

# İş Yargılamasının Gösterdiği Özellikler

## I. GİRİŞ

İş mahkemeleri işçi ve işveren arasında hizmet sözleşmesinden kaynaklanan uyuşmazlıkların çözümü için özel olarak kurulmuş mahkemelerdir. Devlet iş ilişkilerini düzenlerken işçiyi koruma amacıyla özel nitelikte maddi hukuk kuralları ihdas etmiştir. Bu bağlamda iş uyuşmazlıklarının çözümünü de genel yargıdan ayırarak, iş hukukunun genel amacına hizmet edecek şekilde basit, kolay, hızlı ve ekonomik usul kurallarına bağlamıştır<sup>1</sup>. Dolayısıyla, iş mahkemelerinde bu ihtiyacın karşılanması için özel yargılama kuralları uygulanmaktadır. Bunun temel gerekçesi işçinin korunmasıdır.

## II. İŞ YARGILAMASI

Anayasa'nın 142. maddesi gereği yargılama usulleri kanunla düzenlenir. Kanunun belirlediği usul dışında bir usul uygulanamaz. Kanunla belirlenen usul değiştirilemez. Yargılama hukukunun genel amacı maddi gerçeği ortaya çıkarmaktır. Medeni yargılama hukukunda da amaç maddi gerçeği tespit etmektir. Ancak medeni yargılamada vakıaların ve delillerin mahkemeye getirilmesi taraflara bırakılmıştır.

Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu dört

tür yargılama usulü belirlemiştir. Bunlar yazılı, sözlü, seri ve basit yargılama usulleridir. Bunlardan yazılı yargılama usulü yasaca ayrıca bir usul öngörülmediği takdirde tüm davalarda uygulanması gereken genel bir usuldür.

İş mahkemelerinde uygulanan yargılama usulünü belirleyen temel kaynak 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'dur. Kanun 7. maddesinde, iş mahkemelerinde şifahi (sözlü) yargılama usulünün uygulanacağını belirtmiştir. Genel yargılama kurallarının dışında özel bir iş yargılaması usulü benimsenmesi ve iş mahkemelerinin kuruluşunun temel nedeni, iş hukukunun işçiyi koruyucu niteliği ve bunun özel bir uzmanlığı gerektirmesidir<sup>2</sup>. Amaç formaliteleri azaltarak işçinin hakkına çabuk kavuşmasını sağlamaktır. İş Mahkemeleri Kanunu'nun 15. maddesine göre, bu kanunda açıklık bulunmayan hallerde Hukuk Muhakemeleri Usulü Kanunu hükümleri uygulanacaktır. Gerçekten de İş Mahkemeleri Kanunu'nda usule ilişkin yeterli düzenleme bulunmamaktadır. O nedenle, sözlü yargılama usulünün asıl kaynağı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'dur. Ancak özel yasalarda da iş yargılamasına ilişkin hükümler bulunabilmektedir. Örneğin 4857 sayılı İş Kanunu, Sendikalar Kanunu, Toplu İş Sözleşmesi,

## Bugün için sözlü yargılama usulü yalnızca iş mahkemelerinde uygulanmaktadır.

Grev ve Lokavt Kanunu, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, 1479 sayılı Bağ-Kur Kanunu, 5393 sayılı Basın Kanunu, 854 sayılı Deniz İş Kanunu ve 2926 sayılı kanunlarda usule ilişkin hükümler bulunmaktadır<sup>3</sup>.

Sözlü yargılama usulünde, usul işlemleri bakımından sözlülük özel öneme sahiptir. Elbette medeni yargılama hukukuna egemen olan tasarruf, taraflarca getirilme, teksif, aleniyet, adil yargılanma, dürüstlük kuralı gibi kurallar sözlü usulde de geçerlidir. Ne var ki yargılama, özellikle tarafların duruşmadaki sözlü iddia ve savunmaları ile şekillenmektedir. Dolayısıyla, ilk itirazlar, hadiseler, ispat sebepleri sözlü olarak ileri sürülebilmektedir. Bu yargılama usulünün temel özelliği sözlülük ilkesinin ön plana çıkarılmış olmasıdır. Tarafların sözlü beyanlarına önem verildiği içindir ki, dilekçelerin teatisi safhası dolayısıyla, cevaba cevap verilmesi söz konusu değildir.

Bugün için sözlü yargılama usulü yalnızca iş mahkemelerinde uygulanmaktadır. Bu nedenle, aşağıdaki anlatımlarda iş yargılaması usulünden amaç sözlü yargılama usulüdür. Ancak iş mahkemelerinin bakmakta olduğu bütün dava ve işlerde bu usul uygulanmamaktadır. Örneğin; işe iade davaları (İş K. md. 18-21; Sen. K. md. 30), Sendikalar Kanunu'nun 17/3. maddesindeki sendika ve konfederasyonların toplantıya çağırılması ile ilgili davalar ve 2822 sayılı Yasada düzenlenen resmi arabulucu ataması (çekişmesiz yargıya tabidir) bu kuralın dışındadır. Bunlardan uygulamada en yoğun olanı işe iade davalarıdır. İş Kanunu işe iade davalarında açıkça seri yargılama usulünün uygulanacağını hükme bağlamıştır. Bu yargılama usulü yazılı yargılama usulünün biraz daha çabuklaştırılmış biçimidir. Farkı, sürelerin kısaltılmış olmasıdır. Cevap süresi yazılı usulde on gün olduğu halde burada yedi gündür. Replik ve düplik süreleri beş günü geçmez. Taraflara delillerini göstermeleri için ancak bir defa süre verilir. Öte yandan hakime yönelik olarak

da yargılamanın en yakın bir güne ertelenmesi yükümlülüğü getirilmiştir. Diğer hususlar yazılı yargılama usulü ile aynıdır. Amaç yargılamanın kısa sürede tamamlanmasıdır. İş Kanunu'nun işe iade davaları bakımından getirdiği usul yeniliği ise (md.20) bu davaların iki ay içerisinde sonuçlandırılacak olmasıdır. Ne var ki bu sürede dava bitirilememektedir. Kanundaki iki ay içerisinde bitirilir şeklindeki süre mahkemeye yönelik olarak konulmuş bir süredir. Mahkemenin bu süre içerisinde yargılamayı bitirememesi davayı, hükmü, yapılan işlemleri ortadan kaldırmaz ve geçersiz kılmaz<sup>4</sup>.

### A. Dava Açılması

İş mahkemesinde dava açılmasının diğer mahkemelerde dava açılmasından ayrılan noktaları bulunmaktadır. İş mahkemelerine iki şekilde dava açılır. Birincisi doğrudan davacının dava açması, ikincisi ise idari yoldan dava açılmasıdır. Ayrıca sözlü başvuru yoluyla (özellikle yazı bilmeyenler bakımından) dava açılabilmesi mümkündür. Ne var ki, sözlü başvuru usulünün bugün için uygulaması yoktur. Dolayısıyla, dava açılması neticede yazılı usule dayanmaktadır. Davaya katılma söz konusu olduğu takdirde, katılma isteğini kapsayan bir dilekçe verilmesi ya da dava zaptı düzenlenmiş olması gerekir. Okur yazar olan kişinin duruşma sırasında sözlü usule göre katılma yolu ile davacı olduğunu bildirmesi davaya katılma olarak nitelendirilemez ve davada taraf olmuş sayılamaz.

Yaygın olmamakla birlikte idari başvuru yoluyla da dava açılabilir. İlgilinin bölge çalışma müdürlüğüne başvuruda bulunması üzerine idari merci 15 gün içinde başvuruyu sonuçlandıramaz ve sorunun çözümünü mahkemenin görevi içinde görürse konuyla ilgili belgeleri yetkili iş mahkemesine intikal ettirir (5521 md.10)<sup>5</sup>.

İş yargılamasında dava açılması bakımından ortaya çıkan bir özellik de sendikaların üyelerinin yazılı başvurusu üzerine üyeleri veya onların mirasçılarını temsilen dava açabilecek olmalarıdır (Sen. K. 32/b.3). Dava konusu uyuşmazlığın üyeler açısından kollektif olması durumunda sendikanın dava açması için işçilerin

veya işverenlerin ayrıca başvurusu aranmaz.

Dava dilekçesinde hangi talebin ne miktarda olduğunun açık olması gerekir. Hakim bu miktar ve türlerle ayrı ayrı bağlıdır. İsteklerin bazılarının aşılması bazılarına ise az hükmedilmesi suretiyle talepteki toplam miktarın tamamlandığı kabul edilemez<sup>6</sup>. Dava açılmakla yazılı usulde olduğu gibi, açılan miktar kadar zamanı kesilmiş; iyiniyet kötünüyete dönüşmüş; hak düşürücü süre korunmuş olur. Daha önceden bir ihtar veya takip yoksa davalı taraf dava dilekçesinin tebliği ile temerrüde düşürülmüş olur. Şahsa bağlı hak olarak açılabilen manevi tazminat davası, davacının ölümü üzerine malvarlığı hakkına dönüşür. Mirasçılar bu davayı takip edebilirler. Dava sonucunda elde edilecek tazminat bir malvarlığı alacağı olarak mirasçılara geçer. Mirasçıların ayrıca kendi adlarına manevi tazminat açmalarına engel yoktur.

### 1. Görev

Medeni yargılamada ilk derece mahkemeleri genel mahkemeler ve özel mahkemeler olarak ayrılmışlardır. Genel mahkemeler, aksi belirtilmedikçe medeni yargılama hukukuna giren her türlü işe bakmakla görevlidir. Buna karşılık özel mahkemeler belirli kişiler arasında çıkan uyuşmazlıklara veya belli çeşit uyuşmazlıklara bakmakla görevlidir. Özel mahkeme olan iş mahkemeleri, bireysel ve toplu hak uyuşmazlıklarını çözmekle görevli bir hukuk mahkemesidir. İş mahkemeleri, dava edilen miktarın az veya çok olduğuna bakılmaksızın iş davalarına bakarlar. İş davalarının neler olduğu 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1. maddesinde ve bazı özel yasalarda gösterilmiştir. İş Mahkemeleri Yasası iş mahkemelerinin görev alanını belirlerken iki unsuru göz önüne almıştır. Bunlar davanın tarafları ve davanın konusudur. Davanın tarafları işçi ile işveren veya işveren vekili, davanın konusu ise iş sözleşmesinden veya İş Kanunu'na dayanan bir hak iddiasından doğmuş bulunmalıdır<sup>7</sup>. İş Kanunu'na dayanan bir hak iddiasından doğmuş bulunmasından maksat, o yasanın herhangi bir hükmünün uygulanmasından doğan hak olmasıdır. Ancak İş Kanunu'na dayanmış olsa bile işverenler arasında açılmış bir davada görevli mahkeme her

## İş mahkemelerinin kendi aralarında ya da diğer mahkemelerle aralarında bir altlık-üstlük ilişkisi bulunmamaktadır.

zaman iş mahkemesi değildir<sup>8</sup>. İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle ruh ve beden bütünlüğünde meydana gelen zararın giderimi davasına, uyuşmazlık işçi ve işveren arasındaki iş sözleşmesinden doğduğu için iş mahkemeleri bakmakla görevlidir<sup>9</sup>. Özel bir takım yasalar da iş mahkemesini görevli sayan hükümler bulunmaktadır. Örneğin; Sendikalar Kanunu (63/2), Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu (66/2), Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (md.101), 5953 sayılı Basın Çalışanlarına İlişkin Kanun (Ek Madde 4), Deniz İş Kanunu'nda (md.46) iş mahkemelerini görevli sayan hükümler bulunmaktadır. Her ne kadar iş yargılamasında taraflar işçi/işveren ise de bu sıfatlı kişilerin ölümü halinde mirasçılar doğrudan bir iş sözleşmesi yapmış olmamakla birlikte halefiyet esası gereği taraf olabilirler<sup>10</sup>.

Bir yerde ayrı bir iş mahkemesi yoksa o yerde iş davalarına iş mahkemesi sıfatıyla asliye hukuk mahkemelerince bakılır. Bu mahkemeler iş davalarına bakarken iş yargılaması usulünü uygularlar. İş davalarına bakmakla görevli asliye hukuk mahkemesine açılan dava "iş mahkemesi sıfatıyla" açılmamış ise, mahkeme görevsizlik kararı veremez. Mahkeme ara kararı ile davaya "iş mahkemesi sıfatıyla" baktığını belirterek bakmaya devam eder<sup>11</sup>.

Genel mahkeme ile özel mahkeme arasındaki ilişki bir görev ilişkisidir. Görevle ilgili kurallar kamu düzenine ilişkindir. Kıyas veya yorum yoluyla genişletilemez ve değiştirilemez. Bu anlamda iş mahkemelerinin görevleri kendine özgü nitelik taşır. Dolayısıyla, dar yorumlanması esastır. Örneğin bir kişinin, işçinin iş sözleşmesinden kaynaklanan alacağını (kıdem, ihbar tazminatı, ücret vs.) temlik alması halinde, işverene karşı açacağı alacak davası iş sözleşmesine dayanmamaktadır. Böyle bir davada iş mahkemesi görevli değildir<sup>12</sup>. Kanunda açıklık bulunmayan durumlarda görev genel mahkemelere aittir<sup>13</sup>. İş mahkemelerinin kendi aralarında ya da diğer mahkemelerle aralarında

bir altlık-üstlük ilişkisi bulunmamaktadır. Mahkeme görev hususunu kendiliğinden yargılamanın her aşamasında inceleyebilir. Görev kurallarının kamu düzeni ile ilgili olmasının doğal sonucu olarak, genel mahkemelerin görevine giren bir uyuşmazlık özel mahkemelerde görülemeyeceği gibi, özel mahkemelerin görevine giren bir uyuşmazlık da genel mahkemelerde görülemez. Ancak birbiri ile bağlantısı nedeniyle birleştirilmesi gereken davalarda, uyuşmazlığın bir kısmı için genel mahkemelerin, bir kısmı için ise özel mahkemelerin görevli olması halinde davaya hangi mahkemede bakılacağı konusunda sorun çıkabilir. Bu noktada yargılamanın daha çabuk ve daha az giderle sonuçlanması amacından hareket edilmelidir. Dolayısıyla, iş mahkemelerinin görev alanı dışında kalan uyuşmazlıkların bu mahkemelerde görülen iş uyuşmazlıkları ile bağlantısı olduğu takdirde davaların birleştirilmesi yoluyla iş mahkemesinde bakılması gerektiği düşünülebilir. Çünkü bağlantı kapsamındaki davalarda davalı veya davacı genelde işçidir. İşçinin İş Mahkemeleri Kanunu'ndan yararlanması lehidir. Esasen Yasanın izlediği amaç da budur. Birleştirilen böyle bir davada iş mahkemesi görevsizlik kararı veremez<sup>14</sup>.

İşçi ile işveren arasında iş sözleşmesi dışında bir sözleşmeden çıkan uyuşmazlıkta iş mahkemesi görevli olmayacaktır. Bu nedenle, görev yönünden kimi kez taraflar arasındaki ilişkinin niteliğini tespit önemli hale gelir. İşte bu noktada aradaki ilişkinin bir iş mi yoksa bir eser sözleşmesi mi olduğunun belirlenmesi gerekecektir. İş sözleşmesini karakterize eden unsurlar; ücret, bağımlılık ve zamandır. İş sözleşmesinde belirli bir süre çalışmak ön planda iken eser sözleşmesinde zaman belirleyici olmayıp sonuç ön planda tutulmaktadır. Eser sözleşmesinde ekonomik risk müteahhit tarafından üstlenilir iken iş sözleşmesinde işveren tarafından karşılanır. Eser sözleşmesinde ücret

belli bir süre çalışıldığı için değil netice için ödenmektedir. Eser sözleşmesinde müteahhit eser meydana getirmekten ibaret bir işgörmeye edimini borçlanmaktadır<sup>15</sup>.

Diğer taraftan taraflar arasındaki sözleşmenin iş ya da vekalet sözleşmesi olup olmadığı konusunda da uyuşmazlık olabilir. Bu açıdan baktığımızda, iş sözleşmesinde ücret genellikle zaman üzerinden belirlenir. Vekalet sözleşmesinde ise yapılan iş ücretin tespitinde esas alınır. İş sözleşmesinde bağımlılık unsuru daha açık seçiktir. Vekalet sözleşmesinde müvekkil tarafından talimat verilebilir ise de, iş sözleşmesinde bu unsur farklı ve daha baskındır. İş sözleşmesinde işçinin temsil yetkisi bulunmamaktadır. Çalışma zamanını işveren belirler. Vekalet sözleşmesinde ise çalışma zamanının tespiti genel olarak vekile aittir. Ücret söz konusu olmayan durumlarda iş sözleşmesinden söz edilemez. Vekalet sözleşmesinde ücret esaslı unsurlardan değildir. Nihayet bütün bunlara rağmen kuşku giderilemiyor ise aradaki sözleşme ilişkisinin vekalet olduğu kabul edilir.

Son olarak sosyal güvenlik açısından baktığımızda, iş mahkemelerinin görevli olabilmesi için, her şeyden önce uyuşmazlığın yanlarının sigorta kurumu ile sigortalılar veya yerine geçenler olması gerekir (5521 1/B). Kısaca uyuşmazlık sigortalılık ilişkisinden doğmalıdır. Değilse, örneğin SGK'nın kiraya verdiği bir taşınmazından kaynaklı bir uyuşmazlık iş mahkemesinin görevine girmez. Bu konuda 5510 sayılı Yasanın 101. maddesinde, bu Kanun hükümlerinin uygulanmasıyla ilgili ortaya çıkan uyuşmazlıkların iş mahkemelerinde görüleceğine ilişkin hüküm bulunmaktadır.

## 2. Yetki

Yetki, davaya hangi yer mahkemesinin bakacağı ile ilgili bir husustur. Yetkiye ilişkin genel kurallar HUMK'un 9-25. maddeleri arasında düzenlenmiştir. Ayrıca özel yasalarda da yetkiye ilişkin hükümler yer alabilir. Bu noktada 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nda yetkiye ilişkin özel düzenleme bulunmaktadır. Anılan yasanın özel bir yasa olması itibarıyla iş mahkemelerinin yetki sorununun çözümünde öncelikle uygulanması gerekmektedir. Yasanın 5.

**İşçi ile işveren arasında iş sözleşmesi dışında bir sözleşmeden çıkan uyuşmazlıkta iş mahkemesi görevli olmayacaktır.**



maddesine göre; “İş mahkemelerinde açılacak her dava, açıldığı tarihte dava olunanın Türk Medeni Kanunu gereğince ikametgahı sayılan yer mahkemesinde bakılabileceği gibi, işçinin işini yaptığı işyeri için yetkili mahkemede de bakılabilir. Bunlara aykırı sözleşme muteber sayılmaz.” İşçiyi korumak ve kolaylık sağlamak amacıyla düzenlenen bu özel yetki kuralı uyarınca, işçi veya işveren seçimlik hakka sahip bulunmakta, davayı dilerse davalının yerleşim yerinde, dilerse işçinin işini yaptığı işyerinin bulunduğu yer mahkemesinde açabilmektedir<sup>16</sup>. Dava olunanın ikametgahı mahkemesi ifadesi HUMK'daki genel yetki kuralına da uygundur. İşyeri mahkemesini ise, taraflar arasında uyumsuzluğun kaynağı ve davanın açılmasına neden olan iş ilişkisinin geçtiği işyeri olarak anlamak gerekir<sup>17</sup>. Basın İş Yasası açısından da (Ek madde 4) 5521 sayılı Yasa hükümleri geçerli olacaktır. Diğer taraftan Deniz İş Kanunu'nda yetki konusunda özel bir hüküm bulunmaktadır. Yasanın “görevli ve yetkili mahkeme” başlıklı 46. maddesindeki düzenlemeye göre geminin bağlama limanının bulunduğu yer mahkemesi yetkili olacaktır.

Uygulamada ortaya çıkan sorun şudur: İş yargılamasında yetki kamu düzeninden midir? Dolayısıyla, yetkiye ilişkin bir savunma getirilmemesine rağmen mahkeme yetki hususunu kendiliğinden göz önüne alabilir mi? Yetkiyi kamu düzeninden sayacak olursak, taraflar her zaman yetki itirazında bulunabilecekleri gibi, mahkeme de yargılamanın her aşamasında bunu göz önüne alabilecektir. Bu bağlamda yetki kuralı bir dava şartı haline gelmektedir. Buna karşılık yetki kuralı kamu düzenine ilişkin olmadığı takdirde, yetkiye ilişkin itirazda bulunmanın bir zaman kesiti ile sınırlı olması gerekir. İş mahkemeleri açısından belirlenen yetki kurallarına aykırı sözleşme geçerli sayılmadığı için, iş mahkemelerinde yetki kamu düzenine ilişkindir. Ancak kesin değildir. Çünkü açılacak bir iş davası için seçenikle iki yetkili mahkeme belirlenmiştir<sup>18</sup>. Yetkinin kamu düzenine ilişkin olması nedeniyle, taraflarca ileri sürülmesi dahi mahkeme bunu yargılamanın her aşamasında gözönüne alıp yetkisizlik kararı verebilir<sup>19</sup>. Bunun doğal sonucu olarak

yetki itirazı bir ilk itiraz olmaktan çıkmaktadır. Taraflar ilk oturumu beklemlerine gerek olmadan yargılamanın her aşamasında yetki itirazında bulunabilirler. Ancak Yargıtay 10. Hukuk Dairesi sosyal güvenlikten kaynaklanan davalar bakımından 506 sayılı Yasada yetki konusunu düzenleyen bir hüküm bulunmadığından hareketle, yetki hususunu bir kamu düzeni sorunu olarak görmemekte ve ilk itiraz olarak değerlendirmektedir. Daireye göre uyumsuzluk iş sözleşmesi veya İş Kanunu'ndan değil 506 sayılı Yasanın uygulanmasından kaynaklanmaktadır. Ortada İş Kanunu'na dayanan haktan doğan bir hukuk uyumsuzluğu bulunmadığından yetkili mahkeme genel hükümlere göre belirlenmelidir. Kaldı ki 5521 sayılı Yasanın 15. maddesine göre: “Bu kanunda sarahat bulunmayan hallerde Hukuk Muhakemeleri Usulü Kanunu hükümleri uygulanır”<sup>20</sup>.

Daire, menfi tespit davaları bakımından da aynı düşüncededir. Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 80/6. maddesi hükmüne göre, kurum alacaklarının tahsilinde 6183 sayılı Kanunun uygulanmasından doğacak uyumsuzlukların çözümlenmesinde alacaklı sigorta müdürlüğünün bulunduğu yer iş mahkemesi yetkilidir. Diğer yandan, icra takibine konu ilamın dayanağı dikkate alındığında iş mahkemelerinin görevli olduğu tartışmasızdır. İcra takibinden sonra açılan menfi tespit davalarında iki özel yetki kuralı öngörülmüştür. Bunlardan birincisi davalının yerleşim yeri mahkemesi, ikincisi ise icra takibinin açıldığı yer mahkemesidir (İİK md. 72/son). Borçlu, dilediği iki yer mahkemesinden birinde bu davayı açabilir. Menfi tespit davasında yetki kuralları kamu düzenine ilişkin değildir. Mahkemece kendiliğinden yetkisizlik kararı verilemez. Yetkili olup olmadığını, yetki ilk itirazı çerçevesinde inceleyebilir. Bir dava için özel yetki kuralı bulunsa bile, davacının genel yetki ile özel yetki arasında bir seçim hakkı vardır. Özel yetki kuralları ilke olarak kamu düzenine ilişkin değildir<sup>21</sup>. Birden fazla davalı bulunması halinde HUMK 9. ve 17. maddeleri uyarınca, bunlardan birisinin ikametgahı mahkemesinde dava açılabilir. Böyle olunca sosyal güvenlikten kaynaklanan uyumsuzluklarda davalı yapılan SGK Genel Müdürlüğü'nün

## İş yargılamasında genel yargıdan ayrılan en önemli hususlardan birisi de hakimin tarafları ilk oturumda sulhe teşvik etmesidir.

Ankara'da olması nedeniyle her durumda Ankara mahkemeleri yetkili olmaktadır. Öte yandan 5510 sayılı Kanunun uygulanmasıyla ilgili ortaya çıkan uyuşmazlıklar iş mahkemelerinde görülecektir (md.101). İş mahkemelerinin yetki hususu ise 5521 sayılı Yasada düzenlenmiş bulunduğundan, sorunun 5. madde hükmü çerçevesinde çözülmesi gerekir.

### B. Davaya Cevap

İş yargılaması usulünde yazılı usulde olduğu gibi dava dilekçesinin tebliğinden itibaren cevabın 10 gün içinde verilmesine ilişkin bir sınırlandırma yoktur. Davalı ilk duruşmada cevaplarını sözlü olarak açıklayabilir. Elbette duruşmada veya daha önceden yazılı olarak açıklamasına da bir engel yoktur. Davalı tarafa özrünü bildirmek ve mahkeme tarafından mukul karşılanmak kaydıyla ilk oturum günü yapılamayan cevaplar daha sonra yapılmak üzere ek süre verilebilir. Tebligatta bir usulsüzlük varsa, elbette davalı taraf sonraki duruşmalara katıldığında davaya cevap verebilir ve savunma yapabilir. Karşılık dava bakımından HUMK 481/2'de 10 günlük cevap süresi içerisinde açılması gerektiği belirtilmekte ise de, bu hüküm genel mahkemeler (sulh/asliye) arasındaki asıl dava ile karşılık davanın farklı mahkemelerin görev alanına girmesini düzenlemektedir. İş mahkemelerinin görevinin belirlenmesi bakımından dava değerinin bir önemi olmadığı gibi özel mahkeme olan iş mahkemesi genel mahkemelerin görevine giren karşılık davalara da bakabilecektir<sup>22</sup>. Dolayısıyla, iş yargılamasında karşılık dava ilk duruşmaya kadar açılabilir. Genel mahkemedeki bir davaya karşılık olarak açılan dava, iş mahkemesinin görevine giriyor ise, buna genel mahkeme bakamaz. Ancak iş mahkemesindeki bir davaya karşılık olarak açılan davaya genel mahkemenin görevine girse dahi iş mahkemesi bakabilir<sup>23</sup>.

### C. Duruşma Yapılması

İş yargılamasında esas olan mahkemenin duruşma açıp, tarafları sözlü olarak dinlemesidir.

#### 1. İlk İtirazlar

İlk itirazlar esasa girmeden önce ilk duruşma anına kadar ileri sürülebilir. Daha önceden yazılı olarak bildirilmesine bir engel yoktur. Davalının ilk duruşmadan önce verdiği yazılı cevap dilekçesinde ilk itirazlarda bulunmuş olması ilk duruşmada ayrıca ilk itirazlarını bildirmesine engel oluşturmaz<sup>24</sup>. HUMK 187/7'deki (dava ve cevap dilekçesinde kanuni noksanlık bulunması) ilk itirazı, iş yargılaması bakımından anlamsızdır.

İlk duruşma anına kadar bildirilmeyen ilk itirazları bildirmek üzere hakim taraflara süre veremez. Süre verilmiş olsa dahi diğer duruşmalarda ve sonraki aşamalarda artık ileri sürülemez<sup>25</sup>. Örneğin, davalı vekiline dosyayı incelemek için süre verilmiş olması sonraki duruşmalarda ilk itirazları ileri sürme hakkı vermez. Sonradan ileri sürülecek ilk itirazlar süresinden sonra ileri sürülmüş olur ve göz önüne alınmaz<sup>26</sup>. Taraflardan birisinin ilk duruşmaya gelmemiş olması ona sonraki aşamalarda ilk itirazları ileri sürme hakkı vermez. İlk itirazların ileri sürülebileceği zaman kesiti Yasa ile belirlendiği için daha sonra ıslah yoluyla ilk itirazlar ileri sürülemez. İlk itirazların süresinde ileri sürülüp sürülmediği mahkemece kendiliğinden araştırılır. İlk itirazlar iş mahkemelerinde hemen ve sözlü olarak incelenip karara bağlanır. Ancak mahkeme incelemeyi başka bir duruşmaya da erteleyebilir.

#### 2. Sulhe Teşvik

İş yargılamasında genel yargıdan ayrılan en önemli hususlardan birisi de hakimin tarafları ilk oturumda sulhe teşvik etmesidir (5521/7. md.). Buradaki sulh HUMK'daki davayı sona erdiren sulh işleminden farklıdır. Ancak uygulamada bu hükme genel olarak uyulmamakta ve taraflar sulhe teşvik edilmemektedir. Mahkemelerin aşırı iş yükü ve hakimlerin sulh yaptırma konusundaki eğitim ve deneyim eksiklikleri ile sulhe teşvik halinde tarafsızlıklarını yitirme en-

## İddia edilen ücret miktarının işçi tarafından ispat edilmesi gerekir.

dişesi bunun başlıca sebeplerindendir<sup>27</sup>. Ancak sulh teşebbüsünün yapılmamış olması davanın kabulüne ve görülmesine engel oluşturmaz.

### 3. Ön Sorun

İş yargılamasında bazı ön sorunlar çıkabilir. Örneğin taraflar bordrolardaki veya diğer belgelerdeki imzalara itiraz edebilirler. Bu itirazların yazılı usulde olduğu gibi giderilmesi gerekir. Ancak iş yargılamasında en önemli ön sorun ya da bekletici sorun, bir dosyanın diğerini beklemesidir. Özellikle işçilik alacakları için açılan davada, iş ilişkisinin ya da süresinin açıklık göstermediği durumlarda, taraflardan birisinin tespit davası açması üzerine bu davanın sonucu beklenmektedir. İş kazası tazminat alacakları bakımından ise, iş kazası tespit davası açılması halinde bu davanın sonucunun beklenmesi gerekir.

### D. İddia ve Savunmanın Genişletilmesi ve Değiştirilmesi Yasağı

İş yargılamasında iddia ve savunmanın bildirilmesi zamanı yazılı yargılamaya göre farklılık gösterir. Taraflar iddia ve savunmalarını ilk duruşmada ileri sürüp açıklayabilirler. Tarafların bu beyanları tutanağa geçirilir. Tutanağa geçirilme ile birlikte taraflar açısından iddia ve savunmayı genişletme ve değiştirme yasağı da başlamış olur (HUMK 479)<sup>28</sup>. Bu aşamadan sonra Yasadaki istisnalar dışında (islah, feragat, karşı tarafın rızası, dava konusunun temliki<sup>29</sup>) tutanağa geçen iddia ve savunmalar değiştirilip genişletilemez. Taraflar duruşmada dilekçeleri dışında bir iddia ve savunma yapmayıp dilekçelerini tekrarlar yetiniyor iseler artık dilekçelerindeki iddia ve savunmaları değiştiremezler. Davalı tarafın ilk duruşmayı beklemeden cevap vermiş olması ilk duruşmada bu cevaplarını değiştirip genişletmesine engel değildir. İlk duruşmada tutanağa geçirilen husus dilekçede yer almasa dahi iddianın genişletilmesi olarak değerlendirilemez. O halde tüm iddia ve savunmalar en geç ilk duruşmaya kadar ileri sür-

rülmelidir. Bir kısım savunma sebeplerinin saklı tutularak sonradan ileri sürülmesi genişletme ve değiştirme yasağına girer<sup>30</sup>. Özellikle ilk itirazların bildirilmesi, saklı tutulmak veya mazaret bildirmek suretiyle ertelenemez. Ancak ilk duruşmada çözülmesi gereken ilk itirazlar varsa, bunlar çözüldükten sonra ki ilk itirazların çözülmesi bir sonraki duruşmaya kalmış ise iddia ve savunmanın genişletilmesi yasağının başlangıcı da sonraki duruşmaya kalmış olur. Buna karşılık hakimin kendiliğinden araştırması gereken konularda yasak söz konusu olmaz. Çünkü hakim, söz konusu olan hususu, taraflarca ileri sürülmesine gerek kalmaksızın dava kapsamına sokmak zorundadır<sup>31</sup>. Bu nedenle, kamu düzenini ilgilendiren hizmet tespiti davalarında hakimin delilleri kendiliğinden toplaması ve sonucuna göre karar vermesi gerekir. Öte yandan Yargıtay'ın işçilik alacaklarında "ücretin miktarı" konusunda da benzer bir uygulamaya gittiği görülmektedir. Oysa iddia edilen ücret miktarının işçi tarafından ispat edilmesi gerekir. Yargıtay bazı kararlarında işçinin bunu ispat edememesi durumunda ücretin meslek odalarından sorulmasını isteyerek mahkemeye re'sen araştırma yükü yüklemektedir<sup>32</sup>.

İddia ve savunmanın değiştirilip genişletilmesine ilişkin yasak kapsamında olan şey, dava sebepleri yani vakıalar ile talep sonucudur. Yeni delil ibrazı yasak kapsamında değildir (HUMK 482). Deliller hasredilmedikçe veya ikamesi için kesin süre verilmedikçe her zaman yeni delil getirilebilir. O nedenle, sonradan yeni delil getirilmesi halinde iddia ve savunmanın genişletildiğinden söz edilemez<sup>33</sup>. Buradaki yeni deliller önceden ileri sürülen iddia ve vakıaların kanıtlanmasına yönelik olmalıdır. Eğer yeni delil ibrazı ile yeni bir vakıa da yargılamaya katılıyor ise artık bu yolla iddia ve savunma genişletilmiş demektir.

İtirazların hakim tarafından kendiliğinden göz önüne alınmasına karşın (İfa ve ibra gibi savunmalar bir hakkı ortadan kaldırmaya yönelik itiraz olduğu için her zaman ileri sürülebilir ve hakim bunları her zaman dikkate alır.) def'ilerin taraflarca ileri sürülmesi gerekir. Bunlardan en önemlisi zamanaşımı def'idir. İlk duruşmada esasa girinceye kadar zamanaşımı

def'i ileri sürülebilir. Bu aşamadan sonra ileri sürülemez<sup>34</sup>. Sonraki duruşmalarda zamanaşımı savunmasının ileri sürülmesi savunmanın genişletilmesi yasağı ile karşılaşacaktır<sup>35</sup>. Ancak zamanaşımı savunması bir ilk itiraz değildir. Bu nedenle, ilk duruşmadan sonra da ileri sürülebilir. Savunmanın genişletilmesi açısından diğer tarafın buna rıza göstermesi gerekir. Davalı geçerli bir mazeretle ilk duruşmaya katılamamış ise, sonraki duruşmada da zamanaşımı def'ini ileri sürebilir. Sözlülük esasına dayalı olan iş yargılamasında yazılı olarak verilen ıslah dilekçesinin karşı tarafa tebliğini izleyen ilk duruşmaya kadar ıslaha konu alacaklar bakımından zamanaşımı savunmasında bulunulabilir.

İddia ve savunmanın genişletilmesi yasağı, emredici nitelikte bir hüküm değildir. Bu nedenle, hakim tarafından kendiliğinden gözönüne alınmaz. Karşı tarafça bunun ileri sürülmesi gerekir. O halde karşı çıkılmadıkça iddia ve savunmalar değiştirilip genişletilebilir. Ancak karşı taraf değiştirilen iddia ve savunmaya bir cevap mı veriyor, yoksa iddia ve savunmanın genişletilip değiştirildiğine ilişkin itirazda mı bulunuyor, bunu iyi ayırt etmek gerekir. Yargıtay bir kararında; Davacının, "...burada zamanaşımı söz konusu olamaz. Davalının itirazı yersizdir" şeklindeki beyanını, "zamanaşımının ileri sürülmesine davacının muvafakat etmediği" yönünde değerlendirerek hüküm tesis eden mahkeme kararını bozmuştur<sup>36</sup>. Yargıtay'a göre, esasa cevap süresi içinde ileri sürülmediğinden davacı tarafın savunmanın genişletilmesi yönündeki itirazı ile karşılaşması mümkün olan zamanaşımı def'inin ıslah yoluyla ileri sürülmesinde usule aykırı bir yön bulunmamaktadır<sup>37</sup>.

Takas-mahsup savunması da zamanaşımı gibi bir def'idir. Dolayısıyla, esasa cevap süresi geçtikten sonra dahi bildirilebilir. Ne var ki, bir definin esasa cevap süresi geçtikten sonra bildirilmesi savunmanın genişletilmesi anlamına geleceğinden, böylesi bir definin mahkemeye dikkate alınabilmesi için, karşı tarafın buna muvafakat etmiş olması gerekir<sup>38</sup>. Savunmanın genişletilmesi yasağının istisnalarından biri olan muvafakat (HUMK 202/2), açık veya zımni olabilir. Bir davada, davalı tarafın savunmasını genişletmesi üzerine, savunmanın geniş-

## Ek davada yeniden fazlaya ilişkin haklar saklı tutulmadığı takdirde, sonradan ıslah yoluyla talep miktarlarının artırılmasına usulen olanak bulunmamaktadır.

letilmesine muvafakatin bulunmadığı hemen bildirilmez, özellikle de genişletilen savunmaya yönelik cevaplar verilir ise savunmanın genişletilmesine zımnen muvafakat edilmiş sayılır. Davacı tarafın, savunmanın genişletilmesine muvafakat etmediğine dair beyanını bildirmesi (bu yönde itirazda bulunması), genişletmenin gerçekleştiği aşamaya göre, daima belirli bir zaman dilimine tabidir. Savunmanın bir dilekçeyle genişletildiği hallerde, davacı taraf buna muvafakati olmadığını en geç dilekçenin kendisine tebliğini izleyen duruşmada bildirmek zorundadır. Aksi takdirde, savunmanın genişletilmesine zımnen muvafakat etmiş sayılır. Davacı tarafın zımni muvafakati, davalı taraf yararına, genişletilen savunma çerçevesinde mahkemeye dikkate alınmasını gerektiren usuli kazanılmış hak doğurur. Davacı taraf savunmanın genişletilmesine yargılamanın sonraki aşamalarında itiraz ederek, davalı yararına oluşan bu usuli kazanılmış hakkı ortadan kaldıramaz<sup>39</sup>.

Uygulamada, fazlaya ilişkin haklar saklı tutulmak suretiyle açılan ilk kısmi davada yaptırılan bilirkişi incelemesiyle gerçek alacak miktarı belirlenmektedir. Bunun üzerine ilk davada alınan bilirkişi raporuna dayalı olarak saklı tutulan alacak bakiyesi için ek dava açılmaktadır. Ek davada yeniden fazlaya ilişkin haklar saklı tutulmadığı takdirde, sonradan ıslah yoluyla talep miktarlarının artırılmasına usulen olanak bulunmamaktadır. Davalının muvafakat etmesi hali dışında, bu alacak bölümü yönünden ıslah yoluyla talepte bulunulamayacaktır. Çünkü kısmi davada hükme esas tutulan bilirkişi raporunda, işçilik alacaklarının her bir kalem yönünden gerçek miktarları ve bunların toplamı açıkça saptanmış olmasına rağmen, ek davada fazlaya ilişkin hak saklı tutulmayarak alacak miktarları gerçeğinden daha az gösterilmiştir. O nedenle, dava konusu edilmeyen miktar ba-



kımından davacının zımni feragati vardır. Bu miktarlar ek davada ıslah yoluyla talep edilemez<sup>40</sup>. Buna karşılık ilk davada ihbar ve kıdem tazminatı ile birlikte faiz isteminde bulunan davacı bu dava ile birleştirilen ek davada istemediği faizi ilk duruşmada isteyebilir. Ek dava dilekçesinde yer almayan ancak ilk duruşmada istenen faiz istemi iddianın genişletilmesi olarak değerlendirilemez<sup>41</sup>.

## E. Delillerin Bildirilmesi

### 1. Delillerin Bildirilmesi Zamanı

Türk yargı sistemine göre hakim kendiliğinden bir davayı inceleyip, uyuşmazlığı çözemez. Tarafların istekleri ile bağlıdır (HUMK 72,75). Bunun kaçınılmaz sonucu olarak da iş yargılamasında delilleri taraflar getirir. Hizmet tespiti davaları bunun dışındadır<sup>42</sup>. Delillerin taraflarca hazırlanması ilkesi gereği taraflar, dinletmek istedikleri tanıklar ile bilgisine başvurulmasını diledikleri bilirkişilerin, keşif ve benzeri incelemelerin gerektirdiği masrafları karşılamakla yükümlüdürler. Bunu yerine getirmedikleri takdirde isteklerinden vazgeçmiş sayılırlar (HUMK 414). Ancak keşif ve bilirkişi incelemesi ile tarafların isticvabına mahkeme kendiliğinden de karar verebilir. Kural olarak deliller HUMK'un 479. maddesi uyarınca ilk duruşmada sunulur. Anılan madde taraflara ilk duruşmada delillerini sunmalarını öngörmekte iken, sonraki maddelerde (482, 486/son) tahkikat sona erinceye kadar yeni delil gösterebilmelerine olanak tanınmaktadır. Bundan çıkan sonuç şudur: İlk duruşmada delil ileri sürülmesi gerekir ise de, sonraki duruşmalarda da ileri sürülmesi yasaklanmamıştır<sup>43</sup>. Ancak ikinci bir tanık listesi sunulamaz. Bu engelin ıslah yoluyla veya karşı tarafın onayıyla aşılması da mümkün değildir. Ne var ki verilen ilk tanık listesindeki tanıkların hepsi yasal olarak çekinme haklarını kullanmış iseler ikinci bir tanık listesi verilebilir. İkinci tanık listesi verilmesi yasağı hizmet tespiti davaları bakımından uygulanmaz. Delillerin incelenmesi yazılı usulde olduğu gibidir. Ancak burada delillerin karşı tarafa tebliğine gerek yoktur (md. 487). Delillerin takdiri mahkemeye aittir. Tarafların tüm delillerinin kabul edilmesi

## İş yargılamasında delillerin bildirilmesi açısından tahkikatın ne zaman bittiğinin bilinmesi gerekir.

gibi bir hakları yoktur<sup>44</sup>.

İş yargılamasında delillerin bildirilmesi açısından tahkikatın ne zaman bittiğinin bilinmesi gerekir. Zira HUMK'un 482. maddesi; taraflar "...tahkikat bitinceye kadar netice-i iddialarını teyit için yeni delil ibraz ve ikame edebilirler." demektedir. Tahkikat, davanın nedeni olan çekişmeli hususta, hüküm verilebilmesi amacıyla dönük olarak aydınlığa kavuşturulması için yapılan işlemlerdir<sup>45</sup>. Bu işlemler oturumlar yoluyla yapılır. Tarafların ileri sürdükleri vakıaların doğru olup olmadığı araştırılır. İddia ve savunmalar incelenir. Son sözler söylenir, hakim konunun aydınlandığı kanaatinde ise tahkikatı bitirir, yani artık delil toplamaz. Başka bir ifade ile hakim, iddia ve savunmaları, bunların ispatı için gösterilen delilleri inceleyip bitince tahkikat safhası sona ermiş olur. Tahkikatın bitmesi, hakim her iki tarafa da söz hakkı verip yargılamanın bittiğini belirtmesidir. Bu da genellikle hüküm aşamasına kadar sürmektedir. Tahkikatta esas olan sözlülüktür. Bunun anlamı, tarafların sözlü dinlenmelerinin yanı sıra tanıkların da sözlü olarak dinlenmesi, delil ikamesinin sözlü olarak yapılabilmesidir.

Tahkikat bitinceye kadar delil ibraz edilmesi ile savunma yapılması farklı şeylerdir. Tahkikat bitinceye kadar delil ibraz edilebilir ise de, davacının ilk oturumda bütün iddiasını açıklaması davalının da bütün savunmasını bu oturumda bildirmesi gerekir. Sonraki aşamalarda yeni vakıa ve savunmalar ileri sürülemez. Yeni bildirilecek deliller de önceki savunmaları teyit anlamında olmalıdır. Dava şartlarına ilişkin beyanlar ise her zaman ileri sürülebilir.

Üzerinde durulması ve çözülmesi gereken sorun, delil bildirildiği tarihte tahkikatın bitmiş olup olmadığıdır. Tahkikat delillerin incelenmesidir. O halde delillerin incelenmesinin bitmesi tahkikatın da sona ermiş olduğunu gösterir (HUMK m.214, 375)<sup>46</sup>. Dolayısıyla, tüm delillerin toplandığı bu arada bilirkişi incelemesinin yaptırılıp miktar belirlendikten sonra,

daha açıkçası usul işlemlerinin tamamlanıp<sup>47</sup> dosyanın esas yönünden karar vermeye hazır olması tahkikatın bittiğini gösterir. Buna karşılık taraflara daha önce delillerini bildirmesi için usulünce kesin süre verilmemiş ise sonradan bildirilen delil listesindeki delillerin toplanması gerekir. Çünkü tahkikat bitmemiştir. Tahkikatın bitmesi için taraflara bu hususta usulünce kesin süre verilerek usuli işlemler tamamlanmalıdır<sup>48</sup>. Tarafların esas hakkında savunma için önel istemeleri delil bildirme safhasının dolayısıyla tahkikatın bittiğini gösterir. Aynı şekilde hakim taraflara son sözlerini bildirmeleri için süre vermiş olması da tahkikatın bitmiş olması anlamına gelir. HUMK 482/son buna göre değerlendirilmelidir. Bundan sonra yeniden delil bildirilmesi kabul edilemez<sup>49</sup>.

Başlangıçta duruşmaya gelmeyen, cevap vermeyen ve delil bildirmeyen tarafın daha sonra duruşmaya katılması durumunda bildirebileceği delilin kapsamı ne olacaktır? HUMK'un 213/3. fıkrası, yargılamanın kötüniyetle uzatılmasını önlemek amacıyla, daha sonraki oturumlara gelen tarafın yokluğunda yapılan işlemlere itiraz edemeyeceği ilkesini benimsemiştir. Davaya süresinde cevap vermemiş olan taraf davayı inkar etmiş sayılır. Dolayısıyla, inkar sınırları içinde kalmak ve savunmanın genişletilmesi/değiştirilmesi yasağına uymak koşuluyla davalının delil göstermesi engellenmiş değildir. O halde, duruşmaya hangi aşamada katılmışsa (ıslah dilekçesinden sonraki aşamada dahi), dava dilekçesindeki olayları inkar etmiş sayıldığından bu kapsam ve savunmanın genişletilmesi yasağı içinde kalmak koşuluyla delillerini bildirebilir<sup>50</sup>.

## 2. Delillerin Bildirilmesi İçin Kesin Süre Verilmesi

Delillerin ileri sürülmesi bakımından uygulamada öne çıkan en önemli sorunlardan birisi delilleri bildirmek üzere kesin süre verilmesinde ortaya çıkmaktadır. Davaların kısa zamanda sonuçlandırılması, adaletin bir an önce tecelisi için taraflarca veya mahkemelerce yapılması gereken bir kısım adli işlemler sürelerle bağlanmıştır. Taraflar için öngörülen süreler taraflara belli zaman kesitleri içerisinde belli işlemleri

yapma yükümü getiren sürelerdir. Öngörülen süre içerisinde yapılması gereken işlemin yapılmaması halinde taraf, kural olarak o hususla ilgili olan talebinden vazgeçmiş sayılır ve hakkın düşmesi sonucunu doğurur<sup>51</sup>. Kanunun taraflar için koyduğu süreler kural olarak kesindir. Buna karşılık hakim verdiği süreler kural olarak kesin değildir. Hakim kendi belirlediği süreleri makul sebeplere dayanarak azaltıp çoğaltabilir (m. 159). Çünkü hakim süreyle ilişkin kararı bir ara karardır. Bilindiği üzere hakim ara kararlarından dönebilir. Belirlenen süreyi kaçıran taraf yenisini isteyebilir. Bu suretle verilecek ikinci süre kesindir (m. 163)<sup>52</sup>.

Hakim, delil bildirmeye ilişkin usuli yolları kötüye kullanmanın önüne kesin süre vermek suretiyle geçebilir. Kesin süre, davayı uzatmak ve sonucunu geciktirmek amacıyla olan tarafın bu davranışını önlemek için kullanılması gereken yasal bir araçtır<sup>53</sup>. Kesin süre diğer taraf için usuli kazanılmış hak doğurur. Bu nedenle hakim, kesin süreye ilişkin ara kararından dönemez ve bu süreyi uzatamaz. Ancak hakim bu hakkı keyfi kullanamaz. O nedenle, kesin süreyi yargılamanın amacını gözeterek vermeli, süre delillerin ibrazını önler nitelikte değil, ibrazı sağlar nitelikte olmalıdır<sup>54</sup>. O halde kesin süre nasıl verilmelidir? Kesin süre vermenin hukuki sonuç doğurabilmesi (kesin süreye uyulmaması nedeniyle davanın reddedilebilmesi) için hiçbir kuşkuyla yer bırakmayacak şekilde açıkça belirtilmesi, bu sürede yapılması gereken işlemlerin teker teker açıklanması, bu işlemlerin yapılması için masraf gerekiyorsa bunların miktarının açık olarak belirtilmesi, kesin süreye uymamanın hukuki sonuçlarının anlatılması ve bütün bunların duruşma tutanağına yazılması gerekir. Hatta anlatılması gerekir. Ara kararı herkesçe kolaylıkla anlaşılacak açıklıkta olmalıdır. Belirtilen özellikleri taşımayan kesin süre sonuç doğurmayacaktır. Davanın sonucuna çok yakından etkili olan bu çeşit ara kararlarının yeteri kadar açık olmadığı hallerde, ilgili tarafın yapacağı işlemlerin neler olduğunu tam olarak bilmemesinden ötürü bir şey yapmamakla sorumlu tutulması ve kesin süreye uymama nedeniyle davanın reddedilmesi doğru değildir. Öte yandan mahkemece getirilmesi gereken

resmi kurumlara ilişkin bilgi ve belgelerin taraflarca ibrazı için kesin süre verilemez. İbraz edilemediği için iddia veya savunma ispatlanmamış kabul edilemez. Bu belgelerin tarafların bildireceği kurum veya kuruluşlardan olmadığı takdirde re'sen ilgili kurum ve kuruluşlardan sorulması gerekir<sup>55</sup>. Bu noktada kamu düzenine dolayısıyla, re'sen araştırma ilkesine tabi olan hizmet tespiti davalarında delil bildirilmesi için taraflara kesin süre verilemez<sup>56</sup>. Bu gibi hallerde olayın özelliğine göre hakim, incelemelerin gerektirdiği masrafları taraflardan birisinin ödemesini emreder. Buna uyulmazsa, sonradan haksız çıkakattan alınmak üzere hazineden ödenek isteyip gereğini yerine getirir (HUMK 415). Onun için bu tür davalarda HUMK'un 163. maddesinin uygulama yeri yoktur<sup>57</sup>.

Uygulamada verilen kesin süreye uymamanın hukuki sonuçları kimi kez "sonuçları hatırlatıldı" şeklinde belirtilmekte ama bunların neler olduğu açıklanmamaktadır. O halde hatırlatma nasıl olmalıdır? İş mahkemelerinde yürütülen davaların hemen tamamında bilirkişi incelemesi yapılmaktadır. Hakim iddianın ispatının bilirkişi incelemesini gerektirdiğini, bilirkişi masrafının tanınan süre içerisinde yatırılmadığı takdirde davacının iddiasını ispat edememiş durumuna düşeceğini ve davanın bu nedenle reddedilebileceğini açıkça bildirmesi gerekir. Bilirkişi incelemesi veya müzekkere yazılması için belirlenen paranın nereye ve ne şekilde yatırılacağı da belirtilmelidir<sup>58</sup>. Davayı takip eden avukatın kesin sürenin anlamını bilecek durumda olması, uyarı yapılmamasının gerekçesi olamaz<sup>59</sup>.

Uygulamada kimi kez yapıldığı üzere tanıkların taraflarca duruşmada hazır bulundurulmasına ilişkin kesin süre verilmesi usule uygun olmadığı için verilen kesin sürenin hukuksal bir değeri yoktur. Çünkü kesin süre ancak tarafın yapabileceği bir iş veya işlem için verilebilir. Tarafın tanığı hazır etme gibi bir yükümlülüğü bulunmamaktadır<sup>60</sup>. Öte yandan "...tanıkların bildirilerek davetiye tebliği ya da duruşmada hazır edilmesi.." biçiminde terditli olarak verilen kesin süre de usulüne uygun verilmiş bir kesin süre değildir<sup>61</sup>. Verilen kesin süreye rağmen tanıklara ilişkin ara kararı yerine getirilmemekle birlikte Yargıtaya göre, "... kesin sürede

çıkartılacak davetiyede belirtilecek duruşma gününde tanıklar hazır edilmiş olduğunda artık kesin süreye uyulmadığı gerekçesiyle tanıkların dinlenilmemesi hatalı olur."<sup>62</sup> O halde hazır olan tanığı dinlemek gerekecektir. Hakim, tarafların usul hukukuna ilişkin kuralları dolayısıyla, tanık gösterme taleplerini kötüye kullanmalarına izin vermemelidir. Bu noktada, gösterilen tanıkların iddiayı aydınlatmaya ve ispata yeter sayı ile sınırlandırılması mümkündür<sup>63</sup>. Yargıtaya göre tanığın yetkisiz veya görevsiz hukuk mahkemesinde alınan ifadesi dava konusu olay ve olguların ispatında delil olarak kullanılabilir<sup>64</sup>.

Delil gösterme yönünden verilen kesin süre içerisinde deliller bildirilmiş olmakla birlikte, bildirilen delillerin toplanması (tanıkların dinlenmesi) için ayrıca mahkemece ücret ve masraf yönünden kesin süre verilmelidir. İlk defa verilen ve kesin olmayan süre içerisinde gerekli giderler ödenmemiş ise tarafa gösterdiği delillerin toplanması için gerekli masrafları ödemek üzere yeniden süre verilmelidir<sup>65</sup>. Mahkeme tarafından re'sen başvurulabilecek deliller (örneğin keşif ve bilirkişi incelemesi gibi) yönünden, verilen süre içerisinde gider karşılanmaması durumunda, ileride haksız çıkan taraftan alınmak üzere bu giderin HUMK 415. maddesi uyarınca devlet hazinesinden karşılanmasına karar verilebilir<sup>66</sup>.

Kesin süreye ilişkin uygulamalarda gözden uzak tutulmaması gereken bir yön de kesin süreye, ilgili taraf kadar hakim de aynı derecede saygılı olması gerektiğidir. Bazı hallerde kesin süreye uyulmaması davanın hemen reddini zorunlu kıldığı halde, mahkemelerce çok kez gereksiz soruşturmalar yapılmakta, bir sürü zaman ve para harcamasına yol açan ve yıllarca süren bir uğraşmadan sonra dava kesin süreye uyulmamaktan reddedilmektedir. Böyle bir uygulama biçimi kesin süre kurumunu amacından uzaklaştırmaktadır. Bu durumda, kesin süre anlamsız olmakta, etkinliği zaafa uğramakta, hukuksal bir neden ve araç olma niteliğini yitirmekte, bir bahane sayılmak konumuna düşmektedir. Netice itibarıyla, bu yolla davanın reddedilmesi yargısal tasarruflara karşı beslenen güven duygularını sarsmaktadır<sup>67</sup>.

## F. Hüküm

Tahkikat bittikten sonra artık delil ibraz edilmez. Evrak üzerinde hüküm verilmesi söz konusu değilse, 376. maddeye göre hakim iki tarafın son sözlerini dinledikten sonra yargılamanın sona erdiğini bildirerek kararını tefhim eder. Kararın tefhimi, en az 388. maddede belirtilen hüküm sonucunun duruşma tutanağına geçirilerek okunması suretiyle olur. Zorunlu nedenlerle yalnız hüküm sonucunun tefhim edildiği hallerde, gerekçeli kararın tefhim tarihinden başlayarak onbeş gün içinde yazılması gerekir (md.489). “Ekli karar okundu” veya “davanın kısmen kabulüne” gibi soyut nitelikli hüküm verilmemesi gerekir. Böyle bir karar şeklinde esasen hüküm bildirilmiş olmamaktadır<sup>68</sup>. Hazır olan taraflara hüküm tefhim edilir ve temyiz süresi de tefhimden itibaren başlar. Hüküm sırasında hazır olanlara gerekçeli kararın tebliği söz konusu değildir. Temyiz süresi yani sekiz günlük süre yüze karşı verilen hükmün tefhimini izleyen günden başlar<sup>69</sup>.

### 1. Dosya Üzerinden Karar Verilmesi

İş yargılamasının gereği esas olan, mahkemenin duruşma açıp, tarafları dinleyip karar vermesidir. Dosya üzerinden karar verilmesi istisnai bir durumdur. İş mahkemelerinde duruşma açılmaksızın dosya üzerinden karar verilebilir mi? Kamu düzeninden olması ve dava şartı olması nedeniyle görevsizlik ve yetkisizlik kararları duruşma yapılmadan verilebilir. Birleştirme kararları da duruşma yapılmadan verilebilmektedir. Birleştirme kararları bakımından duruşma yapılmadığı gibi uygulamada tebligat safhası tamamlanmadan dahi karar verilebilmektedir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'na göre, taraflara nasıl olsa birleştirilen mahkemede tebliğ yapılabacağından tebliğ yapılmadan birleştirme kararı verilebilmesi mümkündür<sup>70</sup>.

Dosya üzerinden karar verilmesine imkan sağlayan bir hüküm 2821 sayılı Yasanın 15. maddesinde bulunmaktadır. Söz konusu maddede TİS yapma yetkisi bakımından tarafların başvurusu üzerine “İşçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata iddiasıyla süreye ilişkin itirazları mahkeme altı iş günü içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlar.” de-

## İş yargılamasında tasarruf ilkesi geçerlidir.

nilmektedir. Bunun dışında mahkemeler iddia ve savunmaların araştırılmasını duruşma açmak suretiyle yaparlar.

### 2. Davaların Birleştirilmesi Kararı Verilmesi

Davaların birleştirilmesi iş mahkemelerinde sıkça verilen bir karar türüdür. Aynı mahkemede görülmekte olan bağlantılı davaların birleştirilmesine davanın her aşamasında istek üzerine veya re'sen karar verilebilir. Ancak taraflardan yalnızca birisinin (işçi ya da işverenin) aynı olması tek başına birleştirme için yeterli sebep değildir. Yargıtay, bir futbolcunun çeşitli kulüplerdeki hizmetinin tespiti için bu kulüplere karşı tek bir dilekçe ile açılan davanın ayrılması gerektiğine karar vermiştir. Birleştirme için ayrıca duruşma gününün beklenmesi gerekmez<sup>71</sup>.

Yargıtay 11. Hukuk Dairesine göre, davaların birleştirilmesi kararıyla birlikte mahkemece dosyadan el çekildiğinden, birleştirme kararı nihai bir karardır ve bu nedenle tek başına temyiz edilebilir. Davaların birleştirilmesine ilişkin karar taraflara tebliğ edilerek kesinleştirilmiş olmalıdır. Kesinleştirilmediği takdirde birleştirilen mahkemenin öncelikle yapacağı iş dava dosyasını mahal mahkemesine iade ederek, kesinleştirilmesinin sağlanması ve ancak anılan kararın kesinleşmesi halinde bu dava dosyasına ilişkin olarak yargılama yapılarak hüküm verilmesidir. Henüz birleştirme kararı kesinleşmemiş dosyaya ilişkin olarak işin esasına girilerek hüküm verilemez<sup>72</sup>.

### 3. Hüküm Yerine Geçen Taraf İşlemleri

İş yargılamasında tasarruf ilkesi geçerlidir. Dolayısıyla, taraflar davadan feragat edebilir, davayı kabul edebilir, sulh olabilirler. Sulh, kabul, feragat yargılamanın her aşamasında yapılabilir. Feragat ve kabul kesin hükmün sonuçlarını doğurur. Feragat davanın taraflarından birisinin netice-i talebinden vazgeçmesidir. Hiç kimse kendi lehine olan bir davayı açmaya zorlanamayacağı gibi açmış olduğu bir davayı da



sonuna kadar takip etmeye zorlanamaz. Bilindiği gibi feragat yalnız mevcut davadan değil o dava ile istenen haktan da vazgeçme anlamına gelir. Vazgeçilen ve düşen hak bir daha istenemez ve dava konusu edilemez hale gelir.

İş yargılamasında sosyal güvenlik bakımından davadan feragatta özel bir durum ortaya çıkmaktadır. Sosyal güvenlik hakkı, anayasal olarak tanınmış ve vazgeçilemez temel bir hak olup, hiç kimse bu hakkından feragat edemez. Dolayısıyla, hizmet tespitine ilişkin davalarda feragat olmaz<sup>73</sup>. Davacının feragatının geçersizliği açılmış bir davayı takip etme zorunda olduğunu göstermez. Ancak davalı taraf davayı takip etmekte ısrarlı olduğu takdirde hakim feragata rağmen davaya devam etmekle yükümlüdür.

Feragat yönünden uygulamada kimi kez ilgilinin elinden dava açmadan önce, açtığım/açacağım davalardan feragat ediyorum şeklinde belgeler alındığı görülmektedir. Söz konusu belge, açılan davayı somut ve açıkça belirtmediği için açılan davaya ilişkin geçerli bir feragat olarak kabul edilmemektedir<sup>74</sup>. Feragat için derdest dava bulunmalıdır. Kabul yönünden de işverenin, işçinin sosyal güvenliğe ilişkin açtığı davasını kabul etmiş olması, davanın kabulüyle sonuçlanmasını gerektirmez.

## G. Kanun Yolları

İş yargılamasında temyiz süresi kararın tefhiminden itibaren başlar (5521/md.8). Ayrıca kararın tebliğ edilmesi temyiz süresini yeniden başlatmaz. Tarafın yokluğunda karar verilmiş ise, temyiz süresi kararın tebliğinden itibaren başlar. Temyiz dilekçesi karşı tarafa tebliğ edilmez. Temyiz dilekçesinin tebliği üzerine daha önce hükmü temyiz etmeyen tarafın temyiz talebinde bulunması şeklinde adlandırılan katılma yoluyla temyiz de olmaz<sup>75</sup>. İş mahkemelerince verilen kararlar ve buna bağlı Yargıtay ilamına karşı karar düzeltme yolu bulunmamaktadır (5521, 8/3). Ne var ki, Yargıtay'ın onama veya bozma kararlarında açıkça maddi yanılmanın bulunması hallerinde dosyanın yeniden incelenmesi mümkündür. Zira maddi yanılığa dayanılarak verilmiş olan onama ve bozma kararları ile hatalı biçimde hak sahibi olmak hu-

kukun temel ilkelerine ters düştüğünden karşı taraf yararına sonuç doğurmamalıdır.

Süresinde temyiz yapılmaması veya temyiz üzerine Yargıtay'ın verdiği onama kararıyla birlikte iş mahkemesinin kararı şeklen kesinleşmiş olmaktadır. İş mahkemelerince verilen kararların bir kısmı kesindir. Örneğin, sendika üyelik başvurusunun reddi üzerine açılan davalar nedeniyle verilen kararlar kesindir (Sen.K. 22/3). Üyenin sendikadan veya konfederasyondan çıkarılma kararına karşı alınan kararlar (25/3); sendika tüzük ve belgelerinde kanuna aykırılık bulunması sebebiyle açılan davalarda alınan kararlar (54/1-2); maddi hata ve süreye ilişkin itirazları mahkeme kesin olarak karar bağlar (TİSGLK, 15/2). Grev oylaması sonucuna itiraz, greve katılmayacak işçilerin tespitine itiraz ve işin durdurulması, işyerinin kapatılması kararına karşı itiraz üzerine verilen kararlar kesindir. Ayrıca HUMK'daki temyiz sınırına ilişkin hükümler iş yargılamasında da geçerlidir.

## III. SONUÇ

Bir davada taraflar verilen süre içerisinde delillerini bildirme hakkına sahiptirler. Verilen süre içerisinde delil bildirilmediği takdirde hakim yeniden süre vermesi mümkündür. Dolayısıyla, hakim tarafından kesin süre verilmedikçe taraflar tahkikat bitinceye kadar delil bildirebilirler. Nitekim özellikle davalı taraf böyle bir yolu tercih ederek, delil bildirme süresine ilişkin olanağı, tahkikatın sonuna kadar kullanma yoluna gitmektedir. Ne var ki, sözlü yargılamaya ilişkin kuralların uygulandığı iş yargılamasında, delil bildirme süresine ilişkin bu olanak, yargılamayı uzatmak ve geciktirmek için kullanılabilen bir ilke olarak algılanmamalıdır. Ancak uygulamada delillerin bildirilmesi konusunda verilen süre içerisinde, açıkça delil bildirilmediği takdirde bulunmayan taraf, diğer tarafın delilleri toplanıp bilirkişi raporu alınmasından sonraki aşamalarda delil bildiriminde bulunabilmektedir. Kimi kez delillerin toplanıp özellikle davacı tanıkları dinlendikten sonra davalı taraf tanık dinletme isteminde bulunmaktadır. Bu aşamadan sonra, davalı tarafın yasanın tanıdığı bu olanağı kullanma yoluna

gitmesi usule ilişkin yetkilerin kötüye kullanılması anlamına gelmektedir. Dolayısıyla, iş yargılaması usulünün konuluş amaçlarından birisi olan, yargılamanın kısa sürede adil bir çözüme kavuşturulması ilkesinin gerçekleşmesine engel olmaktadır. Kaldı ki, verilen süre içerisinde davacı tarafın delilleri toplandıktan sonra, davalı tarafın delil bildirme hakkını kullanmış olması çoğu kez somut olay bakımından MK'nın 2. maddesinde öngörülen dürüst davranma ilkesine aykırılık oluşturmaktadır<sup>76</sup>. Bunun önlenmesi kesin süre verilmesi yoluyla mümkündür. Ancak kesin süre verme konusunda uygulamadaki yetersizlikler nedeniyle, yargılamanın kısa sürede bitirilmesi amacından uzaklaşmaktadır. Bu koşullar altında, iş yargılaması konusunda yeni bir hukuki düzenlemeye ihtiyaç bulunmaktadır.

## DİPNOTLAR

- 1 Mollamahmutoğlu Hamdi, İş Hukuku, Ankara 2008, s. 123; Yılmaz Ejder, "İş Mahkemeleri Kanunu'nun Değiştirilmesi İhtiyacı", Sicil İş Hukuku Dergisi, 2007/8, s. 5.
- 2 Şahlanan, Fevzi; "İş Yargılaması", İÜHFİM, 1976 1-4, İstanbul 1977, s.377.
- 3 Kar, Bektaş; "İş Yargısının Kaynakları", Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006/2, s. 30 vd.
- 4 Yılmaz, Ejder; "İşe İade Davalarında Yargılama Usulü İle İlgili Özellikler", Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006/4, s. 25 vd.
- 5 Birben Erhan/Öktem Sezgi, "İş Yargılamasının Medeni Usul Hukukuna Hakim Olan İlkeler Bakımından Değerlendirilmesi", Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, Cilt II, Ankara 2001, s. 1081.
- 6 Birben/Öktem, agm, s. 1091.
- 7 Mollamahmutoğlu, age, s. 126; Günay C. İlhan, İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi, Ankara 2000, s. 35 vd.; Bozkurt H. Argun, İş Yargılaması Usul Hukuku, Ankara 2003, s. 75 vd.
- 8 Y. 9. HD'nin 23.6.1999 tarih, 1999/10472-11337 sayılı kararı (Meşe Yazılım Programı).
- 9 Günay, age, s. 54.
- 10 Günay, age, s. 178.
- 11 Y. 9. HD'nin 06.10.2008 tarih, 2008/30334-25218 sayılı kararı (Meşe İçtihat ve Mevzuat Bankası).
- 12 Günay, age, s. 53.
- 13 5.12.1977 tarih E. 1977/4, 1977/4 K. sayılı İçtihatları Birleştirme Kararı gerekçesinden (Meşe Yazılım Programı); Kuru Baki, Hukuk Muhakemeleri Usulü Cilt 1, Ankara 2001, s. 164.
- 14 YHGK'nın 22.3.2002 tarih, 2000/2-1 sayılı (Meşe İçtihat ve Mevzuat Bankası) ve Y. 9. HD'nin 09.11.2004 tarih, 2004/2036-25201 sayılı kararı (özel arşiv); Günay, age, s. 65.
- 15 Y. 10. HD'nin 07.02.2008 tarih, 2007/5803-1169 sayılı kararı (özel arşiv).
- 16 Yılmaz, İş Mahkemeleri Kanunu, agm, s. 7; Y. 21. HD'nin 27.10.2008 tarih, 2007/23615-16624 sayılı kararı (Akın Levent, "İş Yargısında Yetki İtirazı ve Kamu Düzeni", Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2009 s. 44).
- 17 Şahlanan'a göre davacı işçinin dava tarihinde çalışmakta olduğu işyerinin gözönünde bulundurulması gerekir. (Şahlanan, agm, s. 120).
- 18 Akın, agm, s. 42.
- 19 Yılmaz, İş Mahkemeleri Kanunu, agm, s. 7; Ürcan Gülümcan, Sözlü Yargılama Usulü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir 2003, s. 69.
- 20 Akın, agm, s. 44-45.
- 21 Kuru, age, s. 319; YHGK'nın 08.7.2009 tarih, 2009/10-236-345 sayılı kararı (özel arşiv).
- 22 Ürcan, agt, s. 74.
- 23 Şahlanan, agm, s. 383.
- 24 Ürcan, agt, s. 62.
- 25 Y. 10. HD'nin 08.5.2003 tarih, 2003/1389-4062 sayılı kararı (Meşe İçtihat ve Mevzuat Bankası).
- 26 "Hukuk Yargılamaları Usulü Kanunu'nun 478 inci maddesi uyarınca sözlü usulde iptidai itirazların her halde ilk oturumda bildirilmesi gerektir ve kanunda hakimin bu konuda taraflara süre verebileceğini gösteren özel bir hüküm yoktur. Usulün 197 ve 198 inci maddeleri hükümleri hem amaçlarının yazılı usulünü düzenlemek olması bakımından hem de 478 inci madde hükmünün özel bir hüküm olması bakımından sözlü usulde uygulanamaz ve esasen davaların tez elden bitirilmesini sağlamak üzere konulmuş bulunan sözlü usulde böyle süreler verilmesi, bu usulün kanuna konuluş sebebine uygun olmaz." (YHGK'nın 12.12.1962 tarih, 1962/4-155-108 sayılı kararı (Meşe İçtihat ve Mevzuat Bankası); Ürcan, agt, s. 63.
- 27 Yılmaz, İş Mahkemeleri Kanunu, agm, s. 7.
- 28 Ürcan, agt, s. 77.
- 29 Kuru Baki/Arslan Ramazan/Yılmaz Ejder, Medeni Usul Hukuku, Ankara 2007, s. 326.
- 30 Günay, age, s. 235.
- 31 Yılmaz Ejder, "İdari Yargıda İddia ve Savunmanın Genişletilmesi/Değiştirilmesi Yasağı", ABD 1983/3-4, s. 12.
- 32 "...Mahkemece karara esas alınan hesap bilirkişi raporunda davacının ücretinin asgari ücretin iki katı olduğu kabul edilerek dava konusu alacaklar hesaplanmışsa da, bilirkişi ve mahkemenin ücret konusundaki bu kabulünü doğrulayan hiçbir delil mevcut değildir. Dosyada ücret bordrosu ve ödeme belgesi bulunmadığı gibi bu konuda tanık anlatımı da bulunmamaktadır. Bu nedenle ilgili meslek kuruluşlarından çalışılan dönemler de belirtilerek bir servis minibüs şoförünün ne kadar ücret alacağı sorularak belirlenmeli daha önceki kararda esas alınan ücretle ilgili kazanılmış

hak ilkesi nazara alınarak gerekli görülürse yeni bir bilirkişi raporu alınmalı ve sonucuna göre bir karar verilmelidir. Eksik inceleme ile hüküm kurulması hatalıdır.” (Y. 9. HD'nin 03.02.1999 tarih, 1999/1450-1334 sayılı kararı; Meşe İçtihat ve Mevzuat Bankası); “Taraflar arasında işçiye ödenen aylık ücretin miktarı konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır. İş sözleşmesinde ücretin miktarının açıkça belirtilmiş olması taraflar arasında iş sözleşmesinin bulunmadığı anlamına gelmez. Böyle bir durumda dahi ücret, Borçlar Kanunu'nun 323. maddesinin 2. fıkrasına göre tespit olunmalıdır. İş sözleşmesinde ücretin kararlaştırılmadığı hallerde ücretin miktarı, işçinin kişisel özellikleri, işyerindeki ya da meslekteki kıdemi, meslek unvanı, yapılan işin niteliği, iş sözleşmesinin türü, işyerinin özellikleri, emsal işçiler o işyerinde ya da başka işyerlerinde ödenen ücretler, örf ve adetler göz önünde tutularak belirlenir.”(Y. 9. HD'nin 12.5.2008 tarih, 2007/18954-12201 sayılı kararı; Meşe İçtihat ve Mevzuat Bankası); “Davacının ücreti konusunda hiçbir yazılı belge mevcut değildir. Tanık ifadeleri yetersizdir. Bu nedenle çalıştığı iddia edilen yıllar çalıştığı işyeri ve davacının yaptığı iş açıklanarak ilgili meslek kuruluşlarından alabileceği ücret sorulmalı, alınacak cevap bir değerlendirmeye tabi tutularak davacının ücreti belirlenmelidir.” (Y. 9. HD'nin 17.10.2007 tarih, 2007/2622-30652 sayılı kararı; Meşe İçtihat ve Mevzuat Bankası); “Davacının aylık ücretinin miktarı taraflar arasında tartışmalıdır. Davacı işçi 550 YTL ücret ödediğini ileri sürmüş, davalı ise imzalı ücret bordrolarına dayanarak asgari ücret ödediğini savunmuştur. Davacının şikayeti üzerine işyerinde inceleme yapan İş Müfettişi tarafından düzenlenen bilirkişi raporunda da asgari ücret ödediği tespit olunmuştur. Davacı tanıkları iddia doğrultusunda anlatımda bulunmuşlardır. Dosya içerisinde bulunan bordrolarda isimleri geçen işçilerin tamamı için asgari ücret ödendiği gösterilmiştir. Bu durumda ilgili meslek örgütünden davacının aylık ne kadar ücret alabileceği sorulmalı, alınacak olan cevap tüm dosya kapsamı ile birlikte yeniden değerlendirilerek bir karar verilmelidir. Eksik incelemeyle karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir. (Y.9. HD'nin 5.6.2007 tarih, 2006/33700-18007 sayılı kararı; Meşe İçtihat ve Mevzuat Bankası); Ayrıca Birben/Öktem, agm, s. 1107.

- 33 YHGK'nın 16.3.1974 tarih, 1972/4-1240-220 sayılı kararı (YKD, 1975/7, s.5).
- 34 Yargıtay bir kararında; “...davalı vekili zamanaşımı def'ini 30.10.2001 tarih ve 14:47 saatini taşıyan faks ile gönderdiği cevap dilekçesi ile yapmış olup davalıya da usulüne uygun olarak tebliğ edilen ilk oturum günü 30.10.2001 tarihli olup saati 09:35'dir. Davalı vekilinin zamanaşımı def'ini ilk oturumdan ve süresinden sonra yapmış olduğu anlaşılma mahkemece suresinde yapılmayan zamanaşımı def'inin reddi gerekirken...” diyerek saat farkı ile de olsa bunu kabul etmemiştir. (Y. 10. HD'nin 05.6.2003 tarih 2003/4075-4667 sayılı kararı; Meşe İçtihat ve Mevzuat Bankası).
- 35 Yılmaz, İddia ve Savunma, agm, s. 12; Y. 9. HD'nin 04.12.2000 tarih, 2000/18836-18033 sayılı kararı (Meşe İçtihat ve Mevzuat Bankası).
- 36 Y. 4. HD'nin 23.01.1981 tarih, 1980/11363-451 sayılı kararı (YKD 1981/10, s.1265).
- 37 Y. 9. HD'nin 02.4.2007 tarih, 2006/23813-8905 ve 13.5.2008 tarih, 2007/42526-12222 sayılı kararları (Meşe İçtihat ve

Mevzuat Bankası); Yargıtay'ın bir kararına göre; “...davacı vekili ilk oturumda, okunan dava dilekçesini tekrar ettikten sonra, Yargıtay'daki dosyanın beklenmesini, şimdiki davanın ilk davada saklı tuttuğu hakka ilişkin bulunduğunu bildirmiş, davalı vekili de vekaletnamesinin Yargıtay'dan gelecek dosyada olduğunu, dosya gelince savunmasını yapacağını bildirmiş, mahkemece dosyanın Yargıtay'dan gelmesinin beklenmesine, davalı vekilinin savunmasını dosya geldikten sonra yapmasına karar verilmiştir. Dosya Yargıtay'dan gelmiş, ikinci oturumda, davalı vekili ilk savunma olarak alacağı zamanaşımına uğradığını ileri sürmüştür. Vekaletnamesi bulunmadığı için ilk oturumda bir savunmada bulunmayan davalı vekili ikinci oturumda bu savunmayı yapmıştır. Bu davranışta usule uymayan bir yön bulunmamaktadır. Davada vekaletnamesiz temsil söz konusu olamayacağına göre, taraf teşkili kanuni anlamda ikinci oturumda mümkün olmuştur. Zamanaşımı savunması da zamanında yapılmıştır”. (YHGK'nın 20.3.1968 tarih, 1967/9-210-151 sayılı kararı; Meşe İçtihat ve Mevzuat Bankası).

- 38 Günay, age, s. 233.
- 39 YHGK'nın 26.9.2007 tarih, 2007/4-621-615 sayılı kararı (Meşe İçtihat ve Mevzuat Bankası).
- 40 YHGK'nın 08.10.2003 tarih, 2003/9-510-555 sayılı kararı (Meşe İçtihat ve Mevzuat Bankası).
- 41 Y. 9. HD'nin 04.12.2000 tarih, 2000/18836-18033 sayılı kararı (Meşe İçtihat ve Mevzuat Bankası).
- 42 Birben/Öktem, agm, s. 1098 vd.
- 43 Ürcan, agt, s. 106 vd.
- 44 Günay, age, s. 237; “Kural olarak tarafların delillerini ilk oturumda göstermeleri gerekir ise de, tarafların ilk oturumda delillerini göstermemeleri halinde hakim taraflara delillerini göstermeleri için süre verebilir.” (Y. 9. HD'nin 23.10.1997 tarih, 1997/16577-18030 sayılı kararı; Meşe İçtihat ve Mevzuat Bankası).
- 45 Ürcan, agt, s.84 vd.
- 46 YHGK'nın 09.12.1983 tarih, 1981/11-214-1290 sayılı kararı (Meşe İçtihat ve Mevzuat Bankası).
- 47 YHGK'nın 15.3.2006 tarih, 2006/9-21-72 sayılı kararı (Meşe İçtihat ve Mevzuat Bankası).
- 48 Y. 9. HD'nin 29.03.2004 tarih, 2003/17464-6200 sayılı kararı (Meşe İçtihat ve Mevzuat Bankası).
- 49 Bozkurt, age, s. 399; Y. 7. HD'nin 13.6.1978 tarih, 1978/9396-8792 sayılı kararı (YKD 1979/2, s. 208).
- 50 YHGK'nın 25.9.2002 tarih, 2002/9-616-646 sayılı kararı (Meşe İçtihat ve Mevzuat Bankası).
- 51 Yılmaz Ejder, “Hukuk Davasında Hakim Verdigi Kesin Mehilin Hakkı Kısıtlaması”, ABD, 1987/1, s. 45.
- 52 Kuru/Arslan/Yılmaz, age, s. 781.
- 53 Y. 19. HD'nin 13.10.2006 tarih, 2006/2437-9637 sayılı kararı (Meşe İçtihat ve Mevzuat Bankası).
- 54 Yılmaz, Kesin Mehil, agm, s. 44.
- 55 Y. 9. HD'nin 29.12.1988 tarih, 1988/13229-13002 sayılı kararı (YKD 1989/8, s.1117).
- 56 Y. 21. HD'nin 23.6.2008 tarih, 2008/22436-9609 sayılı kararı

(YKD 2009/10, s. 1945).

- 57 YHGK'nın 15.5.1974 tarih, 1972/605-528 sayılı kararı (Meşe İçtihat ve Mevzuat Bankası).
- 58 Y.18.HD'nin 28.01.2003 tarih, 2002/9960-344 sayılı kararı (Meşe İçtihat ve Mevzuat Bankası).
- 59 YHGK'nın 06.10.2004 tarih, 2004/512-464 sayılı kararı (özel arşiv).
- 60 Ertanhan Mesut, Medeni Yargılama Hukukunda Tanık ve Tanıklık, Ankara 2005, s. 179; Y. 9. HD nin 07.02.2006 tarih, 2005/31199-2546 sayılı kararı (Legal İSGHD 2006/10, s. 713).
- 61 Y. 9. HD'nin 14.12.2004 tarih, 2004/3152-27742 sayılı kararı (Meşe İçtihat ve Mevzuat Bankası).
- 62 Y. 9. HD'nin 24.1.2007 tarih, 2006/16589-722 sayılı kararı (Meşe İçtihat ve Mevzuat Bankası).
- 63 Ertanhan, age, s. 206 vd.
- 64 Ertanhan, age, s. 365 vd.
- 65 Y. 2. HD'nin 20.01.1987 tarih, 1986/11077-180 sayılı kararı (Meşe İçtihat ve Mevzuat Bankası); Arslan Ramazan, Medeni Usul Hukukunda Dürüstlük Kuralı, Ankara 1989, s. 101 vd.
- 66 Y. 9. HD'nin 18.10.2007 tarih, 2007/5161-30857 sayılı kararı; "İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku ile ilgili düzenlemeler nite-likçe kural olarak kamu düzeniyle ilgilidir. Bu bakımdan, kusur ve hesap raporlarının alınması ve sair hususların in-celenmesi davanın niteliği gözönünde tutularak, gerçeğin saptanması yönünden tarafların istemlerine bakılmaksızın hakim görevi gereğince re'sen yerine getirmesi gereken hususlardandır. Bu nedenle somut olayda; HUMK.nun 415. maddenin öngördüğü prosedür işletilmek suretiyle sonuca gidilmesi gerektiği açık seçiktir"(Meşe İçtihat ve Mevzuat Bankası).
- 67 Y. 1. HD'nin 31.5.1976 tarih, 1976/5962-5718 sayılı kararı (YKD, 1976/12, s.1652).
- 68 YHGK'nın 18.03.1987 tarih, 1987/216-209 sayılı kararı (YKD 1988/5, s. 603).
- 69 YİBBGK'nın 21.4.1975 tarih, 1975/4-4 sayılı kararı (Meşe İç-tihat ve Mevzuat Bankası).
- 70 YHGK'nın 24.12.2008 tarih, 2008/9-768-784 sayılı kararı (özel arşiv).
- 71 YHGK'nın 24.12.2008 tarih, 2008/9-768-784 sayılı kararı (özel arşiv).
- 72 Y. 11. HD'nin 09.11.2004 tarih, 2004/18-11018 sayılı kararı (Meşe İçtihat ve Mevzuat Bankası).
- 73 Y. 10. HD'nin 02.3.2009 tarih, 2007/24470-2358 sayılı kararı (özel arşiv).
- 74 Y. 10. HD'nin 03.6.2008 tarih, 2008/6723-7756 sayılı kararı (Meşe İçtihat ve Mevzuat Bankası).
- 75 "HUMK'un 433/2. maddesinde karşı tarafın, hükmü süre-sinde temyiz etmemiş olsa bile, 10 gün içinde vereceği ce-vap dilekçesinde hükme ilişkin itirazlarını bildirecek, temyiz isteğinde de bulunabileceği belirtilmiş ise de, 5521 sayılı Yasada bu hükmün uygulanacağına ilişkin bir açıklama mevcut değildir. Bu nedenle, bu hükmün iş mahkemesin-

den verilen hükümler yönünden uygulanmaması yerleşmiş bir uygulama haline gelmiştir. Dolayısıyla, temyize cevap dilekçesi ile ileri sürülen temyiz istemleri reddedilmektedir" (Y.21. HD'nin 25.12.2003 tarih, 2003/11423-10908 sayılı ka-rarı; Meşe İçtihat ve Mevzuat Bankası).

- 76 Y. 11. HD'nin 28.5.2004 tarih, 2003/11314-6003 sayılı kararı (özel arşiv).

## KAYNAKÇA

- Akın Levent, "İş Yargısında Yetki İtirazı ve Kamu Düzeni", Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/2.
- Arslan Ramazan, Medeni Usul Hukukunda Dürüstlük Kuralı, Ankara 1989.
- Birben Erhan/Öktem Sezgi, "İş Yargılamasının Medeni Usul Hukukuna Hakim Olan İlkeler Bakımından Değerlendiril-mesi", Nuri Çelik Armağanı, Ankara 2001.
- Bozkurt H. Argun, İş Yargılaması Usul Hukuku, Ankara 2003.
- Ertanhan Mesut, Medeni Yargılama Hukukunda Tanık ve Tanıklık, Ankara 2005.
- Günay C. İlhan, İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi, Ankara 2000.
- Kar Bektaş, "İş Yargısının Kaynakları", Sicil İş Hukuku Der-gisi, 2006/2.
- Kuru Baki, Hukuk Muhakemeleri Usulü, Ankara 2001.
- Kuru Baki/Arslan Ramazan/Yılmaz Ejder, Medeni Usul Hu-kuku, Ankara 2007.
- Mollamahmutoğlu Hamdi, İş Hukuku, Ankara 2008.
- Şahlanan Fevzi, "İş Yargılaması", İÜHF, 1976 1-4, İstanbul 1977.
- Ürcan Gülümcan, Sözlü Yargılama Usulü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir 2003.
- Yılmaz Ejder, "Hukuk Davasında Hakim Verdiği Kesin Mehlin Hakkı Kısıtlaması", Ankara Barosu Dergisi, 1987/1.
- Yılmaz Ejder, "İş Mahkemeleri Kanunu'nun Değiştirilmesi İhtiyacı", Sicil İş Hukuku Dergisi, 2007/8.
- Yılmaz Ejder, "İşe İade Davalarında Yargılama Usulü İle İl-gili Özellikler", Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006/4.
- Yılmaz Ejder, "İdari Yargıda İddia ve Savunmanın Genişle-tilmesi/Değiştirilmesi Yasası", ABD 1983/3-4.