiş, eda davasının, tespit davasının... dava çeşitlerinden biri olduğu hüküm altına alınmıştır.

İş müfettişince düzenlenen raporda/tutanakta belirtilen alacağa işçi itiraz ederse eda davası, işveren itiraz ederse menfi tespit davası, açması gerekmektedir. Eda (edim) davasında davacı, davalının bir işi yapmaya, bir şeyi vermeye veya bir şeyi yapmamaya yahut yapamamaya mahkum edilmesini ister (Hukuk Muhakemeleri Kanunu md. 105). Eda davasında davacı işçi, davalı ise işverendir. İşçi, raporda/tutanakta belirtilen alacaktan daha fazlasını hak ettiğini ispatlamakla yükümlüdür.

Tespit davaları, müspet tespit davası ve menfi tespit davası olarak kendi içinde ikiye ayrılmaktadır. Bir hak ya da hukuki ilişkinin mevcut olmadığı tespit edilmesi hakkında menfi tespit davası açılabilmesi için, davalının daha önce o hukuki ilişkinin varlığını iddia etmiş olması gerekir. Mesela, bir kimsenin borçlu olmadığı tespit için açtığı menfi tespit davası gibi (İİK.md.72). Tespit hükmü, kesin hüküm ve kesin delil teşkil eder, tespit hükmünde eda emri bulunmadığı için, tespit hükmü ilamlı icra yolu ile icraya konamaz[2].

Menfi tespit davası, borçlu olunmadığının tespitidir. İcra ve İflas Kanununda borçlu, icra takibinden önce veya takip sırasında borçlu bulunmadığını ispat için menfi tespit davası açabilir (md. 72).

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 106 ncı maddesine göre, "tespit davası yoluyla, mahkemedен, bir hakkın veya hukuki ilişkinin varlığının ya da yokluğunun yahut bir belgenin sahte olup olmadığı belirlenmesi talep edilir. Tespit davası açanın, kanunlarda belirtilen istisnai durumlar dışında, bu davayı açmakta hukuken korunmaya değer güncel bir yararı bulunmalıdır. Maddi vakıalar, tek başlarına tespit davasının konusunu oluşturamaz."

Nelerin maddi vakıa olup, tek başlarına tespit davasının konusunu oluşturmayacağı hususu net değildir. Örneğin iş mahkemesi, iş müfettişince tespit edilen fazla çalışmaların menfi tespit davası konusu yapılamayacağını belirtmiştir: "İş müfettişi tarafından yapılan incelemede tespit edilen ve giderilmesi istenen noksanlıklar ve aykırılıklar işverene bildirilmiştir. Raporda, işverence yerine getirilmesi ve uyulması gereken hususlar başlığı altında, fazla çalışma tespitinin söz konusu olduğu görülmüştür. Davada, talep edilen fazla çalışma olgusunun olmadığına yönelik tespit, herşeyden önce bir maddi vakıaya yönelik bir taleptir. HMK 106/3 maddesi uyarınca maddi vakıalar tek başlarına tespit davasına konu edilemezler. Davacı taraf fazla çalışma olgusu nedeniyle, işçiler tarafından kendisine karşı dava açıldığında bu davada veya davalı kurumca kendisine herhangi bir yaptırım uygulandığında bu yaptırıma karşı açılacak iptal davasında fazla çalışma olgusu tartışılabilir ve davalı taraf her türlü delille bu iddiasını kanıtlayabilir. Bu nedenle davanın reddine"[3], karar verilmiştir.

İşveren, rapor veya tutanak ile belirtilen alacağının tutarına itiraz ederek, böyle bir alacağın tamamen veya kısmen mevcut olmadığı iddiasında ise, açılan dava menfi tespit davası niteliğindedir. Rapor veya tutanakte hüküm altına alınan işçi alacağının, tamamen veya kısmen mevcut olmadığı ileri sürülüyorsa, menfi tespit davasının davacısı işveren, davalısı ise işçi olacaktır. İşveren menfi tespit davasında rapor veya tutanakte gösterilen işçi alacağının olmadığını ya da daha az olduğunu ispat etmesi gerekir. Zira iş müfettişinin raporu ya da tutanağı aksi ispat olunana kadar geçerlidir.

Davada Çalışma Bakanlığının Taraf Gösterilmemesi

Daha önce de ifade edildiği gibi, iş müfettişi ya da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı açılacak eda/menfi tespit davasında davalı değildir: Yargıtay'ın 22 nci hukuk dairesinin 06.12.2013 tarihinde verdiği bir kararda da bu husus teyit edilmiştir: "4857 sayılı Kanun'un 92. maddesinin 3. fıkrasına göre iş müfettişi raporlarına karşı açılan davalar, işçilerin bireysel başvuruları üzerine iş müfettişi tarafından işçi alacaklarına ilişkin yapılan tespitlere karşıdır. Bu tespite işçi tarafından, yapılan tespitin eksik olduğu ve daha fazla alacağı bulunduğu gerekçesiyle itiraz ediliyorsa dava eda davası karakterindedir. Sözkonusu tespite işveren tarafından, yapılan tespitin hatalı olduğu ve tamamen ya da kısmen borçlu olmadığı gerekçesiyle itiraz ediliyorsa dava menfi tespit davası niteliğindedir. Bu son halde kanunda özel olarak düzenlenmiş olması nedeniyle davacı işverenin bu davayı açmakta, kanunun ifadesiyle "hukuken korunmaya değer güncel bir yararı" bulunduğu kabul edilmelidir. Başka bir ifadeyle tespit davaları için ayrıca araştırılan hukuken korunmaya değer güncel bir yarar koşulunun bu dava açısından mevcut olduğu değerlendirilmelidir. Görüldüğü üzere, iş müfettişi raporlarının işçilerin alacaklarına yönelik kısımlarına karşı işçi ya da işveren tarafından açılacak davalar, yerine göre eda davası yerine göre ise menfi tespit davası özelliği göstermekte olup her halükarda bu davaların tarafları işçi ve işverendir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının bu davalarda taraf sıfatı bulunmamaktadır"

İtirazın İşçi Alacağına İlişkin Olması

İş müfettişleri tarafından düzenlenen raporlarda ve tutulan tutanaklarda sadece işçi alacakları değil, çalışma ilişkisinden kaynaklanan diğer hususlar da yer alır. Açılacak itiraz davası, işçi alacaklarına ilişkin kısım ile ilgili olmalıdır: "İş müfettişi, davacı şirket ile sendika arasında düzenlenen toplu iş sözleşmesinin 60 ıncı maddesinde yer alan "1999 tarihinden önce işe giren personelin izin süresi, hizmet süresine bakılmaksızın 30 iş günüdür" hükmünün 1999 yılından önce işe giren kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçileri de kapsadığını raporunda belirtmiştir. Yüksek Mahkeme temyiz üzerine verdiği kararında "dosya içeriğine göre, davanın, Toplu İş Sözleşmesinin Yıllık Ücretli İzin Süreleri başlıklı 60 ıncı maddesinin ne şekilde yorumlanması ve anlaşılması gerektiğine dair iş müfettişi tarafından yapılan tespitin iptaline ilişkin olduğu anlaşılmaktadır. Öncelikle 4857 sayılı Kanun'un 92. maddesinin 3. fıkrasına göre iş müfettişi raporunun işçi alacaklarına ilişkin kısmına karşı taraflarca dava açılabilir. İş müfettişi raporunun işçi alacaklarına ilişkin kısmı ise bireysel başvurulara karşı iş müfettişinin yaptığı tespitlere ilişkindir. Oysa somut olayda dava dışı sendika tarafından toplu iş sözleşmesinin hatalı değerlendirilip yanlış uygulandığı ve üyelerine eksik izin kullandırıldığı gerekçesiyle başvuruda bulunduğu, başvurunun da somut olarak üye ya da üye isimleri gösterilerek yapılmayıp soyut nitelik arz ettiği görülmektedir. Bu başvuru üzerine ise iş müfettişi tarafından toplu iş sözleşmesi hükmü değerlendirilerek işyerinde uygulanması gereken izin süresine ilişkin tespitte bulunduğu anlaşılmaktadır. Görüldüğü üzere; iş müfettişinin işyerinde işçilere verilmesi gereken yıllık izin sürelerine ilişkin yaptığı tespit, 4857 sayılı Kanun'un 92. maddesinin 3. fıkrasında yer alan "işçi alacağı" kapsamında değerlendirilemeyeceği gibi uyuşmazlık da toplu iş sözleşmesi hükmünün yorumuna ilişkin olup kanunda özel olarak düzenlenen ve toplu iş sözleşmesinin taraflarından birinin diğerine karşı açabileceği yorum davasının konusunu oluşturmaktadır" gerekçesiyle karar vermiştir"[4].

Davanın 30 gün İçinde Açılması

İş Kanununda itirazın 30 gün içinde yapılması belirtilmiştir. Hukuk Muhakemeleri Kanununun 94 üncü maddesine göre, kanunun belirlediği süreler kesindir. Kanun tarafından belirlenmiş süre içinde yapılması gereken işlem o süre içinde yapılmamışsa o hak düşer. Bu nedenle, hak düşürücü süre hakim tarafından kendiliğinden dikkate alınır.

İşveren ya da vekili tutanağa imza attığı için süre tutanak tarihinden, rapor sonucu işverene bildirilmişse tebliğ tarihinden itibaren 30 günlük süre hesaplanır. Ancak, gün olarak belirlenmiş sürelerde tebliğ veya tefhim edildiği gün hesaba katılmaz ve süre son günün tatil saatinde biter.

İtirazın Yapılacağı Yer

Yukarıda da ifade edildiği gibi, itirazın yapılması değil itiraz davasının açılması gerekmektedir. İtiraz davasında görev, iş mahkemelerindedir (ayrı iş mahkemesi kurulan yerlerde, iş mahkemesi, ayrı iş mahkemesi kurulmayan yerlerde iş davalarını görmekle görevli olan asliye hukuk mahkemesindedir).

Hangi iş mahkemesinin yetkili olduğu hususu 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 5 inci maddesinde belirtilmiştir. Buna göre davaya, davanın açıldığı tarihte davalının yerleşim yeri mahkemesinde bakılabileceği gibi, işçinin işini yaptığı işyeri için yetkili mahkemede de bakılabilir. Bu kurala aykırı yapılan sözleşme geçerli sayılmaz.

İş mahkemesinin kararına karşı da tefhim[5] tarihinden itibaren 8 gün içinde temyize gidilebilir. Yargıtay'ın bu konuda verdiği karara karşı karar düzeltme yoluna gidilmez.

Kararın Olası Sonuçları ve Yapılacak İşlemler

İş mahkemesi davanın reddine karar verirse, rapor veya tutanakla tespit edilen işçi alacağı bir mahkeme ilâmına bağlanmış olacaktır. İşçi, rapor veya tutanak ile hüküm altına alınan alacağı için, ilâmlı icraya başvurabilecektir. Keza, işveren, iş mahkemesi kararına karşı kanun yoluna başvurmuş olması, ilâma bağlanan alacağın tahsiline engel olmaz. Kanunda açıkça, bu dava sonucunda verilen işçi alacağına ilişkin ilâmların kesinleşmeden icraya konulabileceği düzenlenmiştir. İş mahkemesi davanın kabulüne karar verirse, rapor ve tutanak, geçerliliğini kaybedecektir. İş mahkemesi bu durumda, rapor veya tutanaktan farklı olarak, işçi alacağını yeniden tespit edecektir. Bu tespit sonucunda, işçi alacağının rapor veya tutanakta belirlenen daha fazla veya daha az miktarda olduğuna ya da işçinin herhangi bir alacağı bulunmadığına hükmedilebilir. Eğer belli bir miktar işçi alacağının varlığı hüküm altına alınmışsa, bu bir eda hükmü olup, işçinin ilâmlı icraya başvurmasına imkân verir. İşçinin herhangi bir alacağı bulunmadığı sonucu varılırsa, bu bir menfi tespit hükmüdür. Menfi tespit hükümlerinin ancak, vekâlet ücreti ve yargılama giderlerine ilişkin kısımları için ilâmlı icraya başvurulabilir.

İlâm niteliğindeki belgeler ya İcra ve İflas Kanununun 38'inci maddesinde veya özel kanunlarda belirtilmiştir. Bu bağlamda, bir belgenin ilâm niteliğinde olup olmadığı sadece kanunla belirlenebilir. İcra ve İflâs Kanunu'nun bazı hükümlerinde, ilâm niteliğinde belge ibaresi kullanılmamasına rağmen, bazı alacakların tahsili için, "ayrıca bir mahkeme hükmüne gerek olmadığı" veya "bir

hüküm elde etmeye ihtiyaç duymadan” gibi ifadelerle, ilâmlı icra yoluna başvurulacağı kabul edilmiştir. İlgili belgeler, ilâmlı icranın konusu içinde yer almaları sebebiyle, doğrudan ilâmlı icraya başvuru imkânı vermektedir. Bir kanun hükmünde belgenin kesin nitelik taşıdığı belirlenmiş olması da, o belgeye ilâm niteliğinde belge vasfı kazandırmaz. Bir belgenin kesin nitelik taşıması, başka merciler önünde tartışma ve uyuşmazlık konusu yapılamaması sonucu doğurmaktadır. İlâmlı icraya başvuru imkânı vermemektedir. Zaten, ilâmlı icraya başvurmak için de, kural olarak, mahkemenin nihai kararının kesinleşmiş olması şartı aranmamaktadır. Bir belgenin aksi kanıtlanıncaya kadar geçerli olması, o belgenin esas olarak ispat gücünün belirlenmesi bakımından hüküm doğurur. Aksi ispat edilinceye kadar geçerli olan bir belgeye göre, alacaklı olduğu anlaşılan kişi, bu belgeye dayanarak, ilâmlı icra yoluna başvuramaz. Çünkü, ilâmlı icraya başvurabilmesi için, bir kanun hükmü ile o belgenin ilâm niteliğinde belge olduğu açıkça düzenlenmelidir. İş müfettişleri tarafından tutulan tutanaklar aksi kanıtlanıncaya kadar geçerli olması bu belgelere kesinlikle ilâm niteliğinde belge olma vasfı kazandırmaz. Zira, ne İş Kanunu ne İcra ve İflas Kanunu ne de başka bir kanun bu tutanakların ilâm niteliğinde belge olduğuna ilişkin bir hüküm içermemektedir. Dolayısıyla işçi, rapor veya tutanakla belirlenen alacağının tahsilini sağlamak için, doğrudan ilâmlı icra takibi başlatamaz. Ancak, mahkemeye başvurup alacağını bir mahkeme kararına bağlı hale getirirse, ilâmlı icra takibi yapabilir[6].

İş Teftiş Rehberi gereği, işverenlerin, müfettişçe tespit edilen mevzuata aykırılıklar ve noksanlıkların ikmalî için süre talep etmeleri halinde, buna ilişkin tutanak/yazı/vs gibi belgeler tanzim ederek bunu işverene tebliğ etmeleri, bağlı yetki kavramına ve 4857/91-1’de yer alan düzenlemeye ters düşse de İş Teftiş Kurulu Yönetmeliğinin 57/1 inci maddesine göre idari bir işlem niteliği taşımayacaktır. Yine bu işlem, 4857 sayılı Kanununun 92 inci maddesinde yer alan karşı tarafça otuz gün içerisinde iş mahkemesine itiraz edilebilen rapor/tutanak kapsamı içinde değerlendirilemeyecektir. İşverenlerin, bu gibi belgeler üzerinde iş mahkemesinde açmış oldukları davalarda, Bakanlık bunun mevzuata aykırılıkların ve noksanlıkların herhangi bir cezayı müeyyideye tabi tutulmadan giderilmesine ilişkin bir uygulama olduğunu, raporların/tutanakların idari yönden işleme konulması anlamına gelmediğini ve davaya konu bir işlem olmadığından reddinin gerekeceği şeklinde savunma yapmaktadır. Nitekim, Serik 1. Asliye Hukuk Mahkemesinin 20.04.2012 tarih ve Esas No: 2011/608, Karar No: 2012/298 sayılı kararında “yapılan yargılama ve tüm dosya kapsamı doğrultusunda davacının itiraz etmiş olduğu ve dava konusu olan 05.11.2011 tarih ve 2.8530.138723-16 sayılı belgenin Turizmde Çalışma Sürelerinin İyileştirilmesi Projesi kapsamında yapılan genel ve kontrol denetimler sonucu düzenlenmiş tutanak ve belgeler olduğu, 4857 sayılı Yasanın 92/3 maddesi anlamında iptali gereken bir müfettiş raporu olmadığı anlaşılmalıyla sübuta ermeyen davanın reddine karar vermek gerekir” gerekçesiyle itirazı reddetmiştir[7]. Kısaca, iş müfettişi tarafından düzenlenen eksiklik bildirimini, tek başına itiraz davasına konu edilmemelidir.

III- SONUÇ

2011 yılında İş Kanununun 92 nci maddesinde yapılan değişiklik her ne kadar iş müfettişlerinin işçi alacaklarına ilişkin olarak düzenledikleri rapor ve tutanакlara etkinlik kazandırmak, işçi alacağının tahsilini kolaylaştırmak amacıyla yapılmış olsa da yukarıda da değinildiği üzere bu işlevi üstlenememiştir. Zira, 30 gün

içinde itiraz edilmezse ya da itiraz üzerine red kararı verilirse ne olacağına ilişkin kural düzenlemede yer almadığından bu husus belirsiz kalmıştır.

İş Kanununun 92 nci maddesinde iş müfettişi raporlarına itiraz edilmemesi halinde ne olacağına ilişkin bir yaptırım konmamış olduğundan yargı, 92/3 üncü maddeye iki farklı yönden yaklaşmaktadır. İdari para cezasının uygulanabilmesi için işverene işçilik haklarına yönelik alacakların tebliğ edilmesi ve itiraz hakkının tanınmasına vurgu yapmakla; ilk önce 92/3'le getirilen usule, zimnen bekletici nedene, öncelik tanımaktadır. Diğer yaklaşım ise, Ankara 10. İş Mahkemesi kararında görülmektedir. Söz konusu kararda, maddi olguya dayanan bu tespitin yokluğu veya varlığı konusu hukuki bir yarar sağlamayacağından, tespit davasına yönelik karar cebri icraya konu olamayacağından, işçinin açacağı bir eda davasında müfettiş raporunu/tutanağını delil olarak göstermesi halinde bu belgelerin ter türlü delille değerlendirilebileceğini veya idarenin bir yaptırım uygulaması halinde buna karşı itiraz edilerek her türlü delille aksinin ispatı yoluna gidilmesinin gerekeceği şeklinde yön göstermiştir[8].

Öte taraftan da rapor ve tutanakta hüküm altına alınan işçi alacağının ödenememesi hâlinde, işverene uygulanacak herhangi bir yaptırım bulunmamaktadır. Bu bağlamda, bu rapor ve tutanaklar, işverene yönelik bir tavsiye veya temenni belgesi olmaktan öteye geçememiştir. İşveren işçi alacağını ödemeyince, işçi yine iş mahkemesine başvuru mecburiyeti altındadır[9]. Söz konusu belirsizliğin giderilmesi ve maddenin işlevsel hale getirilmesi konusunda beklentiler vardır.

[1] Yrg. HGK'nun 04.02.2009 tarih ve E: 2009/9-2, K: 2009/48 sayılı kararına göre: "Maddede ifade edilen tutanaklar; müfettiş tarafından belgelere dayalı olarak düzenlenmiş olanlar ile belgeye dayalı olmamakla birlikte düzenlenmesinde hazır bulunan işveren, işçi veya üçüncü kişi beyanları uyarınca düzenlenerek doğruluğu ilgili kişilerin imzaları ile tasdik edilen ve imza inkarına konu olmayan tutanaklardır. İş müfettişi tarafından yapılan incelemelere dayalı tutanakların değerlendirildiği ve varılan sonucun yazıya geçirildiği müfettiş raporlarının sadece müfettiş tarafından düzenlenmiş olmaları 4857 sayılı İş Kanunu'nun 92/son maddesi kapsamında kabulleri için yeterli değildir. İş müfettişi raporlarının, rapora dayanak alınan tutanaklar ile birlikte değerlendirilmesi ve ekli tutanakların anılan Kanun kapsamında aksi sabit oluncaya kadar geçerli belge olduğunun kabulü, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 92/son maddesinin açık hükmü karşısında zorunludur."

[2] Baki KURU, Ramazan ARSLAN, Ejder YILMAZ, Medeni Usul Hukuku, Ankara 2011, s. 275.

[3] Ankara 10. İş Mahkemesinin 16.01.2013 tarih ve E:2012/795, K: 2013/7 sayılı kararı.

[4] Yrg. 22 HD'nin 30.01.2013 tarih ve E: 2013/30, K: 2013/1327 sayılı kararı.

[5] Tefhim: Verilmiş olan kararın veya hükmün, duruşmada hazır bulunan taraflara yargıç tarafından sözle bildirmesidir.

[6] Nesibe Kurt KONCA, "İş Kanununun 6111 sayılı Kanunla Değişik 91. ve 92. Maddelerinin Medeni Usul ve İcra Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi" Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 24, Sayı:1-2, 2012, s.81.

[7] Mehmet YILMAZ, "Yeni Düzenlemeler Işığında Yargının İş Müfettişi Raporlarına Bakışı", Çalışma Dünyası Dergisi, Cilt:2, Sayı:1, Ocak-Nisan 2014, s. 49.

[8] YILMAZ, age, s. 50.

[9] KONCA, age, s.84.