

İŞ KANUNU'NUN 6111 SAYILI KANUN İLE DEĞİŞİK 91. ve 92. MADDELERİNİN MEDENİ USUL VE İCRA HUKUKU BAKIMINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

Yard. Doç. Dr. Nesibe KURT KONCA*

GİRİŞ

4857 sayılı İş Kanunu'nun yedinci bölümü, çalışma hayatının denetlenmesi ve teftişi konusunu düzenlemektedir. Anayasa'nın 49'uncu maddesinde hüküm altına alınan, çalışma hakkı ve ödevi, bu düzenlemenin temelini teşkil etmektedir. Buna göre, devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri almakla ödevlidir (AY. m. 49,II). Devlet, bu ödevinin bir uzantısı olarak, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izler, denetler ve teftiş eder. Anılan görevler, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı ihtiyaca yetecek sayı ve özellikle teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişlerince yerine getirilir.

6111 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesine kadar, işçi şikâyetleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş müfettişleri tarafından incelenmekte ve sonuçlandırılmakta idi. İşyeri ve çalışma şartları, iş şartları, iş güvenliği ve sağlığı önlemleri, sigorta işlemleri, işçilerin mali hakları gibi çok çeşitli konularda ortaya çıkan şikâyetler, yoğun bir şekilde Bakanlığa intikal etmekte idi. İki binli yıllarda sıklıkla yaşanan ekonomik kriz dönemlerinde, işyerlerinin kapanması ya da daha az işçi çalıştırmaya gidilmesi sonucu, işten çıkarılan işçilerin, işverenleri ile aralarında çıkan uyuşmazlıkların idari yönden çözümü amacıyla Bakanlık Bölge Müdürlüklerine¹ çok sayıda başvuru yapılmaktaydı. Bu durum, iş müfettişlerinin asli görevleri olan işyeri

(*)Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Medenî Usûl ve İcra-İflâs Hukuku Bilim Dalı.

¹6223 sayılı Kanunun verdiği yetkiye dayanılarak Bakanlar Kurulunca çıkarılan ve 02/11/2011 tarihli ve 28103 (Mükerrer) sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan, 665 sayılı "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname" ile 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu'nda yapılan değişiklik ile Bölge Çalışma Müdürlükleri lağvedilmiş; illerde bulunan İş Kur İl Müdürlüklerinin ismi "Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü" olarak değiştirilmiştir. Bakanlık bölge müdürlükleri tarafından yürütülen iş ve işlemler de dahil Bakanlığın mevzuattan kaynaklanan ve taşrada yürütülmesi gereken görevlerini artık bu il müdürlükleri yürütecektir. Mevzuatta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Çalışma Müdürlüğüne yapılan atıflar Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne yapılmış sayılacaktır. Dolayısıyla Bakanlığın bölge müdürlüklerine yapılan ihbar ve şikâyetler de artık bu yeni il müdürlüklerine yapılacaktır.

denetimlerini yeterince yapamamalarına sebep olmaktadır. Keza, iş sözleşmesi sona ermiş işçilerin iş sözleşmesinden kaynaklanan kişisel alacaklarına ilişkin şikâyetlerin incelenmesi, işyeri denetimini gerektirmemekte ve belgeye dayalı bir inceleme olması sebebiyle, gerçek manada bir teftiş ve denetim faaliyeti teşkil etmemekteydi. Ayrıca, işçilerin şikâyetleri çok uzun bir zamanda karara bağlanmaktaydı. Çalışma hayatında emeğinin karşılığı ve tek gelir kaynağı olan ücreti ile geçimini sağlayan işçinin, iş sözleşmesinden kaynaklanan bireysel alacakları ile ilgili şikâyetlerinin en kısa zamanda çözümlenmesi, işçiler için hayati önem arz etmektedir².

Bu durum karşısında kanun koyucu İş Kanunu'nda değişiklik yapma ihtiyacı duymuştur. Bu çerçevede, 6111 sayılı Kanun'un 77 ve 78'inci maddeleri ile İş Kanunu'nun 91 ve 92'nci maddeleri değiştirilmiştir.

Yeni Kanun metni

DEVLETİN YETKİSİ

Madde 91 - Devlet, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izler, denetler ve teftiş eder. Bu ödev Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı ihtiyaca yetecek sayı ve özellikle teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişlerince yapılır.

(Ek fıkra: 13/02/2011-6111 S.K 77. mad.) 30/1/1950 tarihli ve 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 10 uncu maddesine istinaden iş sözleşmesi fiilen sona eren işçilerin kanundan, iş ve toplu iş sözleşmesinden doğan bireysel alacaklarına ilişkin şikâyetleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bölge müdürlüklerince³ incelenir.

Askeri işyerleriyle yurt güvenliği için gerekli maddeler üretilen işyerlerinin denetim ve teftişi konusu ve sonuçlarına ait işlemler Milli Savunma Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca birlikte hazırlanacak yönetmeliğe göre yürütülür.

YETKİLİ MAKAM VE MEMURLAR

Madde 92 - 91 inci madde hükmünün uygulanması için iş hayatının izlenmesi, denetlenmesi ve teftişiyle ödevli olan iş müfettişleri, işyerlerini ve eklentilerini, işin yürütülmesi tarzını ve ilgili belgeleri, araç ve gereçleri, cihaz ve makineleri, ham ve işlenmiş maddelerle, iş için gerekli olan malzemeyi 93 üncü maddede yazılı esaslara uyarak gerektiği zamanlarda ve işçilerin yaşamına, sağlığına, güvenliğine, eğitimine, dinlenmesine veya oturup yatmasına ilişkin tesis ve tertipleri her zaman görmek,

²6111 sayılı Kanun gerekçesi, s. 146, bkz. <http://www2.tbmm.gov.tr/d23/1/1-0971.pdf> (1.05.2011)

³Bkz. dp. 1.

araştırmak ve incelemek ve bu Kanunla suç sayılan eylemlere rastladığı zaman bu hususta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak İş Teftişi Tüzüğünde açıklanan şekillerde bu hâlleri önlemek yetkisine sahiptirler.

(Değişik fıkra: 13/02/2011-6111 S.K 78. mad.) Teftiş, denetleme ve incelemeler sırasında işverenler, işçiler ve bu işle ilgili görülen başka kişiler izleme, denetleme ve teftişle görevli iş müfettişleri ve işçi şikâyetlerini inceleyen Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü memurları tarafından çağrıldıkları zaman gelmek, ifade ve bilgi vermek, gerekli olan belge ve delilleri getirip göstermek ve vermek; iş müfettişlerinin birinci fıkrada yazılı görevlerini yapmaları için kendilerine her çeşit kolaylığı göstermek, bu yoldaki isteklerini geciktirmeksizin yerine getirmekle yükümlüdürler.

(Değişik fıkra: 13/02/2011-6111 S.K 78. mad.) Çalışma hayatını izleme, denetleme ve teftişe yetkili iş müfettişleri ile işçi şikâyetlerini incelemekle görevli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü memurları tarafından tutulan tutanaklar aksi kanıtlanıncaya kadar geçerlidir. İş müfettişleri tarafından düzenlenen raporların ve tutulan tutanakların işçi alacaklarına ilişkin kısımlarına karşı taraflarca otuz gün içerisinde yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir. İş mahkemesinin kararına karşı taraflarca 5521 sayılı Kanunun 8 inci maddesine göre kanun yoluna başvurulabilir. Kanun yoluna başvurulması iş mahkemesince hüküm altına alınan işçi alacağının tahsiline engel teşkil etmez.

6111 sayılı Kanun ile yapılan değişikliğin gerekçesinde, iş sözleşmesi fiilen sona eren işçilerin İş Kanunu, iş ve toplu iş sözleşmesinden doğan bireysel alacaklarına ilişkin şikâyetlerinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerince incelenebilmesine imkân tanınarak iş müfettişlerinin asli görevleri olan teftiş ve denetime yoğunlaşmaları ve Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü memurlarınca işçi şikâyetlerinin hızlı bir şekilde sonuçlandırılmasının amaçlandığı belirtilmiştir. Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü memurlarının şikâyetleri incelerken kullanacakları yetkiler belirlenmiştir. Talepleri hâlinde, taraflara istenilen bilgi ve belgeleri sunma, çağrıldıklarında gelme, ifade ve bilgi verme zorunluluğu getirilmiştir. İncelemeler sonucunda memurlarca hazırlanan tutanakların aksi ispatlanıncaya kadar geçerli olduğu düzenlenmiştir. İş müfettişleri tarafından düzenlenen raporlarda ve tutulan tutanaklarda tespit edilen işçi alacaklarının ilgililer tarafından süresi içerisinde itiraz edilmemesi veya itirazın reddedilmesi durumunda kesinleşerek tahsil edilebilir hâle gelmesi kanun değişikliğinin bir diğer gerekçesi olarak düzenlenmiştir⁴.

Bu çalışmanın amacı, iş müfettişleri ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü memurlarının şikâyetlere ilişkin olarak hazırladıkları rapor ve tutanakların delil niteliğini ve bunların işçi alacaklarına ilişkin olarak düzenledikleri rapor ve tutanakların icra takipleri bakımından değerini tespit

⁴6111 sayılı Kanun gerekçesi, s. 146, bkz. <http://www2.tbmm.gov.tr/d23/1/1-0971.pdf> (1.05.2011)

etmektedir. İş müfettişlerinin ve Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü memurlarının şikâyetlere ilişkin olarak hazırladıkları tutanakların ve işçi alacaklarına ilişkin olarak düzenledikleri rapor ve tutanakların kesin delil niteliği taşıyıp taşımadığı, İcra ve İflâs Kanunu'nun 68'inci maddesi anlamında bir belge olup olmadığı ve ilâm niteliğinde bir belge teşkil edip etmediği hususları incelenecektir.

A. İŞÇİ ŞİKAYETLERİ KONUSUNDA İŞ MÜFETTİŞLERİ VE ÇALIŞMA VE İŞ KURUMU İL MÜDÜRLÜĞÜ MEMURLARININ YETKİLERİ

İş müfettişleri çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izler, denetler ve teftiş eder. İş müfettişleri görevlerini, İş Teftiş Kurulu Başkanlığının talimatları doğrultusunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı adına yapar.

İş hayatının izlenmesi, denetlenmesi ve teftişiyle ödevli olan iş müfettişleri, işyerlerini ve eklentilerini, işin yürütülmesi tarzını ve ilgili belgeleri, araç ve gereçleri, cihaz ve makineleri, ham ve işlenmiş maddelerle, iş için gerekli olan malzemeyi gerektiği zamanlarda ve işçilerin yaşamına, sağlığına, güvenliğine, eğitimine, dinlenmesine veya oturup yatmasına ilişkin tesis ve tertipleri her zaman görmek, araştırmak ve incelemek ve suç sayılan eylemlere rastladığı zaman gerekli önlemleri almakla yetkili ve görevlidirler (İş Teftiş Tüzüğü m. 13-15). Bu bağlamda, işçi şikâyetlerini incelemek görevi esas olarak iş müfettişlerine aittir. Ancak, 6111 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikle iş sözleşmesi fiilen sona eren işçilerin kanundan, iş ve toplu iş sözleşmesinden doğan bireysel alacaklarına ilişkin şikâyetlerini inceleme yetkisi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine verilmiştir. Buna göre, bir işçinin iş sözleşmesi sona ermişse, bireysel alacaklarına ilişkin şikâyetlerinin bir an evvel sonuçlanması için başvuracağı makam, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüdür. Buna karşılık, işçinin iş sözleşmesi devam ediyorsa, özellikle yaşamına, sağlığına, güvenliğine, eğitimine, dinlenmesine veya oturup yatmasına ilişkin şikâyetleri varsa, başvuracağı makam iş müfettişleridir.

Ekonomik, sosyal ve eğitim durumu açısından zayıf konumda bulunan bir işçinin, işten çıkarılması hâlinde, hakkını aramak için, işverene karşı iş mahkemesinde bizzat dava açması, yargılamayı takip etmesi, hüküm alması, hükmü icraya koyması neredeyse imkânsızdır. Çok iyi eğitim almış kişiler bile, davalarını bizzat takip etmemektedirler. Her ne kadar, iş mahkemelerindeki yargılamada, zayıf konumda bulunan işçileri koruyucu düzenlemeler mevcut olsa da, böyle bir durumda, hakkını arayan işçi, mahkemeye ancak avukat marifetiyle başvurabilir. Fakat, işsiz kalmış bir işçinin ise, yargılama giderleri ile vekâlet ücretini karşılayacak bir geliri yoktur. Dava açmadan, idari makamlara başvuru suretiyle hakkını arayabilmek işçi için tercih edilecek yol olmaktadır.

İşçilerin kanun, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan haklarının ihlal edilmesi hâlinde, başvuracakları idari yol, matbu bir şikâyet dilekçesi

doldurup bağlı buldukları Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne vermektir. Herhangi bir harç ve gidere tâbi olamayan bu yol, matbu bir dilekçenin doldurulmasından ibaret olup, işçi için herhangi bir külfet yaratmamaktadır.

İş uyuşmazlıklarının idari makamlara başvuru suretiyle çözümlenmesi, yargı mercilerinin iş yükünü de azaltacaktır. Günümüzde ağır iş yükü altında hantallaşan yargı mercileri, bu tür mahkeme dışı çözüm yollarının gelişmesiyle hız ve etkinlik kazanacaktır⁵. Ayrıca, idari makamlar daha kısa sürede uyuşmazlığı çözümleneceği için, işçinin çalışma hayatına en kısa sürede ve aynı ya da başka bir işyerinde devam etmesi sağlanacaktır. Sonuçlanması uzun süren yargılama süreci hiç başlatılmayacağı için, işçinin zor duruma düşmesinin önüne geçilecektir. İşçinin başkalarına muhtaç hâle gelmesi engellenecektir. Bu suretle, kamu düzeni de korunacaktır.

B. İŞ MÜFETTİŞLERİ VE ÇALIŞMA VE İŞ KURUMU İL MÜDÜRLÜĞÜ MEMURLARININ HAZIRLADIKLARI RAPOR VE TUTANAKLARA KARŞI İŞ MAHKEMESİNE BAŞVURMA

1. Başvurunun Hukukî Niteliği

İş Kanunu'nun 92'nci maddesinin üçüncü fıkrasında, iş müfettişleri tarafından düzenlenen raporların ve tutulan tutanakların işçi alacaklarına ilişkin kısımlarına karşı taraflarca iş mahkemesine itiraz edilebileceği düzenlenmiştir. Buradaki başvuru, "itiraz" biçiminde gerçekleşmektedir.

Kanunun kullandığı "itiraz" kavramı, medenî usul hukuku sistemimizde yabancı bir kavramdır. Çünkü, medenî usul hukukunda gerek ilk derece yargılamasında gerek üst derece yargılamasında "itiraz" diye bir müessese bulunmamaktadır. Medenî usul hukuku sistemi, esas itibarıyla çekişmeli yargıyı konu alır. Çekişmeli yargının temelini ise, dava kavramı oluşturur. Bir hususun mahkeme önüne getirilmesi, "dava" şeklinde olur⁶. İtiraz terimi kullanılmaz. Bu sebeple, kanun koyucunun itiraz değil, "itiraz davası" veya "dava" terimini kullanması yerinde olurdu.

Dava, başkaları tarafından hakkı ihlal edilen veya tehlikeye sokulan kimsenin, yeniden tartışma konusu yapılmayacak şekilde ve geleceğe yönelik olarak, bu ihlalin veya tehlikenin bertaraf edilmesi için mahkemeden hukukî koruma talep etmesidir⁷.

⁵PEKCANITEZ, Hakan/ATALAY, Oğuz/ÖZEKES, Muhammet: Hukuk Muhakemeleri Kanunu Hükümlerine Göre Medenî Usul Hukuku, Ankara 2011, s. 707.

⁶YILMAZ, Ejder: "Alt İşverenlik İlişkisinin Muvazaalı Olduğunu Tespit Eden İş Müfettişi Raporuna Göre Karşı İtiraz Davası", Çimento İşveren Dergisi, Ocak 2009, s. 13 (s. 4-21).

⁷PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES, s. 285.

İş müfettişleri tarafından düzenlenen raporların ve tutulan tutanakların işçi alacaklarına ilişkin kısımlarına karşı taraflarca iş mahkemesine itiraz edilmesi, bir davadır. Dava konusu itirazın niteliğine göre, bu davanın çeşidi değişecektir. İşçi, rapor veya tutanak ile belirtilen alacağının tutarına itiraz etmekte, daha fazla miktarda alacağı olduğu iddia ve talep etmekte ise, bu bir eda davasıdır. Eda davası⁸, davacının bir şeyi vermeye, yapmaya ya da yapmamaya mahkum edilmesini talep ettiği dava türüdür. İşçi, işverenin, kendisine daha fazla işçi alacağı ödemeye/vermeye mahkum edilmesini talep ettiği için bu davalar, eda davası niteliğinde olacaktır.

İşveren, rapor veya tutanak ile belirtilen alacağının tutarına itiraz ederek, böyle bir alacağın tamamen veya kısmen mevcut olmadığı iddiasında ise, açılan dava menfi tespit davası niteliğindedir. Menfi tespit davası, tespit davalarının⁹ bir çeşidi olup, davacının bir hakkın ya da hukukî ilişkinin yokluğunun belirlenmesi talebiyle açtığı davadır. İşveren, rapor veya tutanakta belirtilen işçi alacağının gerçekte bulunmadığının belirlenmesi istediği için, menfi tespit davası söz konusu olmaktadır.

Tespit davaları bakımından, davacının hukukî yararı özel bir önem atfetmektedir. Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 106'ncı maddesi uyarınca, tespit davası açanın, kanunlarda belirtilen istisnai durumlar dışında, bu davayı açmakta hukuken korunmaya değer güncel bir yararı bulunmalıdır. Hukukî yarar, bir dava şartıdır (HMK m. 114/1-h). Davaya bakan mahkeme, noksanlığını tespit ederse davanın usulden reddine karar verir (HMK m. 115/2). İnceleme konusu bakımından, kanun koyucu, rapor ve tutanağa itiraz davası açılabileceği düzenlendiğinden, kanunla belirtilen istisnai bir durumun var olduğu kabul edilmelidir. İşverenin rapor veya tutanağa karşı açtığı menfi tespit davasında, bu davayı açmakta hukuken korunmaya değer güncel bir yararının bulunduğunu ayrıca ispat etmesine gerek yoktur.

2. Dava Açma Süresi

İtiraz davasını açma süresi, otuz gün olarak belirlenmiştir. Ancak, kanunda bu sürenin başlangıcı belirtilmemiştir. Kanunda açıkça bir belirleme yapılmamışsa, süreler, taraflara tebliğ tarihinden itibaren işlemeye başlar (HMK m. 91). Buna göre itiraz davasının, rapor ve tutanağın ilgili tarafa tebliğ edildiği günden itibaren otuz gün içerisinde açılması gerekir.

Süreler gün olarak belirlenmiş ise, tebliğ veya tevhim edildiği gün hesaba katılmaz ve süre son günün tatil saatinde biter (HMK m. 92/1). Resmî tatil günleri, süreye dâhildir. Sürenin son gününün resmî tatil gününe rastlaması hâlinde, süre tatili takip eden ilk iş günü çalışma saati sonunda biter (HMK m. 93).

⁸HMK m. 105 "Eda davası yoluyla mahkemeden, davalının, bir şeyi vermeye veya yapmaya yahut yapmamaya mahkûm edilmesi talep edilir".

⁹HMK m. 106/1 "Tespit davası yoluyla, mahkemeden, bir hakkın veya hukukî ilişkinin varlığının ya da yokluğunun yahut bir belgenin sahte olup olmadığının belirlenmesi talep edilir".

Kanunun belirlediği süreler kesindir. Kesin süre içinde yapılması gereken işlemi, süresinde yapmayan tarafın, o işlemi yapma hakkı ortadan kalkar (HMK m. 94). İş Kanunu'nun 92'nci maddesinin üçüncü fıkrasında düzenlenen otuz günlük süre, kanun tarafından düzenlendiğinden, kesin bir süredir. Bu sebeple de, hak düşürücü nitelik taşır. Keza, kanun hükmünün gerekçesinde, otuz günlük süre içerisinde, itiraz edilmemesi durumunda, rapor ve tutanaklarda tespit edilen işçi alacaklarının kesinleşerek tahsil edilebilir hâle gelmesinin amaçlandığı belirtilmektedir. Bu bağlamda, otuz günlük süre içerisinde itiraz edilmezse, tarafların iş mahkemesi ya da başka bir yargı mercii önünde, işçi alacağına ilişkin olarak dava açma hakkı ortadan kalkacaktır.

Gerekçede belirtilen "işçi alacaklarının kesinleşerek tahsil edilebilir hâle gelmesi amacı"nın ne olduğu tam olarak anlaşılammaktadır. Bir alacağın kesinleşmesi, esas olarak, icra ve iflâs hukukunda kullanılan bir kavramdır. Genel haciz yoluyla takipte, borçlunun ödeme emrine süresinde itiraz etmemesi veya borçlunun itirazının hükümden düşürülmesi hâlinde, icra takibi kesinleşir ve alacaklı, haciz talep edebilir¹⁰.

Gerekçe lafzıyla yorumladığında, rapor veya tutanakla hüküm altına alınan işçi alacağının tahsil edilebilir olması için, otuz günlük süre içerisinde itiraz edilmemesi gerektiği sonucu ortaya çıkmaktadır. İtiraz olursa, işçi, alacağının tahsili için, itirazın sonucunu bekleyecektir. Otuz gün boyunca itiraz olmazsa, ondan sonra işçi alacağı tahsil edilebilir niteliğe kavuşacak; işveren kendi ihtiyarıyla işçinin alacağını ödemezse, işçi, işverene karşı icra takibi başlatacaktır. Bu yorum, işçi, aleyhine olduğundan kabul edilebilir değildir. İşçi otuz günlük itiraz süresi dolmadan da işverene karşı icra takibi başlatabilmelidir. İşveren itiraz etmezse, işçi alacağını, otuz gün beklemesine gerek olmadan tahsil edebilmelidir. İşveren itiraz ederse, icra takibi durmalı; bundan sonra, alacaklı işçi, itirazın hükümden düşürülmesini sağlamalıdır.

3. Görev ve Yetki

İş Kanunu'nun 92'nci maddesinin üçüncü fıkrası ikinci cümlesine göre görevli mahkeme, iş mahkemesidir. İş uyuşmazlıklarının yoğun olarak ortaya çıktığı yerlerde ayrı iş mahkemeleri kurulmuştur. Ayrı iş mahkemesi kurulmayan yerlerde bu görev oradaki asliye hukuk mahkemesi tarafından yerine getirilir. O hâlde dava, ayrı iş mahkemesi kurulan yerlerde, iş mahkemesinde; ayrı iş mahkemesi kurulmayan yerlerde bu iş davalarını görmekle görevli asliye hukuk mahkemesinde görülecektir (İMK m. 1,III).

¹⁰KURU, Baki/ARSLAN, Ramazan/YILMAZ, Ejder: İcra ve İflâs Hukuku, Ankara 2011, 228; PEKCANİTEZ, Hakan/ATALAY, Oğuz/SUNGURTEKİN ÖZKAN, Meral/ÖZEKES, Muhammet: İcra ve İflâs Hukuku, Ankara 2011, s. 240.

İş Kanunu'nun 92'nci maddesinde, itiraz davası için özel yetkili bir iş mahkemesi öngörülmemiştir. O hâlde, burada iş mahkemelerine ilişkin yetki kuralı uygulanmalıdır. İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5'inci maddesine göre, iş mahkemelerinde açılacak her davaya, açıldığı tarihte dava olunanın Türk Medeni Kanunu gereğince yerleşim yeri mahkemesinde bakılabileceği gibi, işçinin işini yaptığı işyeri için yetkili mahkemede de bakılabilir. Bunlara aykırı sözleşme geçerli sayılmaz¹¹. İş mahkemelerinin yetkisi kamu düzenine ilişkindir.

İtiraz davası, işçinin davalı olması durumunda, işçinin yerleşim yeri veya iş yerinin bulunduğu yer iş mahkemelerinde açılır. İşveren davalı konumunda ise, işverenin yerleşim yeri veya iş yerinin bulunduğu yer iş mahkemeleri, itiraz davasını görmeye yetkilidir.

4. Davanın Konusu

İş Kanunu'nun 92'nci maddesinin üçüncü fıkrasında, iş müfettişleri tarafından düzenlenen raporların ve tutulan tutanakların işçi alacaklarına ilişkin kısımlarına karşı taraflarca otuz gün içerisinde yetkili iş mahkemesine itiraz edilebileceği düzenlenmiştir. Her ne kadar, itiraz davası, iş müfettişinin hazırladığı rapora karşı açılıyormuş gibi görünse de, iş müfettişleri tarafından düzenlenen rapor ve tutulan tutanaklarda hüküm altına alınan işçi alacakları, esas olarak bu davanın konusunu oluşturmaktadır.

İşveren itiraz davasını açıyorsa, dava konusu, işçi alacağının tamamen veya kısmen mevcut olmadığının tespitidir. İşçi bu davayı açıyorsa, dava konusu, rapor veya tutanakta belirtilen alacaktan daha fazla miktardaki alacağının ödenmesidir.

İş Kanunu'nun 92'nci maddesinin üçüncü fıkrasında, çalışma ve iş kurumu il müdürlüğü memurlarının hazırladığı rapor ve tutanaklara karşı itiraz edilmesi hususu düzenlenmemiştir. Fıkranın ilk cümlesinde hem iş müfettişlerinin hem de çalışma ve iş kurumu il müdürlüğü memurlarının hazırladığı rapor ve tutanakları aksi ispatlanıncaya kadar geçerli kabul edilmesine rağmen ikinci cümlede sadece iş müfettişi raporlarının işçi alacaklarına ilişkin kısmına karşı itiraz edilebileceğinin düzenlenmesi çelişkilidir. Çünkü, çalışma ve iş kurumu il müdürlüğü memurları, iş müfettişlerinden farklı olarak, iş sözleşmesi fiilen sona eren işçilerin bireysel alacaklarına ilişkin şikâyetlerine ilişkin olarak tutanak hazırlamaktadırlar. İş müfettişleri ise, iş sözleşmesi devam eden işçilerle ilgili rapor ve tutanak hazırlamaktadırlar. Kanunun itiraz açısından bu farklılığı hangi sebebe dayalı olarak getirdiği bilinmemektedir. Gereğinden de anlaşılmamaktadır. Bizim kanımıza göre, hükümdeki tutanak kavramı, çalışma ve iş kurumu il müdürlüğü memurları tarafından tutulan tutanakları da kapsamaktadır.

¹¹Hukuk Muhakemeleri Kanunu'na göre, tacirler veya kamu tüzel kişileri, aralarında doğmuş veya doğabilecek bir uyuşmazlık hakkında, bir veya birden fazla mahkemeyi sözleşmeyle yetkili kılabilirler (HMK m. 17). Dolayısıyla, zaten işçi ve işverenin yetki sözleşmesiyle, yetkili mahkeme tayin etmeleri zaten mümkün değildir.

5. Davanın Tarafları

İş müfettişleri tarafından düzenlenen raporların ve tutulan tutanakların işçi alacaklarına ilişkin kısımlarına karşı taraflarca, itiraz davası açılabilir. İş Kanunu'nun 92'nci maddesinin üçüncü fıkrasında, taraflar ile kast edilen, işçi ve işverendir.

Rapor veya tutanakta, işçi alacağının eksik belirlenmesi söz konusu ise, işçi, itiraz davasının davacısı, işveren ise davalısı olacaktır. Buna karşın, rapor veya tutanakta hüküm altına alınan işçi alacağının, tamamen veya kısmen mevcut olmadığı ileri sürülüyorsa, itiraz davasının davacısı, işveren; davalısı işçi olacaktır.

Burada özellikle üzerinde durulması gereken, rapor veya tutanağı hazırlayan iş müfettişi ile çalışma ve iş kurumu il müdürlüğü memurlarının itiraz davasındaki konumlarıdır. Davanın temelinde, iş müfettişi veya çalışma ve iş kurumu il müdürlüğü memurları tarafından düzenlenmiş rapor veya tutanak bulursa da, dava konusu rapordan ziyade işçi alacağıdır. İş müfettişinin veya çalışma ve iş kurumu il müdürlüğü memurlarının hazırladığı rapora karşı açılmış bir dava olmadığı için, davalı hanesinde Devlet tüzel kişiliği adına işlem yapan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı gösterilemez. Ancak, dava konusu, esas olarak iş müfettişi ile çalışma ve iş kurumu il müdürlüğü memurlarının hazırladığı rapor veya tutanaktan kaynaklandığı için onlarında bu davada bilgisine başvurulması, dinlenmesi gerekir¹².

6. Yargılama ve İspat

İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5'inci maddesine göre, iş mahkemelerinde sözlü yargılama usulü uygulanır. Ancak, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu ile, 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nda düzenlenen sözlü yargılama usulü ortadan kaldırılmıştır. Diğer kanunlarda yer alan ve yazılı yargılama usulü dışındaki yargılama usullerinin uygulanacağı belirtilen dava ve işlerde basit yargılama usulünün uygulanacağı hüküm altına alınmıştır (HMK m. 361/1-g).

İtiraz davasında, ispat ile ilgili olarak İş Kanunu'nun 92'nci maddesinin üçüncü fıkrasında özel bir hüküm öngörülmüştür. Buna göre, çalışma hayatını izleme, denetleme ve teftiş yetkili iş müfettişleri ile işçi şikâyetlerini incelemekle görevli çalışma ve iş kurumu il müdürlüğü memurları tarafından tutulan tutanaklar aksi ispat edilinceye kadar geçerlidir. Bu noktada öncelikle ispat yükünü ve bu davada kullanılacak ispat araçlarını tartışmak gerekir.

İspat yükü, kanunda özel bir düzenleme bulunmadıkça, iddia edilen vakıya bağlanan hukukî sonuçtan kendi lehine hak çıkaran tarafa aittir (HMK m. 190/1). Hukuk Muhakemeleri Kanunu ile getirilen bu düzenlenmeden önce, ispat yükü kuralı,

¹²YILMAZ-Alt İşverenlik, s. 20.

Türk Medeni Kanunu'nun 6'ncı maddesinde yer almaktadır. İspat yükü, maddi hukuk temelli bir sorun olmasıyla beraber, bir usul hukuku kurumu olduğu gerekçesiyle, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nda tekrar düzenlenmiştir¹³. İspat yükü, kanunla getirilen özel bir düzenleme ya da kanunî bir karinenin varlığı hâlinde, genel hükümden farklı olarak belirlenebilir.

Kanunî karine, bilinen bir olaydan bilinmeyen bir olay için kanun tarafından çıkarılan sonuçtur¹⁴. Bir kanunî karinenin aksi ispat edilebiliyorsa, adi kanunî karine; aksi ispat edilemiyorsa, kesin kanunî karine mevcuttur. Kanunî bir karineye dayanan taraf, sadece karinenin temelini oluşturan vakiya ilişkin ispat yükü altındadır. Kanunda öngörülen istisnalar dışında, karşı taraf, kanunî karinenin aksini ispat edebilir (HMK m. 190/2). Bu hükme göre, karineye dayanan taraf, sadece karinenin sonucunu ispat yükünden kurtulmuş olur. Ancak, karinenin temelini oluşturan vakiya ispat etmekle yükümlüdür¹⁵.

İş müfettişleri ve çalışma ve iş kurumu il müdürlüğü memurlarının hazırladığı rapor ve tutanaklar, medeni yargılama hukuku bakımından, açılan bir davada, rapor veya tutanakta belirtilen işçi alacağı'nın varlığını ve tutarını gösteren adi bir kanunî karinedir. Kanunî karine olmalarının temelinde, İş Kanunu'nun 92'nci maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca, diğer bir ifadeyle açık bir kanun hükmü ile geçerli kabul edilmeleri vardır. Bu rapor veya tutanakların aksinin ispat edilebilmesi mümkün olduğu için, adi kanunî karine niteliği taşımaktadırlar¹⁶. Yargıtay kararlarında, rapor ve tutanakların, aksi kanıtlanıncaya kadar geçerli bir tespit niteliğinde olduğu kabul edilmiştir¹⁷. Rapor ve tutanakların aksi her türlü delille ve her aşamada ispatlanabilecektir¹⁸.

¹³Hukuk Muhakemeleri Kanunu Tasarısı, Madde Gerekçeleri, s. 58.

¹⁴YILMAZ, Ejder: Hukuk Sözlüğü, Ankara 1996, s. 447.

¹⁵UMAR, Bilge/YILMAZ, Ejder: İspat Yükü, İstanbul 1980, s. 174; PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES, s. 428; KARSLI, Abdurrahim: Medeni Muhakeme Hukuku Ders Kitabı, İstanbul 2011, s. 483.

¹⁶YILMAZ, İş Kanunu'nun 92'nci maddesinin üçüncü fıkrasında düzenlenen hükmün bir kanunî karine olduğu kanaatindedir. Kanunda aksi belirtilmedikçe, kanunî karinelerin aksi ispat edilebileceğinden, bu karinenin aksi de ispat edilebilir. Bkz. YILMAZ-Alt İşverenlik, s. 19.

¹⁷"Mahkemece hizmet akdinin davalı işveren tarafından haklı neden bulunmadığı hâlde feshedildiği kabul edilerek ihbar tazminatı isteği hüküm altına alınmışsa da, dinletilen davacı tanıkları fesih konusunda bilgi vermemişlerdir. Davalının delil olarak dayandığı Bölge Çalışma Müdürlüğü raporunda, davacının işyerinde çalışan diğer bir işçiye hakaret etmesi sebebiyle hizmet akdinin işveren tarafından haklı olarak feshedildiği belirlenmiştir. Bu müfettiş tespiti aksi kanıtlanıncaya kadar kabul edilmesi gerekli delil niteliğindedir. Davacı bu tespitini aksini kanıtlayamadığından, hizmet akdinin haklı nedenlerle davalı tarafından feshedildiğinin kabulü ve ihbar tazminatı isteğinin reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." 9. HD., E.2004/7060, K.2004/23334, T.18.10.2004, bkz. <http://www.lebibyalkin.com.tr> (11.05.2011).

¹⁸ÇANKAYA, Osman Güven/ÇİL, Şahin: İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Ankara 2009, s. 35-36.

Rapor ve tutanaklar bir bütün olarak değerlendirilmelidir. İş müfettişi veya çalışma ve iş kurumu il müdürlüğü memurları tarafından yapılan incelemelere dayalı olarak tutulan tutanakların değerlendirilmesi ve varılan sonuçların yazıya geçirilmesiyle raporlar oluşturulmaktadır. Hem tutanaklar hem de tutanakların bir değerlendirmesi olan rapor, aksi kanıtlanıncaya kadar geçerli bir delil olarak değerlendirilmelidir. Yargıtay uygulaması da bu yöndedir¹⁹.

a. İşverenin Açtığı İtiraz Davasında İspat

İtiraz davasını, işveren açmışsa, bu bir menfi tespit davası niteliğinde olacaktır. Menfi tespit davalarında, ispat yükü, bir hukukî ilişkinin varlığını iddia eden davalıya düşer. Çünkü, davacı, bir hukukî ilişkinin veya borcun hiç doğmadığını ileri sürmektedir. Bir vakıyı ileri sürüp haklı çıkaran taraf, davalı olduğuna göre, ispat yükünün menfi tespit davalarında davalıya düşmesi gerekir²⁰. Ancak, İş Kanunu'nun 92'nci maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca, iş müfettişleri ve çalışma ve iş kurumu il müdürlüğü memurlarının hazırladığı rapor ve tutanaklar, işçi alacağının varlığını ve tutarını gösteren adi bir kanunî karine niteliği taşımaktadır. İşçi, bu rapor ve tutanakları, menfi tespit davası sayılan itiraz davasına bakan mahkemeye sunmasıyla birlikte, alacağının varlığını ispat yükünden kurtulmuş olur. İşçi alacağının varlığını, bu rapor ve tutanaklarla ispatlamış sayılır. İşverenin, rapor ve tutanakların aksini, diğer bir ifade ile, işçi alacağının mevcut olmadığını ispat etmesi gerekir.

Kanunda rapor veya tutanakların aksinin hangi delillerle ispatlanacağına ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Burada, işçi alacağının temelini oluşturan hukukî ilişkinin niteliğine bakmak gerekir. İşçi alacağı, iş kazası gibi hukukî bir fiilden kaynaklanıyorsa, işverenin tanık beyanı, keşif veya bilirkişi raporu gibi takdirli delillere dayanarak, raporların aksini ispatlaması mümkündür (HMK m. 200). Ancak, işçinin alacağı, iş sözleşmesinden kaynaklanıyorsa, bir hukukî işlem söz konusu olduğu için,

¹⁹"Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlık nedeniyle, yerel mahkemece direnme kararına gerekçe yapılan 4857 sayılı İş Kanunu'nun 92/son maddesinin de irdelenmesi gerekmektedir. Anılan hüküm uyarınca iş müfettişleri tarafından tutulan tutanaklar aksi kanıtlanıncaya kadar geçerlidir. Diğer bir anlatımla; yetkili kişilerce düzenlenen ve tarafların ihtirazi kayıt koymaksızın imzaladığı tutanaklar aksi kanıtlanıncaya kadar geçerli olup, aksi ancak yazılı delille kanıtlanabilir içtihadında bulunmuştur. (Hukuk Genel Kurulu 14.11.1979 gün ve 1014 E., 1364 K.) Maddede ifade edilen tutanaklar; müfettişler tarafından belgelere dayalı olarak düzenlenmiş olanlar ile belgeye dayalı olmamakla birlikte düzenlenmesinde hazır bulunan işveren, işçi veya üçüncü kişi beyanları uyarınca düzenlenerek doğruluğu ilgili kişilerin imzaları ile tasdik edilen ve imza inkarına konu olmayan tutanaklardır. İş müfettişi tarafından yapılan incelemelere dayalı tutanakların değerlendirildiği ve varılan sonucun yazıya geçirildiği müfettiş raporlarının sadece müfettiş tarafından düzenlenmiş olmaları 4857 sayılı İş Kanunu'nun 92/son maddesi kapsamında kabulleri için yeterli değildir. İş müfettişi raporlarının, rapora dayanak alınan tutanaklar ile birlikte değerlendirilmesi ve ekli tutanakların anılan Kanun kapsamında aksi sabit oluncaya kadar geçerli belge olduğunun kabulü, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 92/son maddesinin açık hükmü karşısında zorunludur." HGKK. E: 2009/9-2, K: 2009/48, T: 04.02.2009, bkz. İBD., C. 84, S. 5, s. 3178-3179.

²⁰KURU, Bakı: İcra ve İflas Hukukunda Menfi Tespit Davası ve İstirdat Davası, Ankara 2003, s. 91.

kesin delillerle ispat mecburiyeti sınırının aşılması hâlinde²¹, iş sözleşmesi senet sayılacağından, senede karşı senetle ispat mecburiyeti ortaya çıkacaktır. İşverenin, bu durumda, kesin delillere dayanarak işçi alacağıının bulunmadığını ispatlaması gerekir. Bu durumda, işveren, senet, yemin ve kesin hüküm delillerine dayanabilir. Uygulamada, bu deliller, ücret hesap pusulaları, ücret bordroları, makbuz ve ibraname biçiminde ortaya çıkabilir.

b. İşçinin Açtığı İtiraz Davasında İspat

İşçinin, iş müfettişleri ve çalışma ve iş kurumu il müdürlüğü memurlarının hazırladığı rapor ve tutanaklara karşı açtığı itiraz davası, bir alacak davasıdır. Bu davada, işçi rapor veya tutanakta belirtilenden fazla bir alacağıının mevcut olduğunu iddia etmektedir. Böyle bir davada, ispat yükü hak iddia eden taraf olan işçiye düşer.

İşçi, alacağıının varlığını, iş sözleşmesine dayandırıyor, bir hukukî işlem olduğu için, kanunla öngörülen miktarı aşması hâlinde kesin delillerle ispatlamalıdır (HMK m. 200). İşçinin alacağı, iş kazası gibi bir hukukî fiilden kaynaklanıyorsa, işçi, takdirli delillere dayanarak da alacağıının varlığını ispat edebilir.

İtiraz davasında, iş müfettişleri ve çalışma ve iş kurumu il müdürlüğü memurlarının hazırladığı rapor ve tutanaklar, işçi alacağıının alt sınırını gösteren karine niteliğindedirler. Dolayısıyla, işçinin bu tutarın varlığını ayrıca ispatlaması gerekmez. İşçinin, rapor ve tutanakta belirtilenden daha fazla miktarda alacağıının varlığını ispatlaması gerekir.

7. Karar ve Kanun Yolu

İş mahkemesi, yaptığı inceleme sonucu itiraz davasının kabulü veya reddi şeklinde bir karar verecektir. Bu karara karşı, taraflarca, İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8'inci maddesine göre kanun yoluna başvurulabilir.

İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8'inci maddesi uyarınca, "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 tebliği tarihinden itibaren sekiz gündür. Bölge adliye mahkemesinin para ile değerlendirilemeyen dava ve işler hakkındaki kararları ile miktar veya değeri beşbin lirayı geçen davalar hakkındaki nihaî kararlara karşı tebliğ tarihinden başlayarak sekiz

²¹Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 201'nci maddesi uyarınca, senede bağlı her çeşit iddiaya karşı ileri sürülen ve senedin hüküm ve kuvvetini ortadan kaldıracak veya azaltacak nitelikte bulunan hukukî işlemler ikibinbeşyüz Türk Lirasından az bir miktara ait olsa bile tanıkla ispat olunamaz.

gün içinde temyiz yoluna başvurulabilir. Kanun yoluna başvurulmuş kararlar, bölge adliye mahkemesi ve Yargıtayca iki ay içinde karara bağlanır. Yargıtay'ın kararlarına karşı karar düzeltme yoluna başvurulamaz". Ancak, bölge adliye mahkemeleri henüz faaliyete geçmediği için, istinaf kanun yoluna ilişkin bu hükümlerin uygulanması ertelenmiştir.

Kanun yolları bağlamında, İş Mahkemeleri Kanunu'nun değişiklikten önceki hükümleri uygulanır. Buna göre, iş mahkemelerinin nihai kararları tefhim tarihinden itibaren sekiz gün içinde temyiz olunabilir. İş mahkemelerinden verilen kararlar Yargıtayca iki ay içinde incelenerek karara bağlanır. Yargıtay'ın bu kararlarına karşı ise, karar düzeltme yolu kapalıdır. Temyize ilişkin olarak, bölge adliye mahkemeleri faaliyete geçinceye kadar 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 26/9/2004 tarihli ve 5236 sayılı Kanunla yapılan değişiklikten önceki 427 ilâ 454 üncü madde hükümlerinin uygulanmasına devam olunur (HMK geçici madde 3/2).

İş mahkemesi davanın reddine karar verirse, rapor veya tutanakla tespit edilen işçi alacağı bir mahkeme ilâmına bağlanmış olacaktır. İşçi, rapor veya tutanak ile hüküm altına alınan alacağı için, ilâmlı icraya başvurabilecektir. Keza, işveren, iş mahkemesi kararına karşı kanun yoluna başvurmuş olması, ilâma bağlanan alacağın tahsiline engel olmaz (İş K. m. 92/III, s. 4). Kanunda açıkça, bu dava sonucunda verilen işçi alacağına ilişkin ilâmların kesinleşmeden icraya konulabileceği düzenlenmiştir. Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu uyarınca, kanunda aksine bir düzenleme olmadığı sürece, temyiz kanun yoluna başvurulması, hükmün icrasını durdurmaz (HMK m. 433,1).

İş mahkemesi davanın kabulüne karar verirse, rapor ve tutanak, geçerliliğini kaybedecektir. İş mahkemesi bu durumda, rapor veya tutanaktan farklı olarak, işçi alacağını yeniden tespit edecektir. Bu tespit sonucunda, işçi alacağının rapor veya tutanakta belirlenen daha fazla veya daha az miktarda olduğuna ya da işçinin herhangi bir alacağı bulunmadığına hükmedilebilir. Eğer belli bir miktar işçi alacağının varlığı hüküm altına alınmışsa, bu bir eda hükmü olup, işçinin ilâmlı icraya başvurmaya imkân verir. İşçinin herhangi bir alacağı bulunmadığı sonucu varılırsa, bu bir menfi tespit hükmüdür. Menfi tespit hükümlerinin ancak, vekâlet ücreti ve yargılama giderlerine ilişkin kısımları için ilâmlı icraya başvurulabilir²².

C. İLAM NİTELİĞİNDE BELGE KAVRAMI

Mahkemelerin nihai kararlarının, davanın taraflarından her birine verilen imzalı ve mühürlü örneklerine ilâm adı verilir²³. Hukuk Muhakemeleri Kanunu'na göre, taraflardan her birine verilen hüküm nüshası ilâmdır (HMK m. 301,1).

²²TANRIVER, Süha: İlamlı İcra Takibinin Dayanakları ve İcranın İadesi, Ankara 1996, s. 69.

²³TANRIVER, s. 39.

Alacaklının, borçluya karşı, ilâmlı icra takibi yapabilmesi için bir ilâma sahip olması gerekir. Ancak, kanun koyucu, mahkeme ilâmından başka bazı belgeleri ilâm niteliğinde kabul etmiştir. Kanun koyucu ilâm niteliğindeki belgeleri sadece icra edilebilirlik açısından ilâmlarla aynı hukukî rejime tâbi tutmuştur²⁴. İlâmların ilke olarak maddi anlamda kesin hüküm gücüne sahip olmasına karşılık, ilâm niteliğindeki belgeler bu özellikten yoksundur²⁵. İlâm niteliğindeki belgeler, bir konuda aranan resmî belgenin de yerine geçmezler²⁶.

Kanun koyucunun, belirli bir takım belgelere icra edilebilirlik açısından, ilâm niteliği vermiş olması, onun hem usul ekonomisine hem de takip ekonomisine uygun bir politika izlemesinden kaynaklanır. Zira, bir alacak hakkının ilâm niteliğinde belgeye bağlı olması durumunda, alacaklı bu hakkı için dava açarak mahkemeleri meşgul etmemektedir. Ayrıca, icra hukuku bakımından, ilâmsız icraya başvurulup, ödeme emrine itiraz edilmesi neticesinde, genel mahkemelerin ve icra mahkemelerin meşgul edilmesini engellemektedir. Bu suretle, alacaklının alacağına bir an evvel ve kolaylıkla kavuşmasını sağlamaktadır.

İlâm niteliğindeki belgeler ya İcra ve İflas Kanununun 38'inci maddesinde veya özel kanunlarda belirtilmiştir. Bu bağlamda, bir belgenin ilâm niteliğinde olup olmadığı sadece kanunla belirlenebilir²⁷. İcra ve İflas Kanunu'nun bazı hükümlerinde, ilâm niteliğinde belge ibaresi kullanılmamasına rağmen, bazı alacakların tahsili için, "ayrıca bir mahkeme hükmüne gerek olmadığı" veya "bir hüküm elde etmeye ihtiyaç duymadan" gibi ifadelerle, ilâmlı icra yoluna başvurulacağı kabul edilmiştir²⁸. Bu hâller esas olarak, icra takibi sırasında ortaya çıkan icra takibinden kaynaklanan para alacaklarına ilişkindir. İcra harç ve giderlerine (İİK m. 15, I), bir ilâmda eda emrinin tekrar ihlal edilmesine (İİK m. 25, II), paradan başka bir şey olup para borcuna dönüşen borçların tahsiline (İİK m. 30, II), icranın eski hale iadesine (İİK m. 40, II) ilişkin kanun hükümlerinde ayrıca bir mahkeme hükmüne ve icra takibine gerek olmaksızın bu alacakların icra yoluyla tahsilinin sağlanacağı esası benimsenmiştir.

²⁴TANRIVER, s.83.

²⁵TANRIVER, s.83; PEKCANITEZ/ATALAY/SUNGURTEKİN ÖZKAN/ÖZEKES, s. 397.

²⁶PEKCANITEZ/ATALAY/SUNGURTEKİN ÖZKAN/ÖZEKES, s. 397. ".....1136 Sayılı Avukatlık Yasasının 35/A maddesi gereğince düzenlendiği ve aynı madde hükmü uyarınca da anılan belgenin İcra İflas Yasasının 38. maddesinde öngörülen "ilâm" niteliğinde olduğu tartışmasıdır. İfade edilmelidir ki, yasa koyucunun 1136 Sayılı Yasanın 35/A maddesi çerçevesinde düzenlenen belgeye "ilâm" gücü tanınması doğrudan takip hukuku bakımından önem arz etmekte ve buna ilişkin usul ve esasların gözetilmesi ile ilgilidir. Esasen, bu husus İcra İflas Yasasının 38. maddesi hükmünde ilâm niteliğindeki belgeler sayıldıktan sonra anılan belgelere göre yapılacak icra takiplerinin, ilâmların icrası hakkındaki hükümlere tabi olduğu şeklinde ifade edilmiştir. Öyleyse, anılan belgenin taşınmazın mülkiyetinin naklini sağlayacak nitelikte olduğu kabul edilemez." Bkz. 1. HD. E.2007/7358, K. 2007/9604, t. 08.10.2007 (YKD. 2009/6, s. 1043)

²⁷PEKCANITEZ/ATALAY/SUNGURTEKİN ÖZKAN/ÖZEKES, s. 397.

²⁸KURU/ARSLAN/YILMAZ, s. 386; PEKCANITEZ/ATALAY/SUNGURTEKİN ÖZKAN/ÖZEKES, s. 397.

Sayılan hâllerde, ilgili belgeler, ilâmlı icranın konusu içinde yer almaları sebebiyle, doğrudan ilâmlı icraya başvuru imkânı vermektedir²⁹.

Bir kanun hükmünde belgenin kesin nitelik taşıdığıının belirtilmiş olması da, o belgeye ilâm niteliğinde belge vasfı kazandırmaz³⁰. Bir belgenin kesin nitelik taşıması, başka merciler önünde tartışma ve uyuşmazlık konusu yapılamaması sonucu doğurmaktadır. İlâmlı icraya başvuru imkânı vermemektedir. Zaten, ilâmlı icraya başvurmak için de, kural olarak, mahkemenin nihai kararının kesinleşmiş olması şartı aranmamaktadır.

Bir belgenin aksi kanıtlanıncaya kadar geçerli olması, o belgenin esas olarak ispat gücünün belirlenmesi bakımından hüküm doğurur. Aksi ispat edilinceye kadar geçerli olan bir belgeye göre, alacaklı olduğu anlaşılan kişi, bu belgeye dayanarak, ilâmlı icra yoluna başvuramaz. Çünkü, ilâmlı icraya başvurabilmesi için, bir kanun hükmü ile o belgenin ilâm niteliğinde belge olduğu açıkça düzenlenmelidir. İş müfettişleri ile işçi şikâyetlerini incelemekle görevli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü memurları tarafından tutulan tutanaklar aksi kanıtlanıncaya kadar geçerli olması bu belgelere kesinlikle ilâm niteliğinde belge olma vasfı kazandırmaz. Zira, ne İş Kanunu ne İcra ve İflas Kanunu ne de başka bir kanun bu tutanakların ilâm niteliğinde belge olduğuna ilişkin bir hüküm içermemektedir. Dolayısıyla işçi, rapor veya tutanakla belirlenen alacağının tahsilini sağlamak için, doğrudan ilâmlı icra takibi başlatamaz. Ancak, mahkemeye başvurup alacağını bir mahkeme kararına bağlı hale getirirse, ilâmlı icra takibi yapılabilir.

D. İİK m. 68 ANLAMINDA BELGE KAVRAMI

Alacağına ilişkin elinde ilâm veya ilâm niteliğinde bir belge bulunmayan alacaklının, alacağını tahsil etmek üzere başvuracağı takip türü, ilâmsız icra takibi olan genel haciz yoluyla takiptir (İİK m. 46). Genel haciz yoluyla takipte, alacaklının takip talebi üzerine, borçluya bir ödeme emri gönderilir (İİK m. 60, I). Ödeme emrinde borçluya borca itirazı varsa, bu itirazı süresi içerisinde icra dairesine bildirmesi, aksi hâlde icra takibinin kesinleşeceği ve mallarının haczedilip paraya çevrilmesi suretiyle

²⁹PEKCANITEZ/ATALAY/SUNGURTEKİN ÖZKAN/ÖZEKES, s. 397.

³⁰"Türkiye Futbol Federasyonu Tahkim Kurulu kararlarının, ilgili Kanundan ve taraflar arasındaki sözleşmeden kaynaklanan kesinliği, sadece, bu kararların, başka hiçbir merci nezdinde tartışma ve uyuşmazlık konusu yapılamayacağı anlamında olup, Yerel Mahkemenin ve Özel Dairenin kabullerinin tersine, bu kesinlik, anılan kararlara ilâm hükmünde belge niteliği kazandırmaz. Gerçekten de, hangi belgelerin ilâmların icrası hakkındaki hükümlere tabi bulunduğu, İcra ve İflas Kanunu'nun 38. maddesinde tahdidi olarak sayılmış; Mahkeme huzurunda yapılan sulhler, kabuller ve para borcu ikrarını havi re`sen tanzim edilen noter senetleri, temyiz kefaletnameleri ile icra dairesindeki kefaletlerin, ilâmların icrası hakkındaki hükümlere tabi olduğu belirtilmiştir. Açıklanan bu Kanunî duruma göre, uyuşmazlığa konu para cezasının onanmasına ait Tahkim Kurulu Kararının ilâm hükmünde bir belge niteliği taşımadığı açıktır." HGK. E. 2004/13-722, K. 2004/70, T. 15.12.2004 (İBD. 2006/2, s. 733).

borcu ödemek zorunda kalacağı ihtar edilir (İİK m. 60, b. 4-5). Borçlu süresi içerisinde ve usulüne uygun bir biçimde ödeme emrine itiraz ederse, takip durur (İİK m. 66). Duran takibe devam edilebilmesi için alacaklının itirazı hükümden düşürmesi gerekir. Alacaklının, icra mahkemesine başvurup itirazın kesin kaldırılmasını istemesi, itirazın hükümden kaldırılmasını sağlayan yollardan birisidir (İİK m. 68). Ancak, alacaklının bu yola başvurabilmesi için, elinde İcra ve İflâs Kanunu'nun 68'inci maddesinde sayılan belgelerden birinin bulunması gerekir. Bunlar, imzası ikrar veya noterlikçe tasdik edilen borç ikrarını içeren bir senet yahut resmî dairelerin veya yetkili makamların yetkileri dahilinde ve usulüne göre verdikleri bir makbuz veya belgedir³¹. Alacaklı, sayılan belgelerden birini icra mahkemesine ibraz eder; buna karşılık, borçlu, itirazının haklılığını bu belgelerden biri ortaya koyamazsa, başka bir delil incelemesi yapılmaksızın, itirazın kesin kaldırılmasına karar verilir. Bundan sonra alacaklı, haciz talebinde bulunabilir.

Bir işçinin, iş müfettişleri ve çalışma ve iş kurumu il müdürlüğü memurları tarafından düzenlenen raporlara ve tutulan tutanaklara dayanarak işverene karşı, alacağına ilişkin olarak genel haciz yoluyla takip yapması mümkündür. Böyle bir takipte, borçlu işverenin takibe itiraz etmesi üzerine takip durur. Takibe devam isteyen alacaklı işçinin, itirazın kesin kaldırılması yoluna başvurması için elinde yukarıda sayılan belgelerden birinin bulunması gerekir. Konumuz bakımından, tartışılması gereken, işçi alacağına ilişkin olarak, iş müfettişleri ve çalışma ve iş kurumu il müdürlüğü memurları tarafından düzenlenen rapor ve tutulan tutanakların, resmî daire veya yetkili makamların yetkileri dahilinde ve usulüne uygun olarak düzenleyip verdikleri bir belge olup olmadığıdır.

Resmî daire veya yetkili makamların yetkileri dahilinde ve usulüne uygun olarak düzenleyip verdikleri her belge, itirazın kesin kaldırılmasını sağlamaz. Örneğin elektrik, su faturaları, ücret sözleşmeleri gibi belgelere dayanılarak itirazın kesin kaldırılması istenemez. Bir görüşe göre, resmî daire veya yetkili makamların yetkileri dahilinde ve usulüne uygun olarak düzenleyip verdikleri bir belgenin, itirazın kesin kaldırılmasını sağlayabilmesi için, belgenin İcra ve İflâs Kanunu'nun 68'inci maddesi anlamında bir belge olduğuna ilişkin özel hüküm bulunması gerekir³². Çeşitli kanunlarda, bu konuda hükümler bulunmaktadır³³. Ancak, doktrinadaki hakim görüşe göre,

³¹KIRAZ, Taylan Özgür: İcra Mahkemesinde İtirazın Kaldırılması (İİK m. 68-70), Ankara 2006, s. 107.

³²OSKAY, Mustafa/KOÇAK, Coşkun/DEYNEKLI, Adnan/DOĞAN, Ayhan: İcra ve İflâs Kanunu Şerhi, C. II, Ankara 2007, s. 1443.

³³Örneğin aciz vesikası (İİK m. 105, II; 143, II; 251, I), kesin rehin açığı belgesi (İİK m. 152, IV), Türkiye Sigorta ve Reasürans Şirketleri Birliğinin giderlere katılma paylarının ödenmesine dair kararlar (5684 sayılı Sigortacılık Kanunu m. 24/16); Türkiye Bankalar Birliği ve Türkiye Katılım Bankaları Birliğinin masraf iştirak paylarının ödenmesine dair kararlar (5411 sayılı Bankacılık Kanunu m. 81,II), kesinleşen işletme projeleri veya kat malikleri kurulunun işletme giderleri ile ilgili kararları, blok kat malikleri, toplu yapı temsilcileri ve geçici yönetim kurulu kararları (634 sayılı Kat Mülkiyeti Kanunu, m. 37 son; 72,II) .

kanunda özel hüküm bulunmasa dahi, resmî daire veya yetkili makamların yetkileri dahilinde ve usulüne uygun olarak düzenleyip verdikleri bir belge, itirazın kesin kaldırılmasını sağlayabilir³⁴. Yargıtay uygulaması da bu yöndedir³⁵. Bu görüşe göre, resmî daire veya yetkili makamların yetkileri dahilinde ve usulüne uygun olarak düzenleyip verdikleri bir belgenin, itirazın kesin kaldırılmasını sağlayıcı nitelik taşıması için, kayıtsız şartsız belli bir miktar para borcunun ödenmesi hususunu içeriyor olmalıdır³⁶. Kanunda, bu nitelik taşıdığı açıkça belirtilmiş belgeler dışında, resmî daire veya yetkili makamların yetkileri dahilinde ve usulüne uygun olarak düzenleyip verdikleri bir belgenin, itirazın kesin kaldırılmasını sağlayıcı nitelik taşıyıp taşımadığı, icra mahkemesinin takdirine göre tespit edilir³⁷.

Bize göre, iş müfettişi raporu veya tutanağından, işçinin işverenden kayıtsız şartsız belli bir para alacağı olduğu açık bir şekilde anlaşılıyorsa, bu tutanak veya rapor itirazın kesin kaldırılmasını sağlayıcı nitelikte olmalıdır. İş müfettişi veya çalışma ve iş kurumu il müdürlüğü memurunun hazırladığı rapor veya tutanaklar, resmî daire veya yetkili makam olmaları hasebiyle, yetkileri dahilinde ve usulüne uygun olarak düzenleyip verdikleri bir belgedir. Bu belgede, işçinin ihbar tazminatı, kıdem tazminatı, yıllık izin ücreti, fazla mesai ücreti, hafta tatili ücreti, genel tatil ücreti, günlük ücret alacağı veya toplu iş sözleşmesinden doğan alacağı kayıtsız şartsız bir şekilde ve net olarak belirlenmiş ise, icra mahkemesi, itirazın kesin kaldırılmasına karar vermelidir.

İtirazın kesin kaldırılması usulünde, niteliği itibariyle, maddi hukuk kavramı olan alacak, şekli hukuk kuralları içerisinde incelenerek karara bağlanmaktadır. Şöyle ki; icra mahkemesi, itirazın kesin kaldırılması sırasında, alacağın varlığını, sınırlı ve şekli delillere bağlı olarak takip hukuku hükümleri çerçevesinde incelemektedir. Bu sebeple, icra mahkemesinin takip hukuku çerçevesinde, alacağın varlığı ve ödenmesi gerektiği hakkında verdiği karar, maddi anlamda kesin hüküm teşkil etmemektedir. Bunun sonucu, icra mahkemesi, itirazın kaldırılmasına karar verirse, borçlu, genel mahkemede, menfi tespit davası açarak borçlu olmadığını tespitini talep edebilir. İcra mahkemesinin, itirazın kesin kaldırılması talebini reddetmesi durumunda, alacaklı, genel mahkemede, alacak davası açarak alacağının hüküm altına alınmasını isteyebilir³⁸.

³⁴KİRAZ, s. 136; KURU/ARSLAN/YILMAZ, s. 181; PEKCANITEZ/ATALAY/SUNGURTEKİN ÖZKAN/ÖZEKES, s.192; KARSLI, Abdurrahim: İcra Hukuku Ders Kitabı, İstanbul 2010, s. 330.

³⁵Örneğin Yargıtay uygulamasına göre, kira farkından dolayı yapılan ilâmsız takiplerde, sulh hukuk mahkemelerinin kesinleşmiş olan kira tespitine ilişkin kararları itirazın kesin kaldırılmasını sağlayıcı niteliktedir (İBK. E. 1, K. 3, T. 12.11.1979, R.G. T. 13.01.1980, S. 16868).

³⁶KİRAZ, s. 136; KURU/ARSLAN/YILMAZ, s. 181; PEKCANITEZ/ATALAY/SUNGURTEKİN ÖZKAN/ÖZEKES, s.192; KARSLI, s. 330.

³⁷KİRAZ, s. 136; KARSLI, s. 330.

³⁸POSTACIOĞLU, İlhan E./SÜMER, Altay: İcra Hukuku Esasları, İstanbul 2010, s. 241.

İcra mahkemesi, iş müfettişi veya çalışma ve iş kurumu il müdürlüğü memurunun hazırladığı rapor veya tutanağa dayanarak, itirazın kesin kaldırılmasına karar vermişse, bu karar maddi anlamda kesin hüküm teşkil etmediği için, borçlu işveren, iş mahkemesinde menfi tespit davası açarak, borçlu olmadığını tespitine karar verilmesini talep edebilir.

SONUÇ

Yapılan kanun değişikliği ile, iş müfettişi veya çalışma ve iş kurumu il müdürlüğü memurunun hazırladığı rapor veya tutanaklarla, işçi alacağının tahsilini kolaylaştırmak amaçlanmıştır. Ancak, söz konusu değişiklik, bu amacı gerçekleştirmek açısından işlevsellikten uzaktır. Çünkü, rapor ve tutanakta hüküm altına alınan işçi alacağının ödenememesi hâlinde, işverene uygulanacak herhangi bir yaptırım bulunmamaktadır. Bu bağlamda, bu rapor ve tutanaklar, işverene yönelik bir tavsiye veya temenni belgesi olmaktan öteye geçememiştir.

İşveren işçi alacağını ödemeyince, işçi yine iş mahkemesine başvuru mecburiyeti altındadır. Şöyle ki, işçi alacağına ilişkin rapor ve tutanıklara karşı otuz günlük bir itiraz süresi getirilmiş; fakat, bu süre içerisinde itiraz edilmemesinin sonucu düzenlenmemiştir. Olması gereken hukuk bakımından, süresi içerisinde itiraz edilmeyen tutanakların ilâm niteliğinde belge sayılması yerinde olurdu.

Otuz günlük süre içerisinde işveren, işçi alacağına ilişkin olarak rapor veya tutanağa itiraz ederse, bu itiraz davası sonuçlanıncaya kadar işçi alacağını yine tahsil edemeyecektir. Bu durum karşısında, işçi alacağını ödemek istemeyen kötüniyetli işverenler, haksız yere, iş mahkemesinde itiraz davası açmak yoluna gidebileceklerdir. Bu sebeple, işveren tarafından açılan itiraz davasının, esasa ilişkin nedenlerle reddi hâlinde, itiraz etmekte haksız veya kötüniyetli olan işverenin tazminata mahkum edilmesi gerekir. Bu tazminata hükmetmek için işçinin talebine dahi gerek olmamalı ve işçi alacağının belli bir yüzdesini içermelidir. İcra ve iflâs hukukundaki icra inkâr tazminatına benzetilebilecek böyle bir düzenleme, tazminat ödeme tehdidi dolayısıyla, işverenlerin kötüniyetle rapor veya tutanıklara itiraz etmesinin önüne geçecektir. Caydırıcı nitelik taşıyacaktır.

KAYNAKÇA

- **ÇANKAYA**, Osman Güven/**ÇİL**, Şahin: İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Ankara 2009.
- **KARSLI**, Abdurrahim: İcra Hukuku Ders Kitabı, İstanbul 2010.
- **KARSLI**, Abdurrahim: Medeni Muhakeme Hukuku Ders Kitabı, İstanbul 2011.
- **KİRAZ**, Taylan Özgür: İcra Mahkemesinde İtirazın Kaldırılması (İİK m. 68-70), Ankara 2006.
- **KURU**, Baki/**ARSLAN**, Ramazan/**YILMAZ**, Ejder: İcra ve İflâs Hukuku, Ankara 2011.
- **KURU**, Baki: İcra ve İflas Hukukunda Menfi Tespit Davası ve İstirdat Davası, Ankara 2003.
- **OSKAY**, Mustafa/**KOÇAK**, Coşkun/**DEYNEKLI**, Adnan/**DOĞAN**, Ayhan: İcra ve İflâs Kanunu Şerhi, C. II, Ankara 2007.
- **PEKCANITEZ**, Hakan/**ATALAY**, Oğuz/**SUNGURTEKİN ÖZKAN**, Meral/**ÖZEKES**, Muhammet: İcra ve İflâs Hukuku, Ankara 2011.
- **PEKCANITEZ**, Hakan/**ATALAY**, Oğuz/**ÖZEKES**, Muhammet: Hukuk Muhakemeleri Kanunu Hükümlerine Göre Medeni Usul Hukuku, Ankara 2011.
- **POSTACIOĞLU**, İlhan E./**SÜMER**, Altay: İcra Hukuku Esasları, İstanbul 2010.
- **TANRIVER**, Süha: İlâmlı İcra Takibinin Dayanakları ve İcranın İadesi, Ankara 1996.
- **UMAR**, Bilge/**YILMAZ**, Ejder: İsbat Yükü, İstanbul 1980.
- **YILMAZ**, Ejder: “Alt İşverenlik İlişkinin Muvazaalı Olduğunu Tespit Eden İş Müfettişi Raporuna Göre Karşı İtiraz Davası ”, Çimento İşveren Dergisi, Ocak 2009 (s. 4-21). (YILMAZ- Alt İşverenlik)
- **YILMAZ**, Ejder: Hukuk Sözlüğü, Ankara 1996.