

## Av. H. Argun Bozkurt

Ankara Barosu Avukatı

# İş Mahkemeleri ve Yargılama Yöntemi

## Giriş

Bu yazımızda iş mahkemeleri ve yargılama usulüne kısaca bir göz gezdireceğiz.

Yazıda önce iş mahkemeleri daha sonra iş yargısının en temel kavramları (görev, yetki, usul, deliller ve ispat, davalar ve temyiz) ele alınacaktır.

Konu ile ilgili olup da daha fazla bilgi sahibi olmak isteyen kişilerin kaynakçada gösterilen eserlerden yararlanması olanaklıdır.

## 1) İş Mahkemeleri Nedir?

İş mahkemeleri 5521 sayılı İş Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulünü Düzenleyen Kanun ile kurulmuş mahkemelerdir. 5521 sayılı Kanun hem bir mahkeme kuruluş kanunudur; hem de bir yargılama yöntemi kurallarını içeren tipik bir usul kanunudur.

İş mahkemesi, iş ve sosyal güvenlik hukuku ile ilgili sorunları çözümler. İş mahkemeleri kuruluş tarihinde toplu bir mahkemeydi. 3 kişiden oluşmaktaydı. Birisi işçi sendikası temsilcisi, diğeri işveren sendikası temsilcisi üçüncü kişi ise hakim sınıfından başkandan oluşmaktaydı. Ancak Anayasa Mahkemesi hakim sınıfından olmayan kişilerin yargılama sürecinde yer almasını Anayasa'ya aykırı bularak iptal etti.

Bugün iş mahkemeleri tek hakimlidir ve uzmanlık esasına dayalı olarak kurulmuş mahkeme-

lerdir. Ancak her yerde iş mahkemesi bulunmamaktadır. Dava açacağımız yerde ayrı bir iş mahkemesi yoksa asliye hukuk mahkemesi, iş mahkemesi sıfatıyla uyuşmazlıkları çözer.

Asliye hukuk mahkemesinde dava açılacaksa mutlaka dava dilekçesine, davaya bakacak mahkemenin iş mahkemesi sıfatıyla davaya bakmasına ilişkin talebimiz yer almalıdır.

Ayrıca davaya bakacak mahkemenin de bu sıfatla davaya baktığını tensip zaptında belirtmesi şarttır. Aksi halde karar görev yönünde Yargıtay'ca bozulmaktadır.

İş davalarına genel olarak baktığımızda bu davaların acele davalardan sayıldığını görürüz. Gerçekten de, iş davaları acele davalardandır. Bunun sonucu olarak iş davaları adli tatilde dahi görülür. Gerek yasal gerekse hakimın verdiği süreler adli tatilde dahi işlemeye devam eder. Yine aşağıda da değineceğimiz gibi, bir iş davasının 2. alacaklılar toplanmasını bekleme zorunluluğu da bulunmamaktadır.

## 2) İş Mahkemelerinde Görev

İş mahkemesi işçi, işveren, işveren vekili arasındaki hizmet akdinden kaynaklanan hukuki uyuşmazlıkları çözer. 5521 sayılı Kanun madde 1, mahkemelerdeki görevi belirler.

Hepimizin bildiği gibi hizmet akdinden kaynak-

lanan uyuşmazlıklar iş mahkemesinde görülür. Ancak bazen öyle uyuşmazlıklar olur ki hizmet akdinden kaynaklanır ancak idareyi de ilgilendirir. Uyuşmazlık özel hukuka ilişkin ise iş mahkemesi görevi alanına girecektir. Yani görevli mahkemenin iş mahkemesi olması için, uyuşmazlığın hizmet akdinden kaynaklanan ancak mutlaka özel hukuka ilişkin bir uyuşmazlık olması gereklidir.

Bunun yanı sıra bazı özel kanunlarla da (506 sayılı SSK, 2822 sayılı TSGLK, 5953 sayılı Basın İş Kanunu, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu, 854 sayılı Deniz İş Kanunu, 1479 sayılı Bağ-Kur Kanunu gibi) iş mahkemeleri görevli kılınmıştır. Örneğin 506 sayılı Yasa madde 134, iş mahkemesine atıf yapar. Buna göre, 506 sayılı Yasadan kaynaklanan uyuşmazlıklar iş mahkemelerinde görülecektir.

506 sayılı Yasaya dayalı olarak çıkarılan tüzük ve yönetmelikler vardır. Sigortalı ile Sosyal Güvenlik Kurumu arasında çıkan uyuşmazlık bu tüzük ve yönetmelik hükümlerinin yorumundan kaynaklanıyorsa, düzenlemeler bu tüzük ve yönetmeliklerde yapılmışsa da, taraflar arasında doğan uyuşmazlıkta görevli mahkeme iş mahkemesi olmaktadır.

Çok istisnai olarak 506 sayılı Kanun'da Danıştay'a görev yönünden atıf yapılır. Örneğin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın çıkardığı genelge, tüzük ve yönetmeliklerin iptali için dava açarsak bu davanın doğrudan Danıştay'da açılması gereklidir. Çünkü burada düzenleyici işlemin iptali istenmektedir ve bu da idari yargıyı ilgilendirmektedir.

İş mahkemelerinde açılacak davalara bir örnek vermek gerekirse, işçilerin hangi yıllar arasında çalıştığına ilişkin açtıkları ve eksik hizmetlerin sigortalı hizmetlerine eklenmesine yönelik hizmet tespiti davasında görevli mahkeme iş mahkemesidir. Diğer yandan, bir sağlık yardımından yararlanmak istemli talebi reddedilen sigortalının veya hak sahiplerinin Sosyal Güvenlik Kurumu aleyhine açacakları dava da yine iş mahkemesi görev alanına girmektedir.

Aynı şekilde sosyal güvenlik kuruluşunun oluşturduğu işlemin iptali davasının konusu ya da bu uyuşmazlığın çözümü, 506 sayılı Yasa'dan kaynaklanıyor ve çözümü bu yasada aranacaksa görevli mahkeme iş mahkemesidir. Örneğin yaşlılık aylığı iptal edilen bir sigortalı Kurumun bu işlemini hukuka aykırı buluyorsa, bu yönde açacağı dava iş

mahkemesinde görülecektir. Oysa biz biliyoruz ki, eski SSK veya Bağ-Kur Genel Müdürlükleri, şimdi ki Sosyal Güvenlik Kurumu birer kamu tüzel kişisidirler. Kamu tüzel kişileri ise, hukuksal hayatta idari işlem ve idari eylemlerle var olurlar ve SSK veya Bağ-Kur Kanunu uygulamasında, sosyal güvenlik kurumu, yaşlılık aylığını reddederken veya kişinin bir talebini geri çevirirken (örneğin protez yardımı isteyen bir sigortalıya bu yardımdan yararlanamayacağını belirtmesi gibi) hep bir idari işlem oluştururlar. Ancak 506 sayılı Yasa'nın 134. maddesindeki bu düzenleme gereğince bu dava bir idari dava değildir. Bu dava bir iş davasıdır.

Sözleşmeli personel atama tasarrufu ile çalışan kişidir. Sözleşmeli personelin açacağı davada iş mahkemesi görevli değildir. Bu davalar idari yargı alanını ilgilendirir. Çünkü idari bir sözleşme söz konusudur, işveren idare tüzel kişisi olduğu gibi ayrıca arada hizmet akdi vafında bir istihdam ilişkisi yoktur. Atama tasarrufuyla çalışma olgusu da bu davaların iş mahkemesinde görülmesine engel teşkil eden bir diğer yöndür.

Görev kuralları ele alınırken karşımıza istisna akdi- vekalet akdi ilişkilerinin hizmet akdi ile iç içe geçtiği haller de çıkar. Bu konu ile ilgili bir örnek vermek gerekirse, özel hastanede çalışan doktora ilişkin bir uyuşmazlık söz konusu olduğunda (taraflar arasındaki ilişki hizmet akdi ise) muhtemelen o kişinin istisna akdiyle çalıştığı veya sözleşmeli personel olduğu ve bu sebeple çalışmasının hizmet akdi çerçevesinde değerlendirilemeyeceği iddia olunacaktır. Ancak bu iddia geçersizdir. Çünkü burada çalıştıran kamu tüzel kişisi değildir. İşverenin kamu tüzel kişisi olmaması durumunda zaten sözleşmeli personel ilişkisi de yoktur. Bu konuda tereddüt olduğunda istihdam eden kuruluşun kuruluş kanunlarına bakılmak suretiyle sonuca varmalıyız. Sözleşmeli personel davalarında-idari bir tasarruf, atama tasarrufu yoksa-yapılan hizmet akdi olduğundan, çalışan, İş Kanunu'na tabidir.

Yine bu kişinin istisna akdi veya hizmet akdiyle çalışıp çalışmaması da görev kurallarının tayininde etkili bir diğer yöndür. Bu kişi tek bir hastanın bakımı ve sadece bu iş için hastaneye gelen bir kişi ise, arada hizmet akdi yoktur. Ancak doktor, haftanın belli gün ve saatlerinde çalışırken, hastanenin verdiği işleri ayırım gözetmeksizin yapıyor ise, arada artık istisna akdi yoktur ve kısmi süreler-

le çalışsa dahi bu doktor ile hastane arasında hizmet akdi vardır. Tarafların aralarında yaptıkları iş sözleşmesine verdikleri ismin de bir değeri yoktur. Hukuki niteleme yargıca ait olmakla, yargıç ilişkisinin hizmet akdine yönelik olduğunu saptadığında davayı bir iş davası olarak görmek durumundadır.

Yargıtay'ın son kararlarında serbest makbuz kesen ve kendine ait özel bürosundan şirket işlerini takip eden, ancak her ay serbest meslek makbuzu kesen ve şirketin tüm veya birçok işlerini devamlılık ve görece uzun bir süre takip eden kişinin de hizmet akdiyle çalıştığına, İş Kanunu'ndan kaynaklanan haklara sahip olduğuna karar verilmektedir.

Eğer avukat serbest çalışmakla birlikte, şirketin tek bir işi veya bir çok işi ama sınırlı sayıda işini yapıyorsa, süreklilik arz eden bir hukuksal hizmet vermiyorsa, aldığı davalar karşılığı ücret makbuzu kesmişse bu işler yıllarca devam etse dahi ilişki vekalet akdi olarak kalacaktır.

### İhtiyati Haciz-Delil Tespiti-İhtiyati Tedbir ve Görev Kuralları

Elimizde bir iş mahkemesi kararı olduğunu düşünelim. Eda davası kararının icraya konması ve icra işlemlerinin hemen başlatılması alacağın tahsili için önem arz eden bir durumun doğduğunu varsayalım. İşverenin kaçma ihtimaline binaen ihtiyati haciz talebimizin olması durumunda görevli mahkeme hangisidir? Bu soruya hemen cevap vermek gerekirse bu konuda görevli mahkeme genel mahkemelerdir (asliye hukuk, sulh hukuk, ticaret mahkemeleri).

Bilindiği gibi ihtiyati haciz İİK 257-268 maddeleri arasında düzenlenir. İhtiyati haciz hizmet akdine bağlı (kuruluş, işleyiş, sona eriş hak ve borçlar vb. yönleriyle) bir sorun, hizmet akdini ilgilendiren edimlerle alakalı da değildir. İcra İflas Kanunu, iş mahkemelerine görev vermemiştir. Bu nedenlerle sulh hukuk veya asliye hukuk mahkemesine başvurulabilir. Karşı taraf tacirse ticaret mahkemesine de ihtiyati haciz için başvurulabilir.

Görev kuralları içinde delil tespiti, ihtiyati tedbir konusu da önemlidir

Delil tespiti, HUMK m. 370 uyarınca, davanın açılmış olması durumunda asıl davanın görüldüğü mahkemeden dava dilekçesi ile birlikte ya da davanın her aşamasında istenebilecektir. Delil tespitine örnek olarak bordro örneği çıkarma, işyerinde

bir konunun tespit ve incelenmesi, defterlerin incelenmesi, yurtdışına gidecek tanığın dinlenmesi vb. olabilmektedir. Bu anlamda delil tespitini ancak iş mahkemesinden isteyebiliriz. Bu alanda sulh hukuk mahkemelerinin veya asliye hukuk mahkemelerinin görev yetkisi bulunmamaktadır.

İhtiyati tedbirde asıl davayı gören mahkeme görevlidir. Dava açmadan önce veya dava dilekçesi ile birlikte veya davayı açtıktan sonra gerekli olan herhangi bir aşamada ihtiyati tedbir talep edilebilir. İşveren mali sıkıntıda ise ve hileli muameleler yapıyorsa ihtiyati tedbir talep edilebilir. İhtiyati tedbir kararını alabilmek için sadece şüphenin belirtilmesi yeterli değildir. İş mahkemelerinden ihtiyati tedbir almak için şüpheyi kanıtlayacak durumların belgelenmesi aranmaktadır. Şirketin icra takiplerine maruz kalması, protesto edilmesi, hileli işlemlerle mallarını kaçırma ve devretme girişimleri sergilemesi gibi hususların belgeleriyle mahkemeye sunulması gerekmektedir. Bu alanda Medeni Kanun 6 ncı maddesindeki, yani "herkes iddiasını ispatla yükümlüdür" kuralı geçerlidir.

İhtiyati tedbir kararı almak için dava açmadan da iş mahkemesine müracaat edilebilir. Bu halde talebimiz "Değişik İş" olarak kayda alınır. Bu şekilde yapılan müracaattan ve alınan ihtiyati tedbir kararından itibaren 10 gün içerisinde esas dava açılmalıdır. Aksi takdirde tedbir kararı düşer.

Yabancı bir ülkeye ait iş mahkemesi kararının tanınmasının da iş mahkemesinden yapılması gereklidir. Bu alanda iş mahkemesi bulunan yerlerde asliye hukuk mahkemeleri görevsizdir.

### İflas Etmiş Bir Şirkete Karşı, Bir İşçi Alacağı Var İse Ne Olacaktır?

İflas etmiş bir şirketten işçi alacağı iş mahkemelerinden dava yolu ile istenemez. Bu durumda alacak, iflas masasına yazdırılmalı, sıra cetveline kaydının kabulü istenmelidir. Kabul edilmemesi halinde ticaret mahkemesinde sıra cetveline itiraz davası açılmalıdır. Ancak önce iş mahkemesinde dava açılmış, fakat sonra iflas gerçekleşmişse iş mahkemesi görevsiz hale gelmez, görevi sürer. Çünkü iş davaları acele davalardandır. Arkadan gelen iflas kararına karşı, dava 2. alacaklılar toplantısını da beklemeyecektir. Davanın iflas idaresine ihbarının yapılması yeterlidir.

## Davada Taraf Ehliyeti

İş davalarında işçi, işveren veya işveren vekili ile sosyal güvenlik kurumu dava açabilir ve bu kişiler birbirleri aleyhine dava açabilirler. Bunun bir istisnası ise işçi sendikasının da iş mahkemesinde işçiyi temsilen dava açabilmesidir.

Ayrıca, işçinin veya sigortalının ölmesi halinde, işverene karşı açılacak alacak davaları (kıdem-ihbar tazminatı, ücret, fazla mesai vb.) veya Sosyal Güvenlik Kurumu'na açılacak davalar hak sahipleri tarafından iş mahkemesinde açılabilmektedir (5521 sayılı Kanun 1 nci madde).

Örneğin sigortalının ölmesi halinde hizmet tespiti davası veya dul ve yetim maaşı bağlanmasına dair bir davada iş mahkemeleri görevlidir. Yine işçinin ölmesi üzerine destekten yoksunluk nedeniyle açılacak maddi tazminat ve manevi tazminat davası da hak sahipleri tarafından iş mahkemesinde açılabilecektir.

İşçi, toplu iş sözleşmesi uygulanması için sendikadan işverene karşı dava açılmasını talep edebilir. Sendikayı temsile yetkili olan kişi davaya bakabilir. Bu Avukatlık Kanunu'nun istisnasıdır. Sendika üyesi işçinin adına işveren aleyhine, sendika yetkilisi veya onun tuttuğu avukat vasıtasıyla dava açılabilmesi için, işçinin sendikaya yazılı talepte bulunması ve dava konusu uyuşmazlığın toplu iş sözleşmesi ile ilgili olması gereklidir.

3. kişilere karşı iş mahkemesinde dava açılabilmesinin ön koşulu, bu davada işverenin de yer almasıdır. Eğer bir davaya (örneğin iş-trafik kazası olayında, karşı yöndeki 3. kişiye ait aracın kaza sonucu, işverene ait araçtaki işçinin yaralanmasına maluliyetine neden olması halinde) 3. kişi ve işveren birlikte neden olmuşsa, bu durumda işçi her ikisine karşı iş mahkemesinde dava açabilir. Ancak işçi sadece 3. kişiye dava açarsa bu dava artık iş yargısını ilgilendirmez. Bu dava iş mahkemesinde değil, genel mahkemelerde açılır. Uygulanacak yasa da İş Kanunu olmaz.

## İdari Para Cezalan

İdari para cezası mesleki açıdan önemli bir konudur ve iş mahkemelerinin konusu içine girmez. Bunlar, İş Kanunu'ndan, Sosyal Sigortalar Kanunu'ndan doğan bazı yükümlülükleri yerine getirmeyen işverenden alınan cezalardır. Örneğin işveren işçisine vermesi gereken ücret hesap pusula-

sını vermemiş olabilir. Bunun yaptırımı İş Kanunu'nda düzenlenmiştir. İşe giriş bildirgesinin SSK'ya zamanında verilmemesi ise 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'ndan kaynaklanan bir idari para cezasıdır.

Yukarıda da belirttiğimiz gibi idari para cezalarını ikiye ayırarak incelemekte yarar vardır. A) İş Kanunu'ndan kaynaklanan idari para cezaları B) 506 sayılı SSK'dan kaynaklanan idari para cezaları.

İş Kanunu'ndan kaynaklanan idari para cezası gelirse (hükümlü çalıştırmamak, bordro tanzim etmemek, kayıtları iş müfettişlerine vermemek vb.) tebligatı aldıktan itibaren 7 gün içinde 4857 sayılı İş Kanunu'na göre idare mahkemesinde dava açılmalıdır. Buradaki süre hak düşürücü süredir. İdare mahkemesinde bütün deliller gösterilmeli, gerekirse celbi istenmelidir. İdare mahkemesi gerekli görürse bilirkişi incelemesi yaptırır. Bu tip itirazlar duruşmasızdır. Karar kesindir. Temyizi yoktur. Kaybedilirse para cezası ödenmelidir.

Uzun hukuksal gelgitlerden sonra gelinen son noktaya göre 506 sayılı Yasa'dan kaynaklanan bir para cezası varsa Kurumun ilgili ünitesine 15 gün içinde itiraz edilmelidir. Ret cevabı verilirse, reddin ulaştığı tarihten itibaren 30 gün içinde idare mahkemesinde dava açılır.

Ancak bu saptamaya kolay ulaşılmamıştır. Yasa koyucu sürekli sulh ceza mahkemelerinin görevde kalmasını isterken, Anayasa Mahkemesi aksine düşünmüş ve iki kez sulh ceza mahkemesinin görevli olduğuna dair düzenlemeleri iptal etmiştir.

Anayasa Mahkemesi'ne götürülen bir anayasa aykırılık iddiası üzerine 2003 yılında Anayasa Mahkemesi bu tip davalarda sulh ceza mahkemelerinin görevli olmayacağına karar vermiştir. Kararın sonuçlarını değerlendiren Anayasa Mahkemesi bu kararının 1 yıl sonra yürürlüğe girmesine karar vermiştir. Bu itibarla 506 sayılı Yasa'dan kaynaklanan idari para cezasına itiraz davası 26.2.2004 tarihine kadar sulh ceza mahkemesinde, 26.2.2004 tarihinden sonrası için ise idare mahkemesinde açılacağı şeklinde bir sonuç doğmuşsa da, yasa koyucu bu karara uygun bir düzenleme yapmış ancak daha sonra, 506 sayılı Yasanın 140. maddesinde 8.2.2006 tarihli 5454 sayılı Kanun'un 5. maddesiyle yaptığı değişiklik sonucunda tekrar sulh ceza mahkemesini görevli kılmak istemişse de, bu husus Danıştay'ın 10. Dairesi'nin Anayasa Mahkemesi'ne mür-

## 5521 sayılı Kanun'un 5. maddesi uyarınca bir iş davası, işçinin işini gördüğü yer yönünden yetkili iş mahkemesi veya davanın açıldığı tarihteki davalının ikametgâhı mahkemesinde açılabilir.

caat etmesi üzerine, Anayasa Mahkemesi'nce bir kez daha iptal edilmiştir.

Anayasa Mahkemesi 2006/75 Esas, 2006/99 Karar sayılı kararında 17.7.1964 günlü, 506 sayılı "Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 140. maddesinin, 8.2.2006 günlü, 5454 sayılı Yasa'nın 5. maddesiyle değiştirilen dördüncü fıkrasının "Kurumca itirazı reddedilenler, kararın kendilerine tebliğ tarihinden itibaren onbeş gün içinde yetkili sulh ceza mahkemesine başvurabilirler." biçimindeki üçüncü tümcesinin Anayasa'ya aykırı olduğuna ve iptaline oy çokluğu ile 4.10.2006 gününde karar vermiştir. Anayasa Mahkemesi'nin bu kararı 6.4.2007 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

Bu iptal kararı sonrasında, yasa koyucu 5655 sayılı Kanun'la yaptığı düzenlemede, 506 sayılı Yasa'dan kaynaklanan idari para cezalarına karşı 15 gün içerisinde kurumun ilgili ünitesine itiraz edilmesini bu itiraz reddedildiğinde ise 30 gün içinde idare mahkemesinde dava açılması kuralını getirmiştir.

Uygulamada biz hukukçuları zorlayan bir durum daha vardır. Hem idari para cezası hem de borç ödeme belgesi aynı anda gelirse, öncelikle bu ikisini birbirinden ayırmak gerekecektir. Örneğin işçinin işe giriş bildirgesi verilmemişse, işçinin sigortası yapılmamışsa bununla ilgili borç tebligatla gelir. Prim borcu 506 sayılı Yasa'dan kaynaklanır.

Prim borcu tebligatlarına karşı Kurumun ilgili birimine (yani prim alacağı tebligatı yapan kurumun ilgili ünitesine) 1 ay içinde itiraz edilir. Kurumun ilgili ünitesi, kendi kararını gözden geçirir. Kurumun ilgili ünitesi itirazı kabul ederse artık dava açmaya gerek yoktur. Ancak Kurum itiraza ret cevabı verirse kişinin 1 ay içinde iş mahkemesinde dava açması gereklidir. (Dava her yerde açılabilir, genel müdürlük ya da şubenin bulunduğu yer yetkili iş mahkemesinde)

Prim alacağı olmadığı yönündeki menfi tespit

davası özel hukukla ilgili bir davadır. Prim alacakları ve nasıl ödeneceği hususları da 506 sayılı Yasa'da düzenlenmiş olmakla bu davalara 506 sayılı Yasa'nın 134. maddesindeki açıklık gereğince iş mahkemesinde bakılacaktır.

Menfi tespit davası devam ederken işveren prim borcunu ödemişse davaya istirdat davası olarak devam edebilir. Ya da işveren prim borcunu ödeyip arkadan istirdat davası açabilir. Bu alanda işverenin seçimlik hakkı bulunmaktadır.

Kesinleşmiş prim borçlarına karşı, Kurum, 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsili hakkındaki Kanun çerçevesinde icra takibi başlatırsa, 7 gün içinde ödeme emrinin iptali için iş mahkemesine başvurulur. Buradaki yetkili mahkeme işlem yapan SSK şubesinin bulunduğu yer iş mahkemesidir. Genel müdürlüğün bulunduğu yerde ya da başka sigorta bölgesine göre yetkili iş mahkemesinde bu dava açılmaz.

### 3) İş Mahkemelerinde Yetki Kuralları

5521 sayılı Kanun'un 5. maddesi uyarınca, bir iş davası işçinin işini gördüğü yer yönünden yetkili iş mahkemesi veya davanın açıldığı tarihteki davalının ikametgâhı mahkemesinde açılabilir. Burada işçinin veya işverenin seçimlik hakkı vardır.

Burada bir örnek vermekte yarar görüyorum. Bir A işverenin, işinin Ankara, Konya ve Eskişehir'de devam ettiğini düşünelim. Bu işçi A işverenin sadece Ankara ve Konya'daki yerlerinde çalışmışsa, bu işçi bu davayı sadece Ankara veya Konya'da açabilir. İşverenin Eskişehir'de aynı işin devamı tarzında işi devam etmiş, orada işyeri, şantiyesi vb. bulunuyor olsa dahi işçi orada çalışmadığı için, A işverene karşı Eskişehir'de dava açamaz.

Ancak, çalıştığı yerler bakımından tercih de tamamen işçiye aittir. Örneğin fazla mesai alacakları talepli bir davada, fazla mesailer hep Ankara işyerinde gerçekleşmiş olsa dahi bu davayı isterse çalıştığı yerlerden biri olan Konya İş Mahkemesinde de açabilir.

5521 sayılı Kanun'un 5. maddesinin son cümlesine göre ise bunlara aykırı olarak yapılan yetki sözleşmesi geçersizdir. Ancak, işveren böyle bir yetki sözleşmesine dayanarak davayı açarsa ve işçi ilk itiraz olarak bunu ileri sürmez ise yetkisiz

mahkeme yetkili hale gelir. Yani Yargıtay'a göre 5521 sayılı Kanun'un 5/2. maddesindeki yetki sözleşmesi yasağı kamu düzeninden değildir. Bu husus da eleştiriye açık bir Yargıtay yorumudur.

Bunun yanı sıra özellikle sosyal güvenlik kurumlarına açılacak davalarda ya da banka ve kamu kurumları, bakanlıklar aleyhine açılacak davalarda şubenin bulunduğu yer mahkemesi de yetkilidir.

Keza haksız fiilin işlendiği yer mahkemesi de yetkilidir. İş kazasının gerçekleştiği yer mahkemeleri de iş davalarında yetkili kılınmışlardır. Davalılardan birinin bulunduğu yer mahkemesi de dava çeşitlerine göre yetkili olabilmektedir. Ancak burada davacının bu hakkını kötü niyetle kullanmaması asıldır.

#### 4) İş Mahkemelerinde Yargılama Usulü

İş mahkemesinde uygulanan yargılama usulü 5521 sayılı Yasa'nın 7. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre iş mahkemelerinde görülen uyuşmazlıklarda sözlü yargılama yöntemi uygulanır. 5521 sayılı Yasa madde 15'e göre sözlü yargılamaya ilişkin hüküm yoksa yazılı yargılama yöntemi uygulanacaktır.

Ancak hiçbir zaman unutulmamalıdır ki, 5521 sayılı Yasa, temel usul yasasıdır. Zirvede olan ve öncelikle uygulanması gereken ilk kural eğer 5521 sayılı Kanun'da hüküm varsa 5521 sayılı Yasa'nın ilgili hükmü olmak zorundadır. Daha sonra HUMK'da düzenlenen sözlü yargılama usulü kuralı burada hüküm yoksa 5521 sayılı Yasa'nın 15. maddesi gereğince yazılı yargılama usulü kuralları olacaktır.

Sözlü yargılama usulünde cevap ve ilk itirazların ilk duruşmaya kadar verilmesi zorunludur. İlk duruşmadan itibaren iddianın ve savunmanın genişletilmesi yasağı başlar. Ayrıca zamanaşımı def'i gibi def'ilerimizi de yine ilk duruşmaya kadar ileri sürebiliriz. Daha sonra ileri sürülecek zamanaşımı def'i, davacının muvafakatine bağlıdır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi zamanaşımı def'inin ilk duruşmada ileri sürülmemesi halinde ancak davacının açık veya zımni muvafakati ile daha sonra ileri sürülebileceğini, bu alanda ıslahla dahi zamanaşımı def'ine geçerlilik verilemeyeceğini söylerken, son kararlarında zamanaşımı def'inin ıslahla ve davacının mu-

### İş davalarının ayrı uzman bir mahkeme tarafından ele alınması davayı kısa sürede sonuçlandırmak içindir.

vafakati aranmaksızın ileri sürülebileceğine karar vermiştir.

İş davalarından işe iade davalarının seri yargılama usulüne tabi olduğu düzenlenmiştir. Bu 4857 sayılı yeni İş Yasası'nın 20/3 maddesinde açıkça belirtilmiştir. Bu nedenle gerek 4857 sayılı Yasa'ya tabi bir işçi tarafından açılacak işe iade davaları gerekse sendika işyeri temsilcisinin açacağı işe iade davalarında seri yargılama yöntemi uygulanacaktır.

Seri yargılama usulüne tabi davalarda uygulanacak yargılama yöntemi ise HUMK 501-506. maddeleri arasında düzenlenmiştir. Seri yargılama usulüne ait davalarda, cevap süresi 7 gündür. Bu davalarda replik ve düplik aşamaları bulunmakta olup, süreleri 5 gündür ve yargıç taraflara ancak bir kez delil bildirmek için süre verebilir.

İş davalarının ayrı uzman bir mahkeme tarafından ele alınması davayı kısa sürede sonuçlandırmak içindir. Ancak bazı kanun hükümleri dolayısıyla bu mümkün olmaz. Ör: Hakim kesin süre vermedikçe her aşamada delil gösterilebilir. Bunu önlemek için hakimin kesin süre vermesini sağlamak gerekir. HUMK m. 482'ye göre sözlü yargılama usulünde yargılama bitene dek taraflar delil sunabilirler. Kesin mehil verildiği takdirde ve sonuçlarının hakim tarafından anlatılmasından sonra, sürenin sonunda artık bir daha delil sunulamaz. Taraf duruşmaya gelmiyorsa müzekkereye delil için kesin süre verildiği yazılmalıdır. Delillerin karşı tarafa tebliğine gerek yoktur (HUMK m.487). Sözlü yargılamada amaçlanan budur.

Sözlü yargılamada sözlü olarak dava açmak mümkündü. İş davasında bilirkişi raporundan sonra ıslah ile müddeabih arttırılabilir. İş davalarında esasa cevap ve ilk itirazda (derdestlik, yetki vs.) bulunma süresi ilk duruşmaya kadardır. Karşılık dava da esasa cevap süresi içinde yani ilk duruşmaya kadar açılabilir. Anayasa mahkemesi ıslah -yazılı ya da sözlü- yoluyla müddeabihin arttırılmayacağı hükmünü (HUMK m. 87) iptal etmiştir. Yani dava içinde davanın konusu, müddeabih,

arttırılabilmektedir. Eskiden, dava açma süresi içerisinde ek dava açılıyordu ve ek dava, dava açmanın kötüye kullanılması teşkil etmediği sürece birkaç kez açılabilirdi. Tabii ıslah bir kez yapılabilir ve bu yolla daha kısa sürede dava sonuçlanmaktadır.

İş davası açılırken fazlaya ilişkin haklar saklı tutulmalıdır. Aksi halde kısmi davanın ardından açılacak olan davada bunlar talep edilemez. Ek dava açılması yerine ıslah yolu ile de müddeabih değiştirilebilir. ıslah, duruşmada, sözlü olarak da yapılabilir. Bir davada en fazla bir kez ıslah yapılabilir. Bilinmesi gereken bir diğer yön ise ıslah ile dahi manevi tazminatın artırılmayacağıdır. Yargıtay uygulaması bu yönde gelişmektedir.

Yargıtay'a göre; kısmi dava ile -yani fazlaya ilişkin hakların saklı tutulduğu dava- ile istenilen miktar için zamanaşımı kesilir ve temerrüt o kısım için gerçekleştirilir. Bunun için temerrüt ihtarnamesi gönderilmesi gerekmektedir.

İlk duruşmaya kadar dava dilekçesi değiştirilebilir. İlk duruşmada dava dilekçesi okunduğu andan itibaren artık dava dilekçesi değiştirilemez. Savunmanın genişletilmesi yasağı ilk duruşma ekseninde odaklanır (Tabii karşı tarafın muvafakati ve bir defaya mahsus olan ıslah hali ayırık olmak üzere).

### İdari Dava Açma Hali

İdari dava açma hali 5521 sayılı Kanun'un 10. maddesinde düzenlenmiştir.

İşçi tarafı işvereni bölge çalışma müdürlüğüne şikâyet edebilir. Gerekli incelemeler yapılır. Rapor hazırlanır. Şu haklarınız vardır: İşverene başvurduğunuz işçi doğrudan iş mahkemesine gidebilir ya da çalışma müdürlüğüne benim yerime davayı siz açın diyebilir. İş müfettişi, işçi adına iş mahkemesinde davayı açar. Bu idari bir başvurudur. Hakim tarafları dinleyerek dilekçeyi esas defterine kaydeder ve dava açılmış sayılır. Çalışma Bakanlığı Bölge Müdürlüğü'nün mahkemeye yaptığı İdari baş-

**İş davası açılırken fazlaya ilişkin haklar saklı tutulmalıdır.**

**Aksi halde kısmi davanın ardından açılacak olan davada bunlar talep edilemez.**

vuru ile dava açılmış sayılmayacağından zamanaşımı da kesilmez.

### İş Müfettişlerinin Raporları

İş müfettişinin veya sigorta müfettişinin yaptıkları inceleme sırasında tuttuğu tutanaklar aksi ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir.

İş veya sigorta müfettişi işçinin şikâyetten yaptığı başvurudan sonra veya re'sen işyerinde tetkik yapar. İşyerine gider işvereni dinler. Diğer çalışanları dinler. İşyeri kayıtlarını ister. Örneklerini alır. Şikâyetle ilgili kayıtları tutanağa geçirir. İşçinin şikâyetini haklı gösteren deliller varsa tutanağa bunlar geçirilir. İşveren bunu imzalarsa artık bağlayıcı hale gelmiştir. Bu nedenle tutanaklar dikkatle okunmalı varsa itirazlar belirtilmeli veya ihtirazı kayıt düşülerek imzalanmalıdır. Aksi takdirde bu tutanaklara sonradan yapılan itirazlar fazla değer taşımaz. Tutanağa imzası olan kişi veya şirket, tutanakların aksini veya imzalama sırasında hataen veya hile nedeniyle imzaladığı yönünde bir itirazı olursa bunları aynı nitelikte bir belge ile ispat etmelidir.

### 5) İş Mahkemelerinde Deliller ve İspat Yükü

İşverenin işçisine karşı bir takım yükümlülükleri vardır. İşçiye ödeme yaparken işçinin imzasını almalıdır, duyuruları yazılı yapılmalıdır. Hesap pusulası düzenlemeli, bordrolar işçinin imzasını taşımalıdır. Her işçinin şahsi sicil dosyası (özlük dosyası) vardır. Ayrıca her işçinin SSK tarafından tutulan ve saklanan, işçinin işkolunu, çalışmasının nasıl olduğunu, prime esas kazancını vs. gösteren sigorta sicil dosyası vardır.

Yani, işçinin şahsi sicil dosyasının, ücret bordroları, vizite kâğıtları, varsa iş güvenliğinin anlatıldığına dair tutanaklar, yıllık ücretli izin defterleri (işveren, işçinin izin kullandığını ancak yıllık izin defterinde imzası olması koşuluyla ispat edebilir), puantaj kayıtları (işçinin fazla mesai alacağı çalışmasından az hesaplanmışsa işçi, ihtirazi kayıt koyarak imzalamalıdır), çalışma müfettişlerinin tutanakları, tanık bilirkişi incelemesi iş yargılamasında önem arz eder. Delillerin gerekirse celbi istenmelidir.

İşçi, iddialarını, işverenin aksine, her türlü ka-

nıta ispatlayabilir. Ancak mahkeme kural olarak (re'sen araştırma yetkisi bulunan durumlar hariç) gösterilen delillerle sınırlı inceleme yapar. Mahkeme HUMK 74 ve 75. maddeleri gereğince, iddia ve taleplerle bağlıdır.

Çalışma sürelerine ilişkin olarak (işçi sigortaya geç bildirilmiş olabilir), işe giriş bildirgesinin aksi tanık beyanlarıyla vs. ispat edilebilir. Ancak Yargıtay, hizmet tespiti davalarında ya da Sosyal Güvenlik Kurumu'na karşı açılmış sair davalarda, sigortalının imzasının olmasını önemsemektedir. İmzası inkar edilmemişse veya inkar edilmiş olmasına rağmen sigortalıya ait olduğu anlaşılan bildirme ve bordrolardaki imzaların aksine bir iddiada bulunuluyorsa, davacı bu iddiasını eş değer delil ile kanıtlamak zorundadır.

Yukarıda da belirttiğimiz gibi müfettiş belgelerinin aksi ispat edilinceye kadar geçerlidir. İşveren bu raporları ihtirazi kayıtsız imzalamışsa işvereni bağlar.

Kamu düzeninden olan davalara örnek olarak, Sosyal Güvenlik Kurumu'na karşı açılan davaları gösterebiliriz. Bu davalarda sulh, ibra, feragat, kabul, mahkeme dışı ikrar veya mahkeme içi ikrarın hukuksal bir değeri yoktur. Hakim re'sen delil toplar ve gerekli hususlarda incelemeyi derinleştirebilir. Bu davalarda, delil bildirme yönünde taraflara kesin süre de verilemez.

Kamu düzeninden sayılmasa da, örneğin bir kıdem tazminatı davasında ise mahkeme itiraz edilen hususlarda gerekli gördüğü belgeleri getirmekle yükümlüdür. SSK kayıtları, toplu iş sözleşmesi, noter belgeleri vs.

İş güvencesi yasası işverenlere ispat konusunda bazı yükümlülükler getirilmiştir. Örneğin; fesih yazılı olmalı ve fesih gerekçesi belirtilmelidir. Davranışı veya verimsizliği nedeniyle işten çıkarılacak olan işçinin savunması mutlaka alınacaktır. Ayrıca bu davada ispat yükü de işverendedir. İşveren işçinin haksız işten çıkartılmadığını veya geçerli neden olduğunu ispat etmek zorundadır.

İş davalarında hızlı bir yargılama için (sigorta veya alacak davası açılınca) şu belgeler getirilmelidir:

- İşçinin sigorta dosyası,
- İşverendeki işçinin özlük dosyası,
- Ücret bordroları, fazla mesai bordroları, çizelgeler,
- Varsa toplu iş sözleşmesi,

- Varsa hizmet akdi,
- İşyerinin SSK ve Çalışma Bakanlığı'ndaki kayıtları,
- İşyerinde yapılan müfettiş denetimleri ile ilgili belgeler,
- SSK dönem bordroları,
- Emsal mahkeme dosyaları.

Ayrıca dava sırasında tanıklar dinlenir, bilirkişi incelemesi yapılır, gerektiğinde keşif yapılır. Hakim gerek gördüğünde başkaca delillerin celbine de karar verebilir.

## 6) Hizmet Tespiti Davaları

Bu davalar işveren ve SSK'ya (hizmet tespiti davalarında SSK'nın da işveren yanında hasım olarak gösterilmesi mecburidir) ya da Bağ-Kur'a karşı açılan davalardır. Özel hukuk uyuşmazlığı gibi değerlendirilmemektedir. Bu davalar, kamu düzenindedir ve hakim delillere bağlı olmaksızın re'sen (mhk) delil toplayabilmektedir. Kabulün, ikrarın davayı neticelendirici etkisi yoktur. Feragat geçersizdir. Çünkü sosyal güvenlik hakkı anayasal bir haktır. (Hizmet tespiti davalarında, tanık beyanları ve "bordrolar" çok önemli delillerdir tanıklar mümkünse bordroda yazılı kişilerden seçilmelidir.

Hizmet tespiti davalarında hak düşürücü süre vardır. Bu süre dava şartıdır. 506 sayılı Kanun'un 79. maddesine göre; hizmetin sona erdiği tarih itibari ile taraflar 5 sene içinde hizmet tespiti davası açabilir (İşe giriş bildirgesinden önceki süreler için 5 yıllık bu hak düşürücü süre vardır).

## 7) Alacak Davaları

İş mahkemelerinin görev alanında yer alan pek çok tip alacak davası (eda davası) vardır. Bunlar işçilik haklarından kaynaklanan eda davalarıdır. İhbar-kıdem tazminatı davaları, hafta tatili, zamlı ücret alacak davası, fazla mesai ücretlerinin talebini içeren davalar, ücret alacağı ve benzeri eda davaları birer alacak davası çeşididir.

Alacak davalarında re'sen delil toplama ilkesi geçerli değildir. Kabul, yemin, ikrar, feragat gibi kesin deliller bu davalarda etkin sonuçlar doğururlar.

Alacak davasında davaların kısmi açılması neredeyse bir gelenektir. Alacak davasının işçi ya da sendika üyesi ise sendikası tarafından açılması olağanı da vardır.



Alacak davalarında zamanaşımı süreleri vardır. İhbar-kıdem tazminatı talepleri 10 yıllık zamanaşımına tabidir.

Ücret, fazla mesai, ulusal bayram ve genel tatil, hafta tatili alacakları ise hakkın doğduğu tarihten itibaren 5 yıllık zamanaşımına tabidir.

Yıllık ücretli izin alacağı ise akdin sona erdiği tarihten itibaren 5 yıllık zamanaşımına tabidir. Eğer dava bu beş yıllık süre içinde açılırsa, davacının tüm çalışmasına göre kullanmadığı izinlere ait tüm alacakları hüküm altına alınabilir. Örneğin, davacı 1990–2005 yılları arasında çalışmış ise ve davasını 2007 yılında açmışsa, fakat davacı hiç izin kullanmamışsa, davacı 15 yıllık izin parasını işvereninden isteyebilecektir. Demek ki, burada zamanaşımı, hak edilen tarihten değil, iş akdinin sona eriş tarihinden başlamaktadır.

Bunda da, yıllık ücretli izin parasının çalışırken istenememesi, bu yönde dava açılmaması etken olmuştur.

## 8) Delil Sözleşmesi, Tahkim Sözleşmesi, Yetki Sözleşmesi ve İşçinin Hakları

Yargıtay uygulamasına göre işçi ile işveren arasında yapılan delil sözleşmeleri geçersizdir. İşçilerden iş akdi kurulurken veya devam ederken ya da iş akdinin sona ermesi sırasında alınan delil sözleşmeleri geçerli kabul edilmemektedir. Bunda da işçilerin çalışma ilişkisi içinde, bu tarz belgelere imza atarak, hak arama özgürlüklerinin kısıtlanacağı, baskın taraf olan işverenin bu tip belgeleri işçiye kolaylıkla imzalatabileceği düşünülmüştür.

İşçi ile işveren arasında yapılan tahkim şartı da geçersizdir. İşveren ile işçi arasında kurulacak bir hakem sözleşmesi yukarıda belirtilen gerekçelerle geçersizdir. Ancak Anayasa Mahkemesi 4857 sayılı Yasa'nın 20 nci maddesinde düzenlenen tarafların anlaşması halinde özel hakem yoluyla işe iade talebinin karara bağlanabileceği hükmünü iptal etmemiştir. Buna göre, toplu iş sözleşmeleriyle kararlaştırılan özel hakem şartı geçersizken, tarafların (akdin feshinden sonra anlaşılacak gerekir) anlaşmalarıyla ortaya çıkarılacak hakem sözleşmesine geçerlilik tanınmıştır.

Ancak işveren sendikası veya işveren ile işçi

sendikası arasında yapılan tahkim sözleşmesi veya delil sözleşmesinin geçerli olduğu açıktır. Çünkü bu kişiler toplumsal hayatın denk iki gücüdür ve müzayaka hali bu kişilerin aralarında kuracakları akitlerde söz konusu edilemez. Ancak bu kişiler arasında akdedilen hakem sözleşmesi veya delil sözleşmesine dayalı olarak kurulacak hüküm işçiyi bağlamaz. İşçi sendikasının kaybettiği bir davaya rağmen dava açarak aynı konuda mahkemeye müracaatla hakkını arayabilir.

Yetki sözleşmesi yasağı konusunda yukarıda yapılan açıklamalar burası için de aynen geçerlidir.

## 9) Temyiz

Temyiz konusunda istinaf mahkemeleri kurulup göreve başlayınca kadarki uygulama biz hukukçular tarafından bilinmektedir. Yılların oturmuş bir uygulaması vardır. Ancak istinaf mahkemeleri temyiz hususunda yeni uygulamalar getirecektir. Bu alanda 1 Nisan 2005 tarihinde yürürlüğe giren 5308 sayılı Kanun ile 5521 sayılı Yasa'nın 8. maddesinde değişikliklere gidilmiştir. Ancak bu değişiklikler istinaf mahkemelerinin göreve başlamasına kadar ertelenmiş durumdadır.

5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'na eklenen geçici 1. maddeye göre; "Bölge adliye mahkemelerinin, 26.9.2004 tarihli ve 5235 sayılı Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanunun geçici 2 nci maddesi uyarınca Resmî Gazetede ilân edilecek göreve başlama tarihinden önce verilen kararlar hakkında yapılan temyiz başvuruları, kesinleşinceye kadar Yargıtay tarafından sonuçlandırılır. Bu kararlar hakkında İş Mahkemeleri Kanunu'nun bu Kanunla yapılan değişiklikten önceki temyize ilişkin hükümleri uygulanır."

İstinaf mahkemelerinin göreve başlamasından sonra ise, 5308 sayılı Kanun'la 30.1.1950 tarihli ve 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8. maddesinde aşağıdaki biçimde yapılan değişik hüküm uygulanacaktır.

Buna göre iş mahkemelerinde temyizi düzenleyen 8. maddesi şu şekilde değişikliğe uğramış olacaktır.

"İş mahkemelerince verilen nihaî kararlara karşı istinaf yoluna başvurulabilir. Şu kadar ki, para ile değerlendirilemeyen dava ve işler hakkındaki

kararlar hariç, miktar veya değeri bin lirayı geçmeyen davalar hakkındaki nihaî kararlar kesindir.

İstinaf yoluna başvurma süresi, karar yüze karşı verilmişse nihaî kararın taraflara tefhimi, yokluklarında verilmiş ise tebliğ tarihinden itibaren sekiz gündür.

Bölge adliye mahkemesinin para ile değerlendirilemeyen dava ve işler hakkındaki kararları ile miktar veya değeri beş bin lirayı geçen davalar hakkındaki nihaî kararlara karşı tebliğ tarihinden başlayarak sekiz gün içinde temyiz yoluna başvurulabilir.

Kanun yoluna başvurulmuş kararlar, bölge adliye mahkemesi ve Yargıtayca iki ay içinde karara bağlanır.

Yargıtayın kararlarına karşı karar düzeltme yoluna başvurulamaz.”

Ancak yukarıda da belirttiğimiz gibi şu anki uygulamaya göre hâlâ tek temyiz mercii Yargıtay'dır.

5521 sayılı Yasa madde 8'e göre: "Kararın tefhiminden itibaren 8 gün içinde taraflar, kararı temyiz edebilir. Ancak, duruşmada tefhim edilen kısa karar yeterince açık değil ise yani kısmen kabul, kısmen ret olarak açıklanmış bir kısa karar ise bu halde 8 günlük süre tefhimden değil; kararın tebliğinden itibaren başlar.

Kısa karar usule uygun ise gerekçeli karar yazılıncaya kadar süre geçebileceğinden, öncelikle, harç yatırılıp, duruşma günü tebligat masrafı verilerek süre tutum dilekçesi verilmelidir ve eğer duruşma talep ediliyorsa, bu husus süre tutum dilekçesinde muhakkak belirtilmelidir.

Temyiz dilekçesi tebliğ edilmediği için dosyanın Yargıtay'a sevki özel olarak takip edilmelidir. Dileyen kişinin temyiz dilekçesine cevap verme hakkı vardır.

İş yargısında katılma yoluyla temyiz yoktur. Yani biz temyiz edeceksek karşı tarafın kararı temyiz etmesine endekslememeliyiz. Karşı tarafın temyiz etmesi bize yazılı yargılama usulünde olduğu gibi 15 günlük ya da iş yargısında olduğu gibi 8 günlük ek bir temyiz süresi vermeyecektir.

İş yargısında karar düzeltme yolu da bulunmamaktadır. Yargıtay tarafından onanan kararlar kesinleşir.

Maddi hataların düzeltilmesi yolu açıktır. Ayrıca Yargıtay hükmünün açıklanması da istenebilir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi alacak davalarına, 10. Hukuk Dairesi SSK davaları ve hizmet tespiti, rücu,

Bağ-Kur aleyhine açılmış davalara ve 21. Hukuk Dairesi ise iş kazaları, iş kazası rücu, hizmet tespiti, SSK ve Bağ Kur davalarına bakmaktadır.

## 10) İş Yargısında İstinaf Mahkemeleri

İş yargısına istinaf mahkemeleri yukarıda belirtilen 5308 sayılı Kanun'la getirilen düzenlemeler doğrultusunda girecektir.

İstinaf Mahkemeleri ise ayrı yasalarla düzenlenmiştir. İstinaf mahkemeleri olarak da tabir edilen bölge adliye mahkemelerini kapsayan ve bu mahkemelerin kuruluşunu ve işleyişini düzenleyen 5235 ve 5236 sayılı Kanunlar 26.9.2004 tarihinde kabul edilmiştir ve 1.4.2005 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

5235 sayılı Kanun istinaf (bölge adliye)mahkemelerinin kurulmasını öngörmektedir. Ancak bu Kanunun geçici 2. maddesine göre, Adalet Bakanlığı'nın, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren en geç 2 yıl içinde bölge adliye mahkemelerini kuması gerekmektedir, Adalet Bakanlığı bunu ancak kâğıt üzerinde gerçekleştirmiştir. Bölge adliye mahkemelerinin kuruluşu, yargı çevreleri Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu'nun 5 Haziran 2007 tarihindeki Resmi Gazete'nin 26543 nolu sayısında yayınlanan 15.5.2007 karar tarih ve 206 sayılı kararıyla belli olmuştur.

Buna göre Bölge Adliye Mahkemeleri aşağıdaki illerde kurulmuştur.

5235 sayılı Adli Yargı ilk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanun'un 25 inci maddesi uyarınca Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu'nun olumlu görüşü alınarak bölgelerin coğrafi durumları ve iş yoğunluklarına göre Adalet Bakanlığı'nca kurulmuş bulunan Bölge Adliye Mahkemelerinden;

1) İstanbul Bölge Adliye Mahkemesinin yargı çevresi; İstanbul, Kırklareli, Edirne, Tekirdağ, Kocaeli, Sakarya ve Düzce,

2) Bursa Bölge Adliye Mahkemesinin yargı çevresi; Bursa, Çanakkale, Balıkesir, Kütahya, Bilecik ve Yalova,

3) İzmir Bölge Adliye Mahkemesinin Yargı çevresi; İzmir, Manisa, Uşak, Aydın, Denizli ve Muğla,

4) Konya Bölge Adliye Mahkemesinin yargı

çevresi; Konya, Afyonkarahisar, Isparta, Burdur, Antalya, Aksaray ve Karaman,

5) Adana Bölge Adliye Mahkemesinin yargı çevresi; Adana, Mersin, Niğde, Kayseri, Hatay, Osmaniye, Kahramanmaraş, Adıyaman, Gaziantep, Malatya ve Kilis,

6) Ankara Bölge Adliye Mahkemesinin yargı çevresi; Ankara, Eskişehir, Bolu, Zonguldak, Karabük, Bartın, Kastamonu, Çankırı, Çorum, Kırıkkale, Kırşehir, Nevşehir ve Yozgat,

7) Samsun Bölge Adliye Mahkemesinin yargı çevresi; Samsun, Sinop, Amasya, Tokat, Sivas, Ordu, Giresun, Gümüşhane, Trabzon, Rize ve Artvin,

8) Erzurum Bölge Adliye Mahkemesinin yargı çevresi; Erzurum, Erzincan, Bingöl, Muş, Ağrı, Iğdır, Kars, Ardahan ve Bayburt,

9) Diyarbakır Bölge Adliye Mahkemesinin yargı çevresi; Diyarbakır, Elazığ, Tunceli, Şanlıurfa, Mardin, Batman, Siirt, Bitlis, Van, Şırnak ve Hakkari.

Ayrıca, yukarıda anılan kararlar illerinin mülki hudutlarını kapsayacak şekilde belirlenmesine karar verilmiştir.

## Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Dairelerinin Görevleri

5235 sayılı Kanun'un 36. maddesinde hukuk dairelerinin görevleri sayılmıştır. Bunlar:

- Adli yargı ilk derece hukuk mahkemelerinden verilen ve kesin olmayan hüküm ve kararlara karşı yapılan başvuruları inceleyip karara bağlamak

- Adli yargı ilk derece mahkemesi olarak; yargı çevresi içerisindeki adli yargı ilk derece mahkemesi hakimleri aleyhine Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'na göre açılan tazminat davalarına bakmak

- Yargı çevresi içerisinde bulunan adli yargı ilk derece hukuk mahkemeleri arasındaki yetki ve görev uyuşmazlıklarını çözmek.

- Yargı çevresindeki yetkili adli yargı ilk derece hukuk mahkemesinin bir davaya bakmasına fiili veya hukuki bir engel çıktığı veya iki mahkemenin yargı sınırları kapsamının belirlenmesinde tereddüt edildiği takdirde, o davanın bölge adliye mahkemesi yargı çevresi içerisinde başka bir hukuk mahkemesine nakline veya yetkili mahkemenin tayinine karar vermek.

- Kanunlarla verilen diğer görevleri yapmak.

Bu hükümle mevcut sistemde bazı değişiklikler

öngörülmüştür. Öncelikle adli yargı ilk derece mahkemelerinden verilen ve kesin olmayan kararlara karşı tarafların başvurabilecekleri ilk kanun yolu olarak temyiz değil istinaf yolu olmuştur. İkinci olarak şu anda uygulanan sistemde adli yargı ilk derece mahkemesi hakimleri aleyhine HUMK'a göre açılacak tazminat davaları için farklı görevli ve yetkili mahkemeler belirtilmişken, bu düzenlemeyle bu görev sadece bölge adliye mahkemelerine adli yargı ilk derece mahkemesi sıfatıyla verilmiştir. Bundan başka, mevcut sistemde hukuk mahkemeleri arasındaki olumsuz yetki ve görev uyuşmazlıklarının çözümü temyiz incelemesi sırasında Yargıtay tarafından yapılmasına rağmen, yeni düzenlemeyle bu görev de bölge adliye mahkemeleri hukuk dairelerine verilmiştir.

Temyiz incelemesi esasa ilişkindir, bu nedenle yetki ve görev meseleleri gibi esasa ilişkin olmayan hususlar hakkındaki uyuşmazlıkların çözümünün istinaf merciine verilmesi son derece isabetli olmuştur.

## KAYNAKÇA

- H. Argun Bozkurt- İş Yargılaması Usul Hukuku, 2. Bası, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2003.
- H. Argun Bozkurt- İş Davaları, Adil Yayınevi, Ankara, 2001.
- Mustafa Çenberci - İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi, 1969, Ankara.
- Doç Dr. Cevdet İlhan Günay- İş Kanunu Şerhi 2 cilt, Yetkin Yayınevi, 2004, Ankara.