

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2016/6529
Karar No.	2016/11095
Tarihi:	18.04.2016

<u>İlgili Kanun / Madde</u>
4857 S. İşK. /18-21
6100 S. HMK/172

- **TAHKİM SÖZLEŞMESİ**
- **İŞ SÖZLEŞMESİNİN KURULUŞ VE DEVAMI SIRASINDA YAPILAN TAHKİM SÖZLEŞMESİNİN GEÇERSİZ OLACAĞI**

ÖZETİ Tahkim sözleşmesi veya şartı; borçlar hukuku anlamında bir sözleşme olduğu için, sözleşmeler için genel şartların tahkim sözleşmesinde de bulunması ve aranması gerekir. Tahkim sözleşmesinin ahlaka aykırı olması halinde geçerliğinden söz edilemez. Bu hal genellikle tahkim sözleşmesinde bir tarafın diğeri üzerinde ekonomik ve sosyal üstünlüğünü kullanarak tahkim sözleşmesinde eşitliği kendi lehine bozacak hususlar kabul ettirmesi veya taraflardan birine hakemlerin yarıdan fazlasını veya tamamının seçme imkânının verilmesi hallerinde kendini gösterecektir. İşçinin işveren karşısında ekonomik açıdan zayıf olduğu iş sözleşmesinin kuruluşunda ve devamında işverene hukuken bağımlı olduğu tartışmasızdır. İşçi işveren otoritesi altında ve onun emir ve talimatları ile iş görür. Denetim altındadır. İrade serbestliği yoktur. Bu şekilde yapılan bir tahkim sözleşmesi Borçlar Kanunu gereğince batıl olacaktır. Ayrıca Dairemizin kararlılık kazanan uygulaması gereği iş sözleşmesinin kurulması ve devamı sırasında düzenlenen tahkim sözleşmesi geçersizdir.

DAVA : Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir. Mahkeme, isteğin reddine karar vermiştir. Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi ... tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı işçi, iş sözleşmesinin geçerli sebep olmadan işverence feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini, boшта geçen süre ücret ve diğer haklar ile işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminatın belirlenmesini istemiştir. Davalı vekili, taraflar arasında imzalanan iş sözleşmesinin 14/3. maddesi gereğince uyuşmazlık özel hakeme götürülmesi gerekirken dava açılmasının hatalı olduğunu, anılan sözleşme gereğince davaya bakmakla yetkili mahkemenin işyerinin bulunduğu İş Mahkemesi olduğunu belirterek davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece, tahkime ilişkin görev itirazının yetki itirazından önce değerlendirilmesi gerektiği, iş sözleşmesinin 14/3. maddesi gereğince uyuşmazlığın özel hakem yoluyla çözümlenmesi gerektiği belirtilerek görevsizlik sebebi ile davanın usulden reddine karar verilmiştir.

Karar süresi içerisinde, davacı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

1-Taraflar arasında çözümlenmesi gereken ilk uyuşmazlık tahkim ilk itirazının yetkiye ilişkin dava şartından önce incelenip incelenmeyeceği ve mahkemenin davaya bakmakla yetki olup olmadığı konusundadır.

5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesi uyarınca, iş mahkemelerinde açılacak her dava, açıldığı tarihte dava olunanın Türk Medeni Kanunu gereğince ikametgâhı sayılan yer mahkemesinde bakılabileceği gibi, işçinin işini yaptığı işyeri için yetkili mahkemede de bakılabilir. Bunlara aykırı sözleşme geçerli değildir.

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 114/1-ç. maddesinde, yetkinin kesin olduğu hallerde, mahkemenin yetkili bulunması dava şartları arasında; uyuşmazlığın tahkim yoluyla çözümlenmesi gerektiği itirazı ise 116/2. maddesinde ilk itiraz olarak düzenlenmiştir. Anılan Kanun'un 117/2. maddesinde ise, ilk itirazların dava şartlarından sonra inceleneceği açıklanmıştır.

Davalı taraf cevap dilekçesi ile taraflar arasında imzalanan iş sözleşmesinin 14/3. maddesi gereğince uyuşmazlık özel hakeme götürülmesi gerekirken dava açılmasının hatalı olduğunu, davaya bakmakla yetkili mahkemenin iş sözleşmesindeki düzenleme gereği işyerinin bulunduğu İş Mahkemesi olduğunu belirtmiştir. Mahkemece, uyuşmazlığın özel hakem yolu ile çözümlenmesi gerektiği yönündeki itirazın göreve ilişkin olduğu ve mahkemenin yetkisine ilişkin itirazdan önce değerlendirilmesi gerektiği gerekçesi ile sonuca gidilmiştir. Ancak 6100 sayılı Kanun'un 117/2. maddesi gereğince yetkiye ilişkin dava şartlarının tahkim ilk itirazından önce değerlendirilmesi zorunludur. Dosya içeriğindeki kayıtlara göre davalı şirketin dava açıldığı tarihte Türk Medeni Kanunu gereğince ikametgâhı sayılan yer adresi Çankaya/Ankara'da bulunmaktadır. Davacının fiilen en son çalıştığı yerin ise Zonguldak'ta bulunduğu iddia edilmiştir. Dairemizin yerleşik uygulaması gereği iş mahkemelerinde yetki kuralı işçiyi koruma amaçlı düzenlenmiştir, kanunda belirlenen yetkili mahkemelerden birini seçme hakkı işçidedir. Davacı davayı açarken seçim hakkını davalının ikametgah adresi mahkemesi olan Ankara Mahkemelerinden yana kullanmıştır. İş sözleşmesinde yetki konusunda yapılan düzenlemenin geçersiz ve mahkemenin davaya bakmakla yetkili olduğu gözetilerek 6100 sayılı Kanun'un 117/2. maddesi gereğince öncelikle yetki itirazının reddi, ardından tahkim ilk itirazının değerlendirilmesi gerekirken yazılı şekilde ilk itirazların dava şartlarından önce değerlendirilmesi gerektiğinin kabulü ile sonuca gidilmiş olması hatalıdır.

2-Taraflar arasındaki diğer sorun iş sözleşmesinin kurulması sırasında yapılan özel hakem sözleşmesinin geçerli olup olmadığı konusundadır.

6100 Sayılı Kanun'un 412/1-2. maddesinde;" Tahkim sözleşmesi, tarafların, sözleşme veya sözleşme dışı bir hukuki ilişkiden doğmuş veya doğabilecek uyuşmazlıkların tamamı veya bir kısmının çözümünün hakem veya hakem kuruluna bırakılması hususunda yaptıkları anlaşmadır.

Tahkim sözleşmesi, taraflar arasındaki sözleşmenin bir şartı veya ayrı bir sözleşme

şeklinde yapılabilir." düzenlemesine yer verilmiştir.

Tahkim sözleşmesi veya şartı; borçlar hukuku anlamında bir sözleşme olduğu için, sözleşmeler için genel şartların tahkim sözleşmesinde de bulunması ve aranması gerekir. Tahkim sözleşmesinin ahlaka aykırı olması halinde geçerliğinden söz edilemez. Bu hal genellikle tahkim sözleşmesinde bir tarafın diğeri üzerinde ekonomik ve sosyal üstünlüğünü kullanarak tahkim sözleşmesinde eşitliği kendi lehine bozacak hususlar kabul ettirmesi veya taraflardan birine hakemlerin yarıdan fazlasını veya tamamının seçme imkânının verilmesi hallerinde kendini gösterecektir. İşçinin işveren karşısında ekonomik açıdan zayıf olduğu iş sözleşmesinin kuruluşunda ve devamında işverene hukuken bağımlı olduğu tartışmasızdır. İşçi işveren otoritesi altında ve onun emir ve talimatları ile iş görür. Denetim altındadır. İrade serbestliği yoktur. Bu şekilde yapılan bir tahkim sözleşmesi Borçlar Kanunu gereğince batıl olacaktır. Ayrıca Dairemizin kararlılık kazanan uygulaması gereği iş sözleşmesinin kurulması ve devamı sırasında düzenlenen tahkim sözleşmesi geçersizdir.

Somut olayda, özel hakem şartını içeren belirsiz süreli iş sözleşmesi 19.08.2013 tarihinde imzalanmıştır. Fesih 25.08.2015 tarihinde yapılmıştır. İş sözleşmesinin kurulması veya devamı sırasında yapılan özel hakem sözleşmesi veya iş sözleşmesindeki hakem kaydı işçinin serbest iradesini yansıtmaması sebebiyle geçersiz olduğundan, uyuşmazlığın özel hakemce görülme imkanı bulunmamaktadır. Mahkemece tahkim ilk itirazının reddi ile davanın esasına girilip taraf delilleri toplanıp sonucuna göre karar verilmesi gerekirken, yazılı gerekçe ile davanın usulden reddedilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ:Hükmün yukarıda açıklanan sebeplerden **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 18.04.2016 gününde oybirliği ile karar verildi.