

İŞE İADE DAVALARINDA İSPAT YÜKÜ

I- GİRİŞ

Çalışma hayatımıza 2003 yılından itibaren giren iş güvencesi ile ilgili hükümler İş Mahkemelerinde uygulanmakta, soyut hükümler yargılama aşamasında somutlaşmaktadır. Yargılama sürecinde ispat yükümlülüğü davaya yön veren en önemli aşama olmaktadır.

Çalışma yaşamında da yaşamın diğer alanlarından hiç de az olmayan ve genellikle taraflar arasındaki çıkar farklılıklarıyla izah edilen uyuşmazlıklara tanık olunur. Bununla birlikte, yaşamın diğer alanlarından farklı olarak çalışma yaşamında kimi uyuşmazlıkların çözümü, hukukun çizdiği sınırlar kalmak ve tanıdığı vasıtaları kullanmak kaydıyla taraflara bırakılmıştır. Devletin iş ilişkilerini düzenlerken nasıl işçiyi koruma amacıyla özel mahiyette maddi hukuk kuralları vazetmesi gerekiyorsa bir hukuk uyuşmazlığı olarak iş uyuşmazlıklarının çözümünü de genel yargıdan ayırmış, İş Hukukuna yani bu hukukun amacına hizmet edecek şekilde kolay, hızlı ve ekonomik usul kurallarıyla yargılayan uzman özel bir yargıya bırakması gerekmektedir. İşte bu gerek, çoğu ülkede olduğu gibi Türkiye’de de iş davalarının, bu alanda uzman, özel mahkemelerde; iş mahkemelerinde ve genel yargılama usullerinden farklı bir usule göre görülmesini, yani bir iş yargısının varlığını, zorunluluğunu izah eder[1].

İş güvencesinin yargılama sürecindeki çerçevesi 4857 sayılı İş Kanununun 20 nci maddesinde belirtilmiştir. Maddeye göre, “İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir. Toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa veya taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülür.

Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

Dava seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi halinde, Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir.”

İş Kanununda bu düzenleme olmasaydı, dava seri muhakeme usulüne göre değil, sözlü muhakeme usulüne göre yürütülecek, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği ya da gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığını iddia eden işçi, iddiasını ispatlamak zorunda kalacaktı.

Davada bir şeyi ispat etmek, hakimi (o şeyin öyle olduğuna) ikna etmeyi başarmak demektir.

II- İŞE İADE DAVASININ AÇILMASI VE USÛL FARKLİLİĞİ

İşçi davayı açarken ya fesih bildiriminde sebep gösterilmediğini ya da gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığını iddia ederek davasını açacaktır.

İşçi davayı bir ay içinde açmak zorundadır. Bir aylık süre, fesih tarihinden değil, bu feshin tebliğ tarihinden itibaren başlayacaktır. Süre 30 gün değil bir ay olduğu için, tebliğ o ayın kaçında yapıldı ise, süre izleyen ayın aynı günü mesai saati sonunda bitecektir. Bazen tebliğde ihbar süreleri dikkate alınarak fesih tarihi bir- iki ay önceden işçiye tebliğ edilse bile, işçi davasını yine tebliğ tarihinden itibaren bir aylık süre içinde açacaktır.

Bir aylık süre hak düşürücü süredir, işveren bunu davanın her aşamasında ileri sürebilir, hakim de kendiliğinden dikkate alır.

5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 7 nci maddesine göre, iş mahkemelerinde sözlü yargılama usulü[2] uygulanır.

Hukuk mahkemelerinde, sözlü yargılamadan başka, yazılı, seri, basit yargılama usulleri de uygulanmaktadır.

İş Kanununun 20 nci maddesine göre işe iade davaları, sözlü yargılama usulüne göre değil seri muhakeme usulüne göre sonuçlandırılmalıdır.

İşçinin işe iadeyle ilgili isteklerin yanında işçilikten doğan diğer tazminat ve alacaklarında istenmesi halinde, bu talepler yönünden yargılama yapılması, işe iade davasının yasa koyucunun öngördüğü süre içinde seri yargılama usulüne göre görülüp sonuçlandırılmasına engel oluşturur. İşe iade davası dışında kalan diğer hak ve alacaklar ile ilgili davalar, sözlü yargılama usulüne tabidir. İşe iade ile birlikte diğer işçilik haklarının da dava edildiği hallerde bu davaların ayrılmasına karar verilerek yargılama yapılmalıdır[3].

Hukuk Muhakemeleri Usul Kanununun 501 ve 506 maddeleri arasında seri usuldeki muhakemenin özellikleri belirtilmiştir. Genel olarak acilen halledilmesi gereken haciz, haczin kaldırılması, ikametgahı olmayıp firar etmek üzere bulunan kişiler hakkındaki... vs davaların seri usulde halledilmesi gerekmektedir. Bu yargılama usulünde cevap süresi yedi, cevaba cevap süresi ise beş gündür. Kısaca yargılamanın hızlı yapılması, sonuca bir an önce varılması amaçlanmıştır. Örneğin bozulmaya yüz tutmuş mallar hakkındaki davalar da seri usulde muhakeme edilir.

Madde ile iş akdinin feshinin geçersizliğine ilişkin açılacak bir davanın seri yargılama usulüne göre kısa süre içinde içerisinde sonuçlandırılması düşüncesi, işçinin emek gelirinden olanaklar ölçüsünde çok kısa bir süre yoksun kalması ilkesinden kaynaklanmış ve bu nedenle de Yargıtay Özel Dairesince verilecek kararın kesin olması amaçlanmıştır[4].

Maddenin sonunda Yargıtay kesin olarak karar verir ifadesinden, Yargıtay ilgili dairesinin önüne gelen hükmü bozup geri çevirmeyeceği, uygun bulmaması durumunda kendisinin davayı kesin bir şekilde sonuçlandıracağı hususu çıkarılmamalıdır. Temyiz üzerine önüne gelen kararı inceleyen özel daire, dosya içeriğini kendisini sonuca götüreceği mahiyette gördüğü takdirde kararını kesin olarak vermelidir. Ancak, özel daire, dosya içeriğini, kesin olarak karar vermeye yeterli bulmadığında, eksikliklerin giderilmesi amacıyla hükmü bozacak ve giderilmesini yerel mahkemeden isteyebilecektir. Diğer bir ifade ile, "Yargıtay kesin olarak karar verir" kuralından hareketle, uyumsuzluğun eksiklikler içerse de her halükarda Yargıtay Özel Dairesince sonuçlandırılmasını beklemek doğru değildir. Maddede geçen kesin karar verme hususunun, Yargıtay özel daire kararının kesin olduğunu amaçladığını, bunun için de direnmeye konu edilemeyeceğini kabul etmek gerekir[5].

III- İŞE İADE DAVALARINDA İSPAT YÜKÜMLÜLÜĞÜ

Maddeye göre, feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

Kendisine ispat yükü düşen taraf iddiasını ispat edemezse, ispatlanamayan olayın aksinin ispatlanmasına gerek yoktur. İspat yükü kendisine düşmeyen taraf karşı delil gösterse bile ispat yükünü üzerine almamaktadır. Diğer taraf ispat yükünü taşımaya devam eder.

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

İş güvencesi ile ilgili bir davada Yargıtay, bu konuda hiçbir açıklama ve delil sunmayan davalının ispat yükünün gereğini yerine getirmediği anlaşılmaktadır, böyle olunca feshin geçerli nedene dayanmadığı kabul edilmelidir[6], değerlendirmesiyle neden işveren aleyhine karar verildiğini belirtmektedir.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 18.maddesinde iş sözleşmesinin işveren tarafından işletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanılarak feshedilebileceği düzenlenmiştir. İşletmeyi veya işyerini etkileyen objektif nedenlerle ortaya çıkan işgücü fazlalığı sonucunda, işçinin

işyerinde çalışma olanağı ortadan kalkmış ise fesih için geçerli bir sebebin varlığından söz edilir. İşveren amaç ve içeriğini belirlemede serbest olduğu işletmesel kararlar alabilir. Ancak, işletmesel karar sonucunda, tedbir olarak düşünülen feshin zorunlu hale gelmiş olması gerekir. Başka bir anlatımla işverenin fesih konusunda keyfi kararları yargı denetimine tabidir. Öte yandan, işletmesel kararlar varılmak istenen hedefe fesihten başka bir yolla ulaşmak mümkün ise fesih için geçerli bir nedenden söz edilemez. Fazla çalışmalar kaldırılarak, işçinin rızası ile esnek çalışma biçimleri getirilerek, işçiyi başka işte çalıştırarak ya da meslek içi eğitime tabi tutarak amaca ulaşma olanağı var iken feshin başvurulmaması gerekir. Kısaca, "fesih son çare olmalıdır" ilkesi gözetilmelidir. İşveren, işletmesel kararı uygulamak için aldığı tedbirin feshi zorunlu kıldığını kanıtlamalıdır[7].

İşveren, amaç ve içeriğini belirlemede serbest olduğu işletmesel kararlar alabilir. Ancak, işletmesel karar sonucunda, tedbir olarak düşünülen feshin zorunlu hale gelmiş olması gerekir. İşletmesel kararlar varılmak istenen hedefe fesihten başka bir yolla ulaşmak mümkün ise, fesih için geçerli bir nedenden söz edilemez. İşveren, işletmesel kararı uygulamak için aldığı tedbirin feshi zorunlu kıldığını kanıtlamalıdır[8].

İşletmeyi veya işyerini etkileyen objektif nedenlerle ortaya çıkan işgücü fazlalığı sonucunda, işçinin işyerinde çalışma olanağı ortadan kalkmış ise, fesih için geçerli bir sebebin varlığından söz edilir. İşveren amaç ve içeriğini belirlemede serbest olduğu işletmesel kararlar alabilir. Ancak, işletmesel karar sonucunda, tedbir olarak düşünülen feshin zorunlu hale gelmiş olması gerekir. Başka bir anlatımla, işverenin fesih konusunda keyfi kararları yargı denetimindedir. İşveren, işletmesel kararı uygulamak için aldığı tedbirin feshi zorunlu kıldığını kanıtlamalıdır[9].

Yukarıdaki üç kararda da görüldüğü gibi ispat yükü işverende olup, işveren feshin zorunlu olduğunu kanıtlayamazsa davayı kaybedecektir.

Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Başka bir anlatımla, yasa koyucu önce, genel kanıt kuralının aksine işverene bir kanıt yükü getirmiş, ancak işverenin bu kanıt yükünü yerine getirmesinden sonra işçinin feshin ilişkin gerçek sebep iddiasını da kanıtlanmasına olanak tanıyarak, genel kanıt kuralına dönmüştür. İşçi, işverenin iddiasını ispat etmesini bekleyebilir. Eğer işveren iddiasını ispat edemezse, işçinin iddianın aksini ispat etmesine gerek yoktur, olgu ispat edilmemiş (yani dava bakımından yok) sayılır. Kendisine ispat yükü düşmeyen işçi, işverenin iddiasını ispatlanmasını beklemeden, işverenin iddiasının aksini ispat için delil gösterebilir. İşte bu delile karşı delil denir. Ancak, ispat yükü kendisinde olmayan işçi, karşı delil göstermekle, ispat yükünü kendi üzerine almış sayılmaz. Bu nedenle, işveren öncelikle iş sözleşmesinin haklı ya da geçerli nedenle feshedildiğini kanıtlamalıdır. İşçinin karşı delil olarak gösterdiği sendikal nedeni kanıtlayamaması, işverenin ispat yükünü ortadan kaldırmaz.[10].

Diğer ispat yükümlülüklerine baktığımızda: hizmet akdinin işverence haksız olarak feshedildiğinin ileri sürülmesi halinde, feshin haklı olarak yapıldığının ispat yükü davalı işverene düşer. Aylık ücretin ödendiği ve tasarrufu tevsik kesintisinin yapılarak bankaya yatırıldığı da işveren tarafından ispat edilmelidir[11]. İş akdinin tazminatı gerektirmeyecek şekilde sona erdiğini ispat yükü işverene aittir[12]. Yıllık ücretli izinlerin kullanıldığını ve ücretinin ödendiğini işveren ispatlayacaktır[13].

Ancak, işçi her dava açtığında ve iddiada bulunduğu aksini işverenin ispatlaması gerekmemektedir: işçi dava açarak fazla çalışma yaptığını[14], işverenin akdi kötü niyetle feshettiğini[15], iddiasında bulunulursa bunu ispat etmelidir. Feshin sendikal nedenlerle yapıldığını kanıtlamak işçinin görevidir. İşçi bunu kesin ve inandırıcı delillerle ispatlamalıdır[16].

Gerek işverenin geçerli sebebin varlığı, gerekse işverenin gösterdiği sebep dışında bir sebeple dayandığı ileri sürülmesi durumunda bu vakıalar bir hukuki işlem olmadığından takdiri delillerle ispatı mümkündür[17]. Yani iddiayı, belge ile de, imzalı evrak ile de, şahit ile de, yemin ile de ispatlamak mümkün olacaktır.

IV- SONUÇ

İş güvencesi, iş ilişkisinin sürekliliğini sağlamak ve iş ilişkisinin korunması bakımından işini kaybetme korkusu yaşayan işçinin keyfi feshlere karşı korunmasını sağlayan yollardan biridir. İş

güvencesiyle ilgili düzenlemeler sonrasında işçilere yeni haklar, işverenler için de yeni yükümlülükler getirilmiştir.

İş güvencesiyle amaçlanan işçinin işine geçerli bir sebep olmaksızın son verilebilme olanağının sınırlandırılmasıdır. Bu amaçla getirilen düzenlemelerde temel esas işverenin işten çıkarma yetkisini kötüye kullanmasını engellemek, maddi cezalarla caydırıcı olmaya çalışmaktır.

Bu kapsamda işverene ispat yükümlülüğü getirilerek, işçinin sözleşmesini niçin feshettiğini, feshi son çare olarak uyguladığını uygun delillerle mahkemede ispatlamalıdır.

[1] Hamdi Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, Ankara 2008, s. 123.

[2] Sözlü yargılama usulü hakkında kısa bilgi: 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 iddialar tutanağa geçirilene kadar davayı genişletebilir. Davacı, ilk oturuma kadar (bu oturum dahil) iddialarını açıklayıp genişletebileceği için, dava dilekçesinde iddialarını sadece özet olarak bildirebilir. Davet ile duruşma günü arasındaki süre, yazılı yargılamada olduğu gibi 10 gün değil, sözlü yargılamada en az (2) gündür (HUMK, m.215). Sözlü yargılamada yazılı yargılamadan farklı olarak, tarafların birlikte talep etmeleri halinde evrak üzerinde hüküm verilebilir (HUMK, m.376, 477/3, 489). Sözlü yargılamada layihalar safhası yoktur. İki taraf iddialarını şifahen beyan ederler (HUMK, m.479). Sözlü yargılamada mahkeme biri son söz olmak üzere iki tarafa da ikişer kere söz verir (HUMK, m.489).

[3] Yrg. 9. HD'nin 11.09.2003 tarihli ve E. 2003/14994, K. 2003/14267 sayılı kararı.

[4] Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 20.10.2004 tarihli ve E. 2004/9-510, K. 2004/557 sayılı kararı.

[5] Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 20.10.2004 tarihli ve E. 2004/9-510, K. 2004/557 sayılı kararı

[6] Yrg. 9. HD'nin 18.12.2006 tarihli ve E. 2006/26514, K. 2006/33393 sayılı kararı.

[7] Yrg. 9. HD'nin 03.04.2006 tarihli ve E. 2006/4878, K. 2006/8253 sayılı kararı.

[8] Yrg. 9. HD'nin 04.12.2006 tarihli ve E. 2006/23819, K. 2006/31666 sayılı kararı.

[9] Yrg. 9. HD'nin 15.10.2007 tarihli ve E. 2007/16151, K. 2007/30228 sayılı kararı.

[10] Yrg. 9. HD'nin 19.06.2006 tarihli ve E. 2006/14801, K. 2006/17539 sayılı kararı

[11] Yrg. 9. HD'nin 28.04.2005 tarihli ve E. 2005/12520, K. 2005/14889 sayılı kararı.

[12] Yrg. 9. HD'nin 13.06.2007 tarihli ve E. 2006/31732, K. 2007/18798 sayılı kararı.

[13] Yrg. 9. HD'nin 05.06.2006 tarihli ve E. 2005/36858, K. 2006/16037 sayılı kararı.

[14] Yrg. 9. HD'nin 27.02.2001 tarihli ve E. 2000/19409, K. 2001/3532 sayılı kararı.

[15] Yrg. 9. HD'nin 10.10.2000 tarihli ve E. 2000/8667, K. 2000/13602 sayılı kararı.

[\[16\]](#) Yrg. 9. HD'nin 01.07.2004 tarihli ve E.2004/15156, K. 2004/16272 sayılı kararı.

[\[17\]](#) Yrg. 9. HD'nin 19.10.2009 tarihli ve E. 2008/42859, K. 2009/27865 sayılı kararı.