İş hukuku, işçi ile işveren arasındaki dengeli ilişkiyi korumayı ve çalışma barışını tesis etmeyi hedefleyen temel bir hukuk disiplinidir. Uygulamada çalışma hayatının sona ermesi veya devamı sırasında ortaya çıkan hukuki uyuşmazlıklar başlıca üç ana başlık altında toplanmaktadır: feshin geçersizliğinin tespiti talebini içeren **işe iade davaları**, çalışma süresi boyunca doğan ya da sözleşmenin son bulmasıyla muaccel hâle gelen alacakların tahsilini hedefleyen **işçilik alacakları davaları** ve çalışanın işyerinde veya işin yürütümü sırasında bedensel ve ruhsal zarara uğraması neticesinde gündeme gelen **iş kazası tazminatı davaları**.

Bu rapor; mevzuat hükümleri, dava şartları, hak düşürücü süreler ve zamanaşımı ilkeleri ile Yargıtay ve Anayasa Mahkemesi kararlarından elde edilen ilkeleri sistematik bir bütünlük içinde açıklamaktadır.

1. İŞE İADE DAVASI (FESHİN GEÇERSİZLİĞİ)

1.1. Yasal Çerçeve ve İş Güvencesi Şartları

İş güvencesi hükümleri, işverenin belirsiz süreli iş sözleşmesini tek taraflı fesih yetkisini keyfilikten uzaklaştırmayı amaçlar. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca iş güvencesinden yararlanabilmek için aranan şartlar şunlardır:

1. **İşçi Sayısı:** İşyerinde otuz veya daha fazla işçi çalışıyor olması gerekir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 11.12.2017 tarihli kararında (E. 2016/29664, K. 2017/20812) vurgulandığı üzere, işyerinde "30 işçi dava şartının bulunmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir" şeklindeki yerel mahkeme kararlarında, işverenin aynı iş kolundaki işyerleri ve "birlikte istihdam veya organik bağ bulunan işveren olup olmadığı araştırılmadan" karar verilmesi bozma sebebi sayılmaktadır.

2. **Kıdem Şartı:** İşçinin işyerinde en az altı aylık kıdeminin bulunması şarttır (yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz).

3. **Sözleşme Türü:** İş sözleşmesinin belirsiz süreli olması gerekir.

4. **Konum:** İşçinin, işletmenin bütününü sevk ve idare eden veya işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekili konumunda bulunmaması zorunludur.

İş Kanunu'nun 19. maddesi doğrultusunda "İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır." İşçinin davranışı veya verimiyle ilgili nedenlerle sözleşmenin feshedilebilmesi için de önceden savunmasının alınması yasal zorunluluktur.

1.2. Fesih Sebepleri ve İspat Külfeti

4857 sayılı Kanun'un 20. maddesi uyarınca "Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür."

- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (E. 2015/17267, K. 2015/25952, 16.09.2015), "ispat yükü kendisinde olan davalı, feshin geçerli neden dayandığını kanıtlayamadığından" işverenin feshe gerekçe gösterdiği vakıaları somutlaştıramaması durumunda feshin geçersizliğine hükmedileceğini belirtmiştir.

- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (E. 2016/14205, K. 2017/9526, 01.06.2017), "İspat yükü kendisinde olan işveren, geçerli ve haklı nedende davacının davranışının veya yetersizliğinin işyerinde olumsuzluklara yol açtığını ve iş ilişkisinin çekilmez hal aldığını da ispat etmelidir." ilkesini ortaya koymuş; ayrıca "İşçinin çalışma koşullarına, işveren veya vekilinin olumsuz uygulamalarına karşı çıkmaları sadakat yükümlülüğünün ihlali olarak değerlendirilemez." tespitini yapmıştır.

- Benzer şekilde Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (E. 2018/4748, K. 2019/5, 07.01.2019), "eleştiri olarak değerlendirilen ve hakaret içermeyen savunma yazısı nedeniyle iş akdinin feshedilmesinin haklı kabul edilemeyeceği" sonucuna vararak ilk derece ve istinaf kararlarını ortadan kaldırmış, "Feshin GEÇERSİZLİĞİNE ve davacının İŞE İADESİNE" karar vermiştir.

- Yargıtay 22. Hukuk Dairesi (E. 2015/25642, K. 2015/29156, 19.10.2015) ise "Davacının aralıklarla sık sık rapor alması eyleminin; yürütülen işin sürekliliği dikkate alındığında, işyerinde olumsuzluklara ve işin yürütümünün bozulmasına yol açtığı açıktır." gerekçesiyle davanın kabulüne ilişkin mahkeme kararını bozarak "Davanın REDDİNE" hükmetmiştir.

- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (E. 2016/35174, K. 2018/882, 22.01.2018), işçinin başka bir işçiye hakaret etmesini "davacının işverenin diğer işçisine hakaret ederek sataşması şeklindeki eyleminin işverene haklı fesih imkan verdiği" gerekçesiyle değerlendirmiş ve yerel mahkeme kararını bozarak davanın reddine karar vermiştir.

- Anayasa Mahkemesi (B. No: 2014/623, 26/12/2017) bireysel başvuru kararında, Yargıtayın "Davacının geçmişteki davranışları da dikkate alındığında iş sözleşmesinindevamı işveren için çekilmez bir hal almıştır..." gerekçesiyle verdiği karara yönelik adil yargılanma şikâyetini "Başvurunun açıkça dayanaktan yoksun olması nedeniyle KABUL EDİLEMEZ OLDUĞUNA" şeklinde sonuçlandırmıştır.

1.3. Usul, Arabuluculuk ve Mali Sonuçlar

- **Süreler:** İş sözleşmesi feshedilen işçi, feshin tebliğinden itibaren bir ay içinde arabulucuya başvurmalıdır (İş Kanunu m. 20). Arabuluculukta anlaşılamaması hâlinde son tutanak tarihinden itibaren iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılması zorunludur.

- **İşçinin Başvurusu:** Kararın kesinleşmesinin ardından işçi, on işgünü içinde işverene başvurmalıdır (İş Kanunu m. 21).

- **Mali Yaptırımlar:** İşveren işçiyi bir ay içinde işe başlatmazsa "en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat" öder. Ayrıca kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için "en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir". Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (E. 2018/4748, K. 2019/5), işe başlatmama tazminatını "davacının 4 aylık brüt ücreti tutarında" hüküm altına almıştır.

2. İŞÇİLİK ALACAKLARI VE TAZMİNAT DAVALARI

İşçilik alacakları; iş sözleşmesinin sürdüğü dönemde veya fesih anında doğan parasal edimlerin tahsiline yönelik eda davalarıdır.

2.1. Temel Alacak Kalemleri

1. **Kıdem Tazminatı:** 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesi gereğince, kanunda gösterilen fesih hâllerinde veya haklı fesih durumlarında "işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet aktinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir." Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 22.10.2020 tarihli kararında (E. 2016/26809, K. 2020/13042), işe iade davası sonrasındaki haklar bakımından "İşçinin usulüne uygun müracaatına rağmen işe başlatılmaması halinde kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanacağı açık" olduğu belirtilerek eksik inceleme bozma sebebi sayılmıştır.

2. **İhbar Tazminatı:** Bildirim sürelerine uyulmaksızın yapılan fesihlerde ödenen tazminattır (İş Kanunu m. 17). Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (E. 2026/388, K. 2026/1025, 09.02.2026), uyuşmazlığın "davalı tarafından yapılan feshin haklı nedene dayanıp dayanmadığı ile buna bağlı olarak davacının kıdem ve ihbar tazminatlarına hak kazanıp kazanmadığı" noktasında toplandığı dosyada, işçinin kadın çalışanları rahatsız etmesi nedeniyle feshin haklı olduğuna kanaat getirmiş ve kıdem-ihbar tazminatlarının reddini onamıştır.

3. **Ücret:** 4857 sayılı Kanun'un 32. maddesi gereğince iş sözleşmelerinin sona ermesinde işçinin ücreti ile kanundan ve sözleşmeden doğan menfaatlerinin tam ödenmesi zorunludur.

4. **Fazla Çalışma Ücreti:** Kanun'un 41. maddesi uyarınca haftalık kırk beş saati aşan çalışmalar fazla çalışmadır ve saat başına düşen ücret %50 zamlı ödenir. Anayasa Mahkemesi kararında (B. No: 2013/8613, 28/5/2014) aktarıldığı üzere, yerel mahkemece "başvurucunun fazla mesai ücreti olarak 13.432,64 TL'nin davalıdan tahsiline" karar verilebilmektedir.

5. **Yıllık İzin Ücreti:** Kanun'un 57 ve 59. maddeleri uyarınca kullanılmayan izinlerin parasal karşılığı fesihle muaccel olur. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (E. 2016/15457, K. 2020/5452, 11.06.2020), yerel mahkemenin "İzin ücreti talebi bakımından olumlu ve olumsuz bir karar verilmemesi HMK.nın 297/2. maddesine ayrıkı olup kararın bu yönden bozulması gerekmiştir." tespitinde bulunmuştur.

6. **Manevi Tazminat ve Mobbing:** Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (E. 2022/4922, K. 2022/6503, 25.05.2022), psikolojik taciz teşkil eden eylemlerin "bir işçinin hedef alınarak gerçekleştirilmesi, belli bir süreye yayılması ve bu durumun sistematik bir hâl alması gerekir" kuralını vurgulamış; ispatta "olayların tipik akışı ve tecrübe kuralları göz önüne alınarak sonuca gidilmesinde yarar bulunmaktadır" diyerek "kıdem tazminatı ve manevi tazminat taleplerinin kabulü gerekirken yazılı gerekçelerle reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir" sonucuna varmıştır.

2.2. Tabi Olunan Mevzuatın Belirlenmesi

Uyuşmazlıkların çözümünde işçinin hukuki statüsü doğru tayin edilmelidir. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi (E. 2013/23163, K. 2015/1340, 28.01.2015) ve Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (E. 2013/11048, K. 2015/7254, 18.02.2015), muhabir ve kameramanların alacak taleplerinde 4857 sayılı İş Kanunu yerine 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun hükümlerinin uygulanması gerektiğini belirterek yerel mahkeme kararlarını bozmuştur. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bu hususu "Bu nedenle davacının talebinin Basın İş Kanunu'na göre değerlendirilip sonuçlandırılması gerekirken İş Kanunu'na göre değerlendirilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." şeklinde gerekçelendirmiştir.

2.3. Dava Şartı Arabuluculuk ve Zamanaşımı

- 7036 sayılı Kanun'un 3. maddesi gereğince işçilik alacakları davalarında arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır.

- İş Kanunu m. 32 uyarınca ücret alacaklarında, Ek 3. madde uyarınca kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, kötüniyet tazminatı, eşit davranmama tazminatı ve yıllık izin ücretinde zamanaşımı süresi beş yıldır.

3. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI DAVALARI

3.1. Tanım ve Sorumluluk İlkeleri

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13. maddesi uyarınca iş kazası; sigortalının işyerinde bulunduğu sırada veya işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle meydana gelen ve "sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır."

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesine göre işveren, "işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak" zorundadır. TBK m. 49 ve 417 çerçevesinde bu yükümlülüklere aykırılık sözleşmeye aykırılık ve haksız fiil sorumluluğu doğurur.

3.2. Tazminat Kalemleri ve Kusur Dağılımı

TBK m. 53, 54, 55 ve 56 kapsamında iş kazası sonucu; geçici ve sürekli iş göremezlik tazminatı, tedavi ve kazanç kaybı giderleri, ölüm hâlinde destekten yoksun kalma tazminatı ve manevi tazminat talep edilebilir:

- Yargıtay 10. Hukuk Dairesi (E. 2022/13730, K. 2024/3758, 03.04.2024), pres makinesinde yaralanan ve %10 sürekli iş göremezlik maluliyeti bulunan işçinin davasında, ilk derece mahkemesinin "119.427,27 TL maddi tazminat ile 15.000,00 TL manevi tazminatın davalıdan alınarak davacıya verilmesine" hükmettiği kararı incelemiş; "Davalı vekilinin maddi tazminat alacağı yönünden yerinde görülmeyen temyiz itirazlarının reddi ile usul ve kanuna uygun olan kararın ONANMASINA" ve "Taraf vekillerinin manevi tazminat alacağına yönelik temyiz dilekçesinin miktardan REDDİNE" karar vermiştir.

- Yargıtay 10. Hukuk Dairesi (E. 2024/9138, K. 2025/8363, 20.05.2025), iş kazasında tarafların kusur oranlarına ilişkin olarak "davalı asıl işveren ... ile kazalının hizmet akdiyle bağlı çalıştığı alt işveren ... Maden şirketinin müştereken toplam % 80 oranında (her birinin ayrı ayrı kusuru % 40 olmak üzere), operatör ...'ın % 10 oranında, kazalı davacı ...'un % 10 oranında kusurlu olduğunun tespit edildiği" dosyada, harcın müştereken tahsili yönünden "kararın DÜZELTİLEREK ONANMASINA" hükmetmiştir.

3.3. Dava Şartı Arabuluculuktan Muafiyet

7036 sayılı Kanun'un 3. maddesinin 3. fıkrası uyarınca: "İş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat ile bunlarla ilgili tespit, itiraz ve rücu davaları hakkında birinci fıkra hükmü uygulanmaz."

Bu sebeple iş kazasından doğan tazminat taleplerinde arabuluculuk bir dava şartı olmayıp, uyuşmazlık doğrudan iş mahkemesine taşınabilir.

4. USULİ İLKELER VE YARGILAMA KURALLARI

4.1. Dava Türlerinin Ayrılığı İlkesi

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi (E. 2014/2911, K. 2014/3575, 24.02.2014), işe iade davası ile eda davalarının birlikte açılamayacağını açıkça hükme bağlamıştır:

"İşe iade davası tespit davası niteliğinde maddi tazminat davası ise eda davası niteliğindedir."

"...işe iade ve maddi tazminat taleplerinin aynı davada birlikte görülmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir."

İşe iade davaları seri ve ivedi usule tabi tespit davaları olduğundan, eda davası niteliğindeki işçilik alacakları veya iş kazası tazminatı talepleriyle birleştirilmeden müstakil davalar şeklinde yürütülmelidir.

4.2. Gerekçeli Karar Hakkı ve Taleplerin Karıştırılmaması

Mahkemelerin hüküm fıkralarında ve gerekçelerinde talepleri doğru nitelendirmesi zorunludur:

- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (E. 2017/221, K. 2017/4343, 20.03.2017), işe iade davasında başka bir işçilik alacağı dosyasının evrakının özetlenmesini usule aykırı bulmuş; "Somut uyuşmazlıkta davacı vekili, İŞE İADE davası açmış ise de, Mahkemenin gerekçeli kararı bu dava ile hiç bir ilgisi olmayan bir işçilik alacaklarına ilişkin dava dilekçesi ile cevap dilekçesi özetlenmiş, gerekçe kısmında işe iade davasına ilişkin açıklamalar yapılmış ve işe iade talebi hakkında kabul kararı verilmiştir." gerekçesiyle yerel mahkeme kararını bozmuştur.

- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (E. 2016/4450, K. 2017/2020, 16.02.2017) benzer biçimde, "Mahkemece işçilik alacaklarına ilişkin iddia ve savunma yazılarak işe iade davasına ilişkin gerekçe oluşturularak sonuca gidilerek kararın karıştırılması HMK. nun 297. maddesine aykırı olup, bozmayı gerektirmiştir." diyerek kararı bozmuştur.

- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (E. 2022/14110, K. 2022/14848, 21.11.2022), işçinin birden fazla dava açmasını "hak arama özgürlüğü kapsamında değerlendirilmesi gerektiği" şeklinde nitelendirirken, mahkeme kararlarının "anlaşılabilir ve denetlenebilir nitelikte gerekçe" içermesi gerektiğini vurgulamıştır.

4.3. Yargılamanın Makul Sürede Tamamlanması

Anayasa Mahkemesi (B. No: 2013/8613, 28/5/2014) iş yargılamalarının süratine ilişkin temel ilkeyi şöyle vurgulamıştır:

"iş uyuşmazlıklarının ivedilikle çözülmesi hususunda yargı organlarının özel bir itina göstermesi gerekir"

AYM, yaklaşık 5 yıl 9 ay süren bir işçilik alacağı davasında makul sürede yargılanma hakkının ihlal edildiğine hükmetmiştir.

5. DAVA TÜRLERİNİN KARŞILAŞTIRMALI ÖZET TABLOSU

Dava Türü	Temel Yasal Dayanak	Hukuki Niteliği	Arabuluculuk Dava Şartı mı?	Hak Düşürücü Süre / Zamanaşımı
İşe İade Davası	4857 sayılı İş Kanunu m. 18-21	Tespit Davası (Feshin geçersizliği ve işe iade)	**Evet** (Zorunlu)	Fesihten itibaren **1 ay** içinde arabulucuya başvuru; son tutanaktan itibaren **2 hafta** içinde dava açma süresi (Hak düşürücü).
İşçilik Alacakları Davası	4857 sayılı İş Kanunu, 1475 sayılı Kanun m. 14, 5953 ve 854 sayılı Kanunlar	Eda Davası (Kıdem, ihbar, ücret vb. tahsili)	**Evet** (Zorunlu)	Ücret ve tazminat kalemlerinde kural olarak **5 yıl** (Zamanaşımı).
İş Kazası Tazminatı Davası	5510 sayılı Kanun m. 13; 6098 sayılı TBK m. 49, 53, 54, 56, 417	Eda Davası (Maddi ve manevi tazminat)	**Hayır** (7036 sayılı Kanun m. 3/3 uyarınca muaf)	TBK genel zamanaşımı hükümleri.

Av. Sabri AKSOY
e-imzalıdır.