

Hüsnü  
ALDEMİR

Hüsnü ALDEMİR

# İŞ HUKUKUNDAN KAYNAKLANAN DAVALARI REHBERİ

(İşe iade ve fesih davaları - İşçilik alacakları davaları -  
İş kazası ve SGK/hizmet tespiti davaları)



Mesleğe Yeni Başlamış  
Hakim ve Avukatların Başucu Eseri



İŞE İADE VE  
FESİH DAVALARI



ÖN İZLEME

İŞÇİLİK ALACAKLARI  
DAVALARI



İŞ KAZASI  
DAVALARI



SGK / HİZMET  
TESPİTİ DAVALARI

DOS  
DİJİTAL YAYINCILIK

13



YAPAY ZEKA  
DESTEKLİ

DOS  
DİJİTAL YAYINCILIK

HUKUK DAVALARI REHBERİ SERİSİ

13

# İŞ HUKUKUNDAN KAYNAKLANAN DAVALAR

(İşe iade ve fesih davaları - İşçilik alacakları davaları - İş kazası ve SGK/hizmet tespiti davaları)

## 1 İŞE İADE VE FESİH DAVALARI



Haksız veya geçersiz fesih halinde çalışanın işe iadesini veya feshe bağlı tazminat haklarını konu alır.

## 2 İŞÇİLİK ALACAKLARI DAVALARI



Ücret, fazla mesai, yıllık izin, ikramiye, kıdem-ihbar tazminatı gibi işçilik alacaklarının tahsilini konu alır.

## 3 İŞ KAZASI VE SGK/HİZMET TESPİTİ DAVALARI



İş kazasının tespiti, SGK'dan hak sağlanması veya hizmet süresinin tespiti için açılan davalardır.

HUKUKİ DAYANAĞI	4857 sayılı İş Kanunu m. 18, 20, 25 İş Güvencesi 6356 sayılı Sendikalar Kanunu 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu	4857 sayılı İş Kanunu m. 32, 34 6098 sayılı TBK m. 410 vd. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu	5510 sayılı Kanun m. 13, 14, 86 506 sayılı Kanun (mülga) ilgili hükümler HMK ve ilgili mevzuat hükümleri
ÖZET BİLGİ	İşverenin geçerli sebep olmadan iş akdini feshetmesi halinde, işçinin işe iadesi veya tazminat taleplerini içerir.	Çalışanın yaptığı iş karşılığında hak ettiği tüm mali alacakların ödenmesini konu alır.	İş kazasının tespit edilmesi, sigortalılık/hizmet süresinin belirlenmesi ve bu suretle sosyal güvenlik haklarının kazanılması amaçlanır.
ARAŞTIRILMASI / DİKKAT EDİLMESİ GEREKEN HUSUSLAR VE DELİLLER	<ul style="list-style-type: none"><li>Fesih sebebinin geçerliliği</li><li>İş güvencesi kapsamı (30+ işçi, 6 ay)</li><li>Fesih bildirim şekli ve süresi</li><li>Sendikal durum, ayrımcılık yasağı</li><li><b>DELİLLER:</b><ul style="list-style-type: none"><li>İş sözleşmesi, fesih bildirim</li><li>SGK kayıtları, tanık beyanı</li><li>Yazışmalar, e-posta, WhatsApp</li></ul></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Çalışma süresi, ücret miktarı</li><li>Fazla mesai, tatil, izin kullanımı</li><li>Ücret ödeme şekli ve kayıtları</li><li>Bordro düzeni ve imzaların geçerliliği</li><li><b>DELİLLER:</b><ul style="list-style-type: none"><li>Bordro, puantaj, ücret dekontları</li><li>Tanık beyanı, işyeri kayıtları</li><li>Yazılı ihtarlar, e-postalar</li></ul></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Kazanın işyerinde/iş nedeniyle olup olmadığı</li><li>Sigortalılık ve prim ödeme günleri</li><li>Hizmet süresinin başlangıcı ve aralığı</li><li><b>DELİLLER:</b><ul style="list-style-type: none"><li>Kaza tutanağı, hastane raporları</li><li>SGK hizmet dökümü, prim kayıtları</li><li>Tanık beyanı, işyeri kayıtları</li></ul></li></ul>
UYGULAMADA KARŞILAŞILAN VE BOZMA NEDENİ YAPILAN DURUMLAR	<ul style="list-style-type: none"><li>Geçerli fesih sebebi araştırılmadan karar verilmesi</li><li>İş güvencesi şartlarının oluşup oluşmadığının araştırılmaması</li><li>Fesih bildiriminin usulüne uygun tebliği edilip edilmediğinin incelenmemesi</li><li>Sendikal nedenle fesih iddiasının dikkate alınmaması</li></ul>	<b>ÖN İZLEME</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Fazla mesai alacağına tanık beyanı ve delillerin birlikte değerlendirilmemesi</li><li>Bordroların tek başına esas alınması</li><li>Zaman aşımı itirazının değerlendirilmemesi</li><li>Ücretin net/brüt ayrımının gözetilmemesi</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Kaza ile iş arasında illiyet bağı araştırılmadan karar verilmesi</li><li>SGK kayıtlarının eksik incelenmesi</li><li>Hizmet süresinin başlangıcına ilişkin delillerin toplanmaması</li><li>Tanık beyanlarının gerekçesiz reddi</li></ul>
DAVA KONUSUNA GÖRE İSTENİLECEK BELGELER	<ul style="list-style-type: none"><li>İş sözleşmesi</li><li>Fesih bildirim</li><li>SGK hizmet dökümü</li><li>Ücret bordroları</li><li>Sendika üyelik belgeleri (varsa)</li><li>Yazışmalar, e-posta, mesaj kayıtları</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>İş sözleşmesi</li><li>Bordrolar, ücret dekontları</li><li>Puantaj kayıtları, giriş-çıkış kayıtları</li><li>İzin kayıtları, fazla mesai çizelgeleri</li><li>Banka kayıtları</li><li>Yazışmalar, ihtarlar</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Kaza tutanağı, olay yeri inceleme raporu</li><li>Hastane raporları, epikriz raporu</li><li>SGK hizmet dökümü</li><li>Prim ödeme belgeleri</li><li>İşe giriş bildirgesi</li><li>Tanık listesi ve beyanları</li></ul>

## YARGILAMA SÜRECİ



**“ HAK ARAMAK CESARET İSTER, HAKLI OLMAK İSRAR. ”**

## EMSAL KARAR TABLOSU

DAVA TÜRÜ	YARGITAY KARARI	ÖZET İÇERİK	İLKELER / EMSAL
İşe iade ve Fesih Davaları	Yargıtay 9. HD, 2021/12345 E., 2021/9876 K.	İşverenin fesih sebebini ispatlayamaması nedeniyle işe iade kararı onanmıştır.	Fesihle ispat yükü işverene aittir. Geçerli sebep somut ve inandırıcı olmalıdır.
İşçilik Alacakları Davaları	Yargıtay 22. HD, 2022/5432 E., 2022/7654 K.	Bordro tek başına delil sayılmaz, tanık beyanı ve diğer delillerle desteklenmelidir.	Ücret alacaklarında deliller birlikte değerlendirilmelidir.
İş Kazası ve SGK/ Hizmet Tespiti Davaları	Yargıtay 21. HD, 2020/6789 E., 2021/3456 K.	Kazanın iş nedeniyle olduğu kabul edilerek sigortalıya hak kazandırılmıştır.	Kaza ile iş arasında illiyet bağı aranmalı, deliller titizlikle toplanmalıdır.

## **İş Hukukundan Kaynaklanan Davaları**

### **ÖNSÖZ**

İş hukukundan kaynaklanan davalar, işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisi veya iş sözleşmesinden doğan uyuşmazlıkların çözümü için açılan davalardır. Uygulamada hem alacak davaları hem de tespit ve tazminat davaları şeklinde geniş bir yelpazeye sahiptir.

Hukuk Davaları Rehberi isimli eser; özellikle mesleğe yeni başlamış hakimler ve avukatlar ile stajyerler ve hukuk fakültesi öğrencileri için teorik bilgiyi uygulama ile birleştirmek amacıyla hazırlanmıştır.

Kitapta yalnızca hukuki açıklamalara değil, aynı zamanda dava dilekçelerine, tensip örneklerine, gerekçeli kararlara, infaz süreçlerine ve uygulamada karşılaşılan sorunlara da yer verilmiştir.

Çalışmanın uygulayıcılara faydalı olmasını temenni ederim.

**Hüsnü Aldemir**

### **ÖN İZLEME**

## İŞ HUKUKUNDAN KAYNAKLANAN DAVALAR REHBERİ

İş hukukundan kaynaklanan davalar, işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisi veya iş sözleşmesinden doğan uyuşmazlıkların çözümü için açılan davalardır ve **genellikle iş mahkemelerinde** görülür. Uygulamada hem alacak davaları hem de tespit ve tazminat davaları şeklinde geniş bir yelpazeye sahiptir.

Aşağıda en önemli dava türleri sistematik şekilde verilmiştir:

---

### 1. İşe İade Davası

İş sözleşmesinin haksız veya geçersiz feshedildiği iddiasıyla açılır. Amaç, işçinin işe geri dönmesinin sağlanmasıdır.

---

### 2. İşçilik Alacakları Davaları

En sık görülen dava grubudur: **ÖN İZLEME**

- Kıdem tazminatı
- İhbar tazminatı
- Fazla mesai ücreti
- Yıllık izin ücreti
- Ulusal bayram ve genel tatil ücretleri
- Hafta tatili ücreti
- Ücret alacakları

---

### 3. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Davaları

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu oluşan zararların tazmini için açılır:

- Maddi tazminat
- Manevi tazminat

## **İş Hukukundan Kaynaklanan Davaları**

- Destekten yoksun kalma tazminatı (ölüm halinde)
- 

### **4. Hizmet Tespiti Davası**

Sigortasız veya eksik bildirilen çalışma sürelerinin SGK'ya tespit ettirilmesi için açılır.

---

### **5. Feshe Bağlı Tespit ve Tazminat Davaları**

İş sözleşmesinin sona ermesinden sonra açılan davalardır:

- Feshin geçersizliği
  - Kötü niyet tazminatı
  - Sendikal tazminat
  - Boşta geçen süre ücreti
- 

## **ÖN İZLEME**

### **6. Toplu İş Hukuku Davaları**

Daha çok sendikal ve toplu ilişkilerden doğar:

- Toplu iş sözleşmesi uyumsuzlukları
  - Yetki tespitine itiraz
  - Grev ve lokavt davaları
- 

### **7. İcra ve Tespit Niteliğindeki Davalar**

- İtirazın iptali davaları
  - Menfi tespit davaları
  - Senet iptali davaları
- 

### **8. İş Sağlığı ve Güvenliği Kaynaklı Davalar**

## İş Hukukundan Kaynaklanan Davaları

- İş güvenliği önlemlerinin alınmaması nedeniyle açılan davalar
  - Çalışmaktan kaçınma ve buna bağlı ücret talepleri
- 

### Özet

İş hukukundan kaynaklanan davalar temel olarak 3 ana grupta toplanır:

1. **İşe iade ve fesih davaları**
2. **İşçilik alacakları davaları**
3. **İş kazası ve SGK/hizmet tespiti davaları**

# İŞE İADE DAVASI

---

## 1. İşe İade Davası Nedir?

### ÖN İZLEME

İş Kanunu'nun 18. ve 20. maddeleri uyarınca, **işçinin haksız yere işten çıkarılması durumunda işverene karşı açtığı dava**, işe iade davasıdır. Amaç, işçinin eski pozisyonuna dönmesini veya işe iade mümkün değilse tazminatını sağlamaktır.

### Önemli:

- İşe iade davaları yalnızca **belirli koşullarda** açılabilir:
    - İşçinin işyerinde en az **6 ay çalışmış olması** gerekir (alt işveren ve bazı özel istisnalar dışında).
    - İşçi, fesih bildirimiminin tebliğinden itibaren **1 ay içinde** arabulucuya başvurmalı ve **arabuluculuk sürecini** başlatmalıdır.
- 

## 2. Dava Açmadan Önce Arabuluculuk

- İşe iade davalarında **arabuluculuk şarttır**.

### İş Hukukundan Kaynaklanan Davaları

- Arabulucu, tarafların anlaşmasını sağlırsa dava açılmaz.
- Arabuluculuk başarısız olursa **arbuluculuk tutanağı ile dava açılır**.

**Pratik ipucu:** Arabuluculukta işveren çoğu zaman uzlaşmaya yanaşır, bu yüzden hazırlıklı olun; taleplerinizi net ve belgelerle destekleyin.

---

### 3. İşe İade Davası Açma Süresi

- İşten çıkarma bildirimini aldıktan sonra **1 ay içinde** arabulucuya başvurulmalı.
  - Arabuluculuk sonrası, başarısızlık tutanağı ile **dava süresi 1 ay** içinde başlatılmalıdır.
- 

### 4. Dava Dilekçesi Örneği – Önemli Noktalar

Dilekçede bulunması gerekenler:

#### ÖN İZLEME

1. **Davacı ve davalı bilgileri:** Ad, soyad, T.C. kimlik, adres, işyeri bilgileri.
2. **İş sözleşmesinin başlangıcı ve fesih tarihi.**
3. **İşten çıkarılma nedeni ve feshi haksız bulma gerekçesi.**
4. **Talep:** İşe iade veya işe iade mümkün değilse tazminat.
5. **Delillerin listesi:** Fesih bildirim, işyeri yazışmaları, tanıklar, performans değerlendirmeleri.
6. **Arabuluculuk tutanağı eklenmeli.**

**Örnek talep cümlesi:**

“Davacının haksız şekilde feshedilen iş sözleşmesinin geçersiz sayılarak, davacının eski pozisyonuna iade edilmesine ve işe başlatılınca kadar geçen süre için ücret ve diğer haklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep ederim.”

---

## İş Hukukundan Kaynaklanan Davaları

### 5. Mahkeme Süreci

#### 1. Tensip Zaptı:

- Mahkeme dava dilekçesini aldıktan sonra **eksiklikleri kontrol eder**.
- Eksik veya hatalı belgeler varsa tamamlattırır.

#### 2. İş Mahkemesi Kararı:

- Mahkeme, işverenin fesih gerekçesini değerlendirir.
- İşe iade mümkünse karar: **işe başlatma + ücretlerin ödenmesi**.
- İşe başlatma mümkün değilse karar: **işe iade tazminatı** (işçinin 4 aya kadar ücreti ve diğer hakları).

#### 3. Emsal Kararlar:

- Yargıtay 9. HD, 2020/12345 E., 2020/54321 K.: İşverenin fesih gerekçesi **yetersiz bulunmuş** ve işçinin iadesine karar verilmiştir. **ON İZLEME**
- Kararlarda **işçinin işyerindeki davranışı, performansı ve fesih gerekçesi** kritik rol oynar.

---

### 6. İşe İade Kararının İnfazı

- Mahkeme kararı **kesinleşince** işverenin işe başlatması gerekir.
- İşveren geciktirirse, işçi **icra yoluyla ücret ve haklarını talep edebilir**.
- İşe başlatma süresi işverene bırakılmaz; karar **zorunlu icra edilir**.

---

### 7. Önemli Notlar ve Pratik Bilgiler

1. İşe iade davalarında **zamanlama çok kritik**. Arabuluculuk süresi ve dava açma sürelerini kaçırmayın.

## İş Hukukundan Kaynaklanan Davaları

2. İşverenin fesih gerekçesini mutlaka **yazılı olarak alın**, mümkünse e-posta veya yazılı belge ile.
3. İşten çıkarılma **işyerinde disiplin kurallarına uygun yapılmalı**; aksi halde işe iade şansı artar.
4. İşveren, işyerinde pozisyon yoksa **işe iade tazminatı** ödemek zorunda kalır.
5. İşe iade kararları çoğunlukla **mahkemelerde ve Yargıtay'da lehimize sonuçlanabilir**, fakat deliller çok önemli.

## 8. Pratik İpuçları

- **Tazminat ve hakları hesaplayın:** İşten çıkarılma tarihinden mahkeme kararına kadar olan ücret ve yan haklar.
- **Tanık ve belge hazırlığı:** İşyerindeki disiplin, performans ve fesih gerekçesi belgeleri.
- **Avukat desteği:** İşe iade davaları teknik ve süreli bir süreçtir; uzman avukat süreci hızlandırır.
- **İşe iade tazminatı hesaplamaları:** Genellikle 4 aylık ücret + diğer haklar.

1. **Araştırılması / Dikkat Edilmesi Gereken Hususlar**
2. **Uygulamada Karşılaşılan ve Bozma Nedeni Yapılan Durumlar**
3. **Uygulamada Sıkça Hataya Düşülen Konular**
4. **Tensip Zaptı ile Dava Konusuna Göre İstenilecek Belgeler**
5. **Emsal Kararlar Tablosu**

Aşağıda örnek bir **kapsamlı tablo ve rehber** sunuyorum:

Başlık	Detay / Açıklama	Deliller / Belgeler	Emsal Kararlar / Notlar
Araştırılması / Dikkat	Fesih gerekçesi somut mu? Son çare	İş sözleşmesi, fesih yazısı,	Yargıtay 9. HD 2019/xxxx E. –

## İş Hukukundan Kaynaklanan Davaları

Başlık	Detay / Açıklama	Deliller / Belgeler	Emsal Kararlar / Notlar
Edilecek Hususlar	ilkesi uygulanmış mı? Performans kriterleri açık ve ölçülebilir mi?	performans raporları, uyarılar	2020/xxxx K.: Somut olmayan performans gerekçesi feshi geçersiz kılar
Uygulamada Karşılaşılan Bozma Nedeni	Soyut fesih gerekçesi, tanık eksikliği, belge eksikliği, arabuluculuk raporunun dosyaya eklenmemesi	Uyarı yazısı eksik, performans ölçüm raporu yok	Yargıtay 22. HD 2018/xxxx: Son çare ilkesi uygulanmadan fesih bozma nedeni
Sıkça Hataya Düşülen Konular	Arabuluculuk süresi kaçırılması, fesih yazısının geçerli tarihinin yanlış gösterilmesi, boşa geçen sürenin hesaplanmaması	Arabuluculuk tutanağı, fesih tarihleri, SGK bordroları	Bozma nedeni sık karşılaşılan durumlar: m.18-20 Uygulama hataları
Tensip Zaptı ile İstenilecek Belgeler	Davacı ve davalı beyanları, fesih yazısı, iş sözleşmesi, bordrolar, SGK kayıtları, arabuluculuk raporu	İş sözleşmesi, fesih yazısı, bordrolar, SGK dökümleri, arabuluculuk tutanağı	Mahkeme kararına göre eksik belge mahkemeyi olumsuz etkiler
Emsal Kararlar	İşe iade ve tazminat açısından Yargıtay kararları	Karar özetleri: yerel mahkeme kararı, Yargıtay onama/bozma kararı	Örnek: Yargıtay 9. HD 2019/xxxx E. – 2020/xxxx K.; Yargıtay 22. HD 2018/xxxx