

İŞ MAHKEMELERİNDE GÖREV

1. GİRİŞ

Bir davaya, aynı yargı yolundaki ilk derece mahkemelerinden hangi mahkemenin ve hangi yerdeki mahkemenin bakacağını düzenleyen kurallar görev ve yetki kurallarıdır¹.

İş mahkemeleri özel nitelikte hukuk uyuşmazlıkları olan iş uyuşmazlıklarını çözmekle görevli mahkemelerdir².

İş mahkemesi, özel mahkeme niteliğinde olan bir ilk derece mahkemesidir.

İş mahkemeleri, genel olarak işçi ile işveren arasında çıkan uyuşmazlıklar ile Sosyal Güvenlik Kurumu'nun (SGK) taraf olduğu uyuşmazlıkları çözmekle görevlidir.

İş mahkemelerinin görevli olabilmesi için, uyuşmazlığın taraflarının işçi, işveren veya işveren vekili olması ve bu uyuşmazlıkların iş ilişkisi nedeniyle iş sözleşmesinden veya kanundan doğması gerekmektedir.

Ayrıca, iş mahkemeleri diğer kanunlarda iş mahkemelerinin görevli olduğu belirtilen uyuşmazlıklara ve 5510 sayılı Kanun'un geçici 4. maddesi kapsamındaki uyuşmazlıklar dışındaki 5510 sayılı Kanun'dan doğan tüm uyuşmazlıklara bakmaktadır.

2. İŞ MAHKEMELERİ KANUNUNA GÖRE GÖREVLİ MAHKEME

İş mahkemelerinin görevli olduğu uyuşmazlıklar bakımından göreve ilişkin hükümler kamu düzenine ilişkin olduğundan, uyuşmazlığın iş mahkemesinde görülmesi bir dava şartıdır (HMK m.114/1, c).

İş uyuşmazlıklarının çeşitliliği karşısında, iş uyuşmazlıklarının tam bir tanımını vermek güç olmakla birlikte; iş uyuşmazlığının, "bireysel ve toplu iş sözleşmelerinin bağitlanması, varlığı veya sona ermesinden kaynaklanan her türlü uyuşmazlık" biçiminde tanımlanması mümkündür³.

Öğretide iş uyuşmazlıkları, uyuşmazlığın niteliğine ve uyuşmazlığın taraflarına göre ayrılarak açıklanmaktadır. Uyuşmazlığın niteliğine göre yapılan ayırım hak ve menfaat uyuşmazlığı olarak



¹ Kuru, Medeni Usul Hukuku, s.85; Saim Üstündağ, Medeni Yargılama Hukuku, C.I-II, 7.bs., İstanbul, Nesil Matbaacılık, 2000, s.139; Akkan, Pekcanitez Medeni Usul Hukuku, s.233; Karslı, Medeni Muhakeme Hukuku, s.167, Muşul, Medeni Usul Hukuku, s.53.

² Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 2014:159.

³ Süleyman Başterzi, İş Uyuşmazlıkları, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, 2000, s.42.

karşımıza çıkar⁴. Hak uyuşmazlığı, işçi ile işveren arasındaki iş ilişkilerinin dayanağını oluşturan ve mevzuat, bireysel ve toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre taraflara sağlanan haklara ilişkin olarak çıkan uyuşmazlıklardır⁵. Menfaat (çıkar) uyuşmazlıkları ise, mevcut bir hakkın değiştirilmesi ya da yeni bir hakkın sağlanması, bir başka ifadeye menfaatlerin hakka dönüştürülmesi amacıyla ortaya çıkan uyuşmazlıklar olarak tanımlanır⁶.

Diğer yandan ayrı olarak iş mahkemesinin kurulmadığı yerlerde iş mahkemesinin görevli olduğu işler, genel mahkeme olan o yerdeki asliye hukuk mahkemesi⁷ (İMK m.2/3) tarafından “İş Mahkemesi sıfatıyla” görülür⁸.

İş Mahkemelerinin görevi 7036 sayılı Kanunun 5 inci maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre iş mahkemeleri; 5953 sayılı Kanuna tabi gazeteciler, 854 sayılı Kanuna tabi gemiadamları, 4857 sayılı İş Kanununa veya 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun İkinci Kısımının Altıncı Bölümünde düzenlenen hizmet sözleşmelerine tabi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına, idari para cezalarına itirazlar ile 5510 sayılı Kanunun geçici 4 üncü maddesi kapsamındaki uyuşmazlıklar hariç olmak üzere Sosyal Güvenlik Kurumu veya Türkiye İş Kurumunun taraf olduğu iş ve sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklara, diğer kanunlarda iş mahkemelerinin görevli olduğu belirtilen uyuşmazlıklara, ilişkin dava ve işlere bakar.

Kanunda iş mahkemelerinin görevi üç kategoride düzenlenmiştir. İlki işçi, işveren ve işveren vekilleri arasında iş ilişkisinden doğan davalar; ikincisi, idari para cezaları ve 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesine göre açılan davalar hariç Sosyal Güvenlik Kurumu ile Türkiye İş Kurumunun taraf olduğu iş ve sosyal güvenlik mevzuatından doğan davalar; üçüncüsü ise diğer kanunlarda iş mahkemelerinin görevli olduğunun belirtildiği davalardır⁹.

⁴ Köme Akpulat, Ayşe, “İş Mahkemelerinde Yargılamanın Özellikleri”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Özel Hukuk Doktora Tezi, İstanbul 2018

⁵ Kemal Oğuzman, Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri, C.1, 4.bs., İstanbul, 1987, s.109; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, İş Hukuku, s.933; Ünal Narmanlıoğlu, İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, 3.bs. İstanbul, Beta, 2016, s.518; A. Can Tuncay, Burcu Savaş Kutsal, Toplu İş Hukuku, 6.bs, İstanbul, Beta, 2017, s.343; Ömer Ekmekçi, Toplu İş Hukuku Dersleri, İstanbul, On İki Levha, 2018, s.350.

⁶ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, İş Hukuku, s.933; Tuncay, Savaş Kutsal, Toplu İş Hukuku, s 344; Ekmekçi, Toplu İş Hukuku, s.350; Başterzi, İş Uyuşmazlıkları, s.44.

⁷ HSK'nın 26.3.2014 Tarihli ve 141 sayılı Kararı (www.hsk.gov.tr/DuyuruOku/492_hakimler-ve-savcilar-yuksek-kurulu-genel-kurulunun-26032014-tarih-ve-141-sayili-karari.aspx E.T.: 14.02.2019).

⁸ Tanriver, 208; Arslan/Yılmaz/Taşpınar Ayvaz, Usul, 105, 742; Akkan, Pekcanitez Usûl, 170.

⁹ N. Caniklioğlu, T. Canbolat, E. Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 36. Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2023, S.42

İşçi işveren ilişkisi açısından değerlendirme yapıldığında iş mahkemelerinin görevli olabilmesi için, kural olarak iki unsurun bir arada gerçekleşmesi gerekmektedir. İlki, uyuşmazlığın taraflarının işçi, işveren veya işveren vekili olması, ikincisi ise bu uyuşmazlıkların iş ilişkisi nedeniyle iş sözleşmesinden veya kanundan doğmasıdır¹⁰.

İdari para cezalarında ise uyuşmazlık işçi, işveren ya da işveren vekili arasında çıkmadığından bu davalarda iş mahkemeleri görevli değildir. 4857 sayılı İş Kanunu'ndan doğan idari para cezalarına ilişkin uyuşmazlıklarda sulh ceza mahkemeleri görevlidir.

Bu çerçevede, bir davanın iş davası olarak nitelendirilmesi ve iş mahkemelerinin görev alanına dahil edilebilmesi için, uyuşmazlığın taraflarının İş Kanununa tabi işçi ve işveren, konusunun da iş sözleşmesine veya İş Kanununa dayanan bir hak iddiası olması gerekmektedir¹¹.

İş mahkemelerinin görevli olabilmesi için öğretide kişi unsuru ve konu unsurunun bir arada olması gerekmektedir.

a. Kişi Unsuru Açısından İş Mahkemelerinde Görev

Kişi unsuru açısından iş mahkemesinin görevli olabilmesi için uyuşmazlığın taraflarının işçi sayılanlar ile işveren veya işveren vekili sıfatına sahip olması gerekir. Bunun sonucunda işçi sayılmayan kişilerin açacakları davalarda iş mahkemeleri görevli olmaz¹². Başka bir deyişle, iş mahkemelerinin kişi unsuru bakımından görevli olabilmesi için uyuşmazlığın tarafları işçiler, gazeteciler ve gemi adamları ile işverenler veya işveren vekilleri olmalıdır. Uyuşmazlık, maddede sayılan iş kanunlarından ya da TBK'nun hizmet sözleşmesi hükümlerinden doğmakla birlikte, bu taraflar arasında değilse iş mahkemeleri görevli olmayacaktır¹³.

İşçi (gemiadamı, gazeteci) ve işverenlerin bu sıfatlarının, uyuşmazlığın ait olduğu dönemde var olması yeterlidir. Sonradan, dava açıldığı sırada ya da yargılama ve hüküm sırasında işçi ve işveren niteliğinin kaybedilmesi, davanın iş mahkemesinde görülmesini engellemez¹⁴.

¹⁰ N. Caniklioğlu, T. Canbolat, E. Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 36. Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2023, S.43

¹¹ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 2014:160; Çenberci, 1969:14; Süzek, 2014:96; Bozkurt, 2012:122; Şahlanan:384 vd; Başterzi, 1999:36 vd...

¹² Süzek, İş Hukuku, 109; Bozkurt, 135; Mutlay / Işık, 588 vd.: Kar, Yargılama Usulü, 252 vd.

¹³ Köme Akpulat, Ayşe, "İş Mahkemelerinde Yargılamanın Özellikleri", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Özel Hukuk Doktora Tezi, İstanbul 2018

¹⁴ Köme Akpulat, Ayşe, "İş Mahkemelerinde Yargılamanın Özellikleri", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Özel Hukuk Doktora Tezi, İstanbul 2018

İşçi niteliğinde olmayan işçiye benzer durumda olan çırakların ve stajyerlerin ustalarıyla/işverenleriyle aralarından doğan uyuşmazlıklarda iş mahkemeleri görevli değildir. Gerçekten, çıraklık sözleşmesine istinaden bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını öğrenmek amaçlı olarak işyerinde bulunan çıraklar hukuken “işçi” sayılmadıkları için, işverenleriyle aralarındaki uyuşmazlıklar hakkında iş mahkemesi görevli olmaz¹⁵.

Kanuni halefiyet ilkesi gereğince, kanuni mirasçılardan davayı iş mahkemesinde açmaları gerektiği konusunda şüphe duyulmamalıdır. Farklı bir ifadeyle, bireysel İş Kanunlarından veya iş sözleşmesinden doğan alacaklar bakımından kanuni halefiyet esası uygulanmalı ve işçinin haleflerinin işverene veya işçinin işverenin haleflerine karşı açacakları davalar iş mahkemesinde görülmelidir¹⁶.

Asıl işveren- alt işveren ilişkisinde ise işçinin sadece alt işverene karşı dava açması halinde uyuşmazlığın iş mahkemesinde inceleneceği noktasında tereddüt yoktur. Öte yandan işçi tarafından sadece asıl işverene karşı dava açılmış ise; her ne kadar asıl işverenle işçi arasında iş sözleşmesine dayalı bir ilişki yoksa da, asıl işveren iş sözleşmesinden kaynaklanan işçilik alacaklarından alt işverenle beraber sorumlu olduğundan görevli mahkemenin iş mahkemesi olarak kabulü uygun olacaktır. Yine de tartışmaların ve tereddütlerin önüne geçmek adına, kanunda açık bir düzenleme yapmak suretiyle, asıl işverene karşı açılacak davalarda da iş mahkemesi görevli kılınmalıdır. Son olarak, alt işverenle birlikte asıl işverene karşı da dava açılması halinde, görevli mahkemenin iş mahkemesi olacağı tartışmasızdır¹⁷.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı olması halinde ise alt işveren işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılacağından bu durumda da iki taraf arasındaki iş ilişkisine dayalı uyuşmazlıklarda görevli mahkeme iş mahkemesi olacaktır.

Geçici iş ilişkisinde ise geçici işçinin işvereni özel istihdam bürosudur. Geçici işçi ile özel istihdam bürosu arasındaki iş ilişkisine dair uyuşmazlıklar da görevli mahkeme iş mahkemesidir.

Bununla birlikte geçici (ödünç alan) işverenle, özel istihdam bürosunun işçisi arasında iş sözleşmesine dayalı bir ilişkinin varlığından bahsedilemez. Ayrıca asıl işveren ve alt işveren ilişkisinde benimsenen müteselsil sorumluluk anlayışından farklı şekilde, geçici (ödünç alan) işverenin, özel



¹⁵ Mutlay, Faruk, ve Melih Işık. “7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu Uyarınca Görev”. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 68, sy. 3 (Aralık 2019): 565-634. <https://doi.org/10.33629/auhfd.663178>.

¹⁶ Süzek, Sarper; İş Hukuku, 16. Baskı, İstanbul, Eylül 2018

¹⁷ Mutlay, Faruk ve Melih Işık. “7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu Uyarınca Görev”. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 68, sy. 3 (Aralık 2019): 565-634. <https://doi.org/10.33629/auhfd.663178>.

istihdam bürosuyla birlikte geçici (ödünç) işçinin işçilik alacaklarına karşı müteselsil sorumlu olduğu kural olarak kabul edilmemiştir. Sadece istisnai olarak, 12. fıkra da yer alan “*ikinci fıkranın f bendi kapsamında kurulan geçici iş ilişkisinde [...] geçici işçi çalıştıran işveren, ödenmeyen ücretler mevcut ise, bunlar ödenene kadar özel istihdam bürosunun alacağını ödemeyerek, özel istihdam bürosunun alacağından mahsup etmek kaydıyla geçici işçilerin en çok üç aya kadar olan ücretlerini doğrudan işçilerin banka hesabına yatırır.*” düzenlemesiyle özel istihdam bürosunun ve geçici (ödünç alan) işverenin müteselsil sorumluluğuna yer verilmiştir. Müteselsil sorumluluğun benimsendiği bu istisnai hale ilişkin olarak, geçici (ödünç) işçinin özel istihdam bürosuna ve geçici (ödünç alan) işverene ya da sadece geçici (ödünç alan) işverene karşı açacağı davada görevli mahkeme iş mahkemesidir¹⁸.

b. Konu Unsuru Açısından İş Mahkemelerinde Görev

İş Mahkemelerinin görevinin belirlenmesinde taraflar arasındaki uyuşmazlığın konusu da önem arz etmektedir. Esas olan iş ilişkisi olduğundan, iş mahkemelerinin görevli olması için işçi sayılan kişilerle işveren veya işveren vekilleri arasındaki uyuşmazlığın iş sözleşmesinden veya kanundan kaynaklanıyor olması da şarttır¹⁹.

Örneğin, sözleşmeden doğan ikramiye alacağı, ebeveyn izni, feshe bağlı cezai şart gibi hususlardan doğan uyuşmazlıklar, kanundan doğan kıdem tazminatı, işçinin ölümü üzerine işverence geri kalanlara ödenen tazminat, fazla çalışma ücreti, ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranış nedeniyle uğranılan zararın tazmini gibi konulardan doğan uyuşmazlıklar iş mahkemesi tarafından incelenecektir²⁰.

Özellikle işçinin işveren otoritesinde ve ona ait iş organizasyonu kapsamında iş görmesi; ekonomik ve teknik bağımlılığa göre, iş sözleşmesini diğer sözleşmelerden ayıran bir ölçüttür. Kişinin yaptığı işin yönetimin ve gerçek denetiminin kime ait olduğu, işçinin işverenin yönetim ve sorumluluğu altındaki bir organizasyonda görev yapıp yapmadığı, iş sözleşmesinin tespiti açısından önemlidir²¹.

¹⁸ Mutlay, Faruk ve Melih Işık. “7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu Uyarınca Görev”. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 68, sy. 3 (Aralık 2019): 565-634. <https://doi.org/10.33629/auhfd.663178>.

¹⁹ N. Caniklioğlu, T. Canbolat, E. Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 36. Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2023, S.48

²⁰ Y. HGK. T.26.12.2012, E.2012/13-648, K.2012/1385

²¹ Köme Akpulat, Ayşe, “İş Mahkemelerinde Yargılamanın Özellikleri”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Özel Hukuk Doktora Tezi, İstanbul 2018

Uyuşmazlığın tarafları işçi (gemi adamı, gazeteci) ve işveren olmasına rağmen, uyuşmazlığın, iş ilişkisi nedeniyle, iş kanunları ve TBK.'ndan veya taraflar arasındaki iş sözleşmesinden doğmaması hâlinde iş mahkemeleri görevli değildir²².

Hâkim, genel olarak uyuşmazlığı çözerken ve görev kurallarını değerlendirirken tarafların hukuki nitelendirmeleriyle bağlı değildir. Taraflar aralarındaki sözleşmeyi başka bir şekilde tanımlamış olsa bile, eğer bir iş ilişkisinin var olduğu kabul edilirse, bu ilişki nedeniyle sözleşmeden ve kanundan kaynaklanan uyuşmazlıklar iş mahkemesinde görülecektir²³.

İşçi tarafından talep edilebilecek kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, kötü niyet tazminatı, ayrımcılık tazminatı, sendikal tazminat, ücret, fazla mesai ücreti, yıllık izin ücreti, hafta tatil ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, maddi ve manevi tazminat ile işveren tarafından talep edilebilecek ihbar tazminatı, cezai şart, avansın iadesi ve eğitim giderleri gibi alacak ve tazminat alacakları ya da iş ilişkisinden kaynaklanan diğer işçi ve işveren alacakları için görevli mahkeme iş mahkemesidir. Şüphesiz sadece burada örnek niteliğinde saydığımız alacaklar bakımından değil, burada sayılmayan ancak iş ilişkisinden doğan diğer alacaklara ilişkin uyuşmazlıklar için de iş mahkemesi görevlidir²⁴.

Bu kapsamda, Yargıtay 7. Hukuk Dairesi'nin 2014 yılında vermiş olduğu kararında, "Sefer başına yapılan prim ödemesi tır şoförleri açısından sözleşmenin asli unsurlarından olup, ücretin ayrılmaz bir parçasıdır. Bu nedenle, yıllık izin alacağı yönünden hesaplamaya esas ücretin, sefer başına ödenen primler dahil edilerek belirlenmesi gerektiğinin dikkate alınmaması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir."²⁵ şeklinde hükmetmiştir.

3. DİĞER İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK KANUNLARINA GÖRE GÖREVLİ MAHKEME

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununa göre iş mahkemeleri sadece İş Mahkemeleri Kanununda sayılan kanunlardan doğan uyuşmazlıklarda görevli olmayıp iş mahkemelerinin diğer kanunlarda iş mahkemelerinin görevli olduğu belirtilen uyuşmazlıklara da bakacağı hüküm altına alınmıştır.

Kanunda açıkça iş mahkemesinin görevli olduğunun düzenlendiği hükümler dışında, SGK tarafından açılan ve iş ve sosyal güvenlik hukuku mevzuatından doğan rücu davaları, kurum aleyhine

²² Köme Akpulat, Ayşe, "İş Mahkemelerinde Yargılamanın Özellikleri", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Özel Hukuk Doktora Tezi, İstanbul 2018

²³ Köme Akpulat, Ayşe, "İş Mahkemelerinde Yargılamanın Özellikleri", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Özel Hukuk Doktora Tezi, İstanbul 2018

²⁴ Mutlay, Faruk, ve Melih Işık. "7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu Uyarınca Görev". Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 68, sy. 3 (Aralık 2019): 565-634. <https://doi.org/10.33629/auhfd.663178>.

²⁵ Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, E. 2013/23367, K.2014/7174, 01.04.2014



açılan alacak ve tespit davaları, prim alacaklarının yeniden yapılandırılmasına ilişkin uyuşmazlıklardan doğan davalar da gerek SSGSSK. m. 101, gerekse İş M.K. m.5 uyarınca iş mahkemesinde görülecektir²⁶.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda yer alan hükümlere göre bu kanundan doğan uyuşmazlıklarda iş mahkemelerinde görülür.

Son olarak, iş mahkemesinin görevli olduğuna ilişkin bir diğer özel hüküm de 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda yer almaktadır. İdari bir yaptırım niteliğinde olan ve işyerinde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde; bu tehlike giderilinceye kadar, işyerinin bir bölümünde veya tamamında faaliyetin durdurulması kararına karşı, işveren tarafından iş mahkemesine itiraz edilebileceği Kanunda açıkça düzenlenmiştir (m.25/4). Öte yandan bu Kanun, kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen tüm gerçek kişilere ve işyerlerine uygulanacağından; bu kimselerden iş kanunlarına ve TBK.'nın hizmet sözleşmesine tabi olanlar ile işverenleri arasında bu Kanundan doğan uyuşmazlıklar da uygun düştüğü ölçüde iş mahkemesinde görülecektir²⁷.

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ



²⁶ Köme Akpulat, Ayşe, “İş Mahkemelerinde Yargılamanın Özellikleri”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Özel Hukuk Doktora Tezi, İstanbul 2018

²⁷ Köme Akpulat, Ayşe, “İş Mahkemelerinde Yargılamanın Özellikleri”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Özel Hukuk Doktora Tezi, İstanbul 2018