İşten Çıkarılma Korkusuyla İmza

MAHKEME	KARAR TARİHİ	SONUÇ
Yargıtay 10. Hukuk Dairesi	06.05.2026	Bozma

ESAS NO	KARAR NO	İLGİLİ HÜKÜMLER
2026/6884	2026/6433	5510 m.86, TBK 37, TBK 38, HMK 203

ÖZET

Sigortalı, ücretsiz izin belgelerini işten çıkarılma korkusuyla imzaladığını söyleyerek eksik günlerin tespitini istemiştir. Daire, işverenden kaynaklanan somut bir korkutma eylemi ispatlanmadıkça belgelerin kısmi çalışmayı gösterdiğini, belgeli dönemler için ret gerektiğini belirterek bozmuştur.

Bu kararın özeti ve değerlendirmesi
savun.av.tr/hizmet-tespitinde-korkuyla-imzalanan-belge-2026-6433/ →

Karar metni

Yargıtay Karar Arama sisteminde yayımlandığı hâliyle, değiştirilmeden aktarılmıştır. Taraf adları kaynakta anonimdir.

10. Hukuk Dairesi 2026/6884 E. , 2026/6433 K.

"İçtihat Metni"

MAHKEMESİ :İş Mahkemesi

SAYISI : 2024/414 E., 2024/440 K.

İlk Derece Mahkemesince bozmaya uyularak verilen karar davalı şirket vekili ve feri müdahil Kurum vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçelerinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi ... tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde;davacının davalıya ait şirkette 28.07.2013 tarihinde sigortalı olarak çalışmaya başladığını, 31.12.2015 tarihine kadar aralıksız olarak makineci ve kesim personeli olarak çalıştığını, bu süreçte hiçbir şekilde işten çıkışının olmadığını, davacının tam gün personel olarak çalışmış olmasına rağmen davalı şirketin, davacının sigorta birimine kimi zaman hiç bildirmediğini, kimi zaman ise eksik gösterdiğini, davalının bu durumu gelenek haline getirerek davacı ile birlikte diğer personel arkadaşlarına da aynı muameleyi yaptığını, davacının iş akdine hiçbir bildirim yapılmaksızın 31.12.2015 tarihinde son verildiğini beyanla, davacının 28.07.2003

tarihinden 31.12.2015 tarihine kadar sigorta priminin yatmadığı veya eksik yatırıldığı günlere ilişkin olarak tam gün sigortalı olarak çalışmış olduğunun tespitini talep etmiştir.

II. CEVAP

1- Davalı ... Konfeksiyon vekili cevap dilekçesinde; davacının iddia ettiği ancak hiçbir geçerliliği olmayan çalışma iddialarının tamamının zamanaşımına uğradığını, davacının davalı işyerindeki çalışmasının sosyal güvenlik kurumuna bildirildiği kadar olduğunu, davacının iddialarının gerçeği yansıtmadığını beyanla davanın reddini istemiştir.

2- Fer'i müdahil Kurum vekili cevap dilekçesinde; Kurumun işveren tarafından verilen bilgi ve belgelere göre işlem yaptığını, işveren tarafından verilen belgelerle eksik bildirimde bulunmuş olması halinde eksik gösterilen sürelere ait çalışmaların ücret bordroları, işyeri puantaj kayıtları, vergi kayıtları gibi yazılı belgelerle kanıtlanması gerektiğini, işveren tarafından bildirilmeyen kayıtlar için kurumun herhangi bir sorumluluğu olmadığını, kurumun dava açılmasına sebebiyet vermediğinden aleyhe yargılama giderine hükmedilmemesi gerektiğini, davacının davasının reddine karar verilmesi gerektiğini, yüksek Yargıtayın kararlarında öngörülen hususların nazara alınması gerektiğini beyanla davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin 06.12.2022 kararı ile davanın kabulü ile davacının 28.07.2003 - 31.12.2015 tarihleri arasında ...'ya eksik bildirilen toplam 132 gün davalı ... Konfeksiyon San ve Tic Ltd Şti'de tam gün sigortalı olarak asgari prime esas kazançla çalışmış olduğunun tespitine karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin 06.12.2022 tarihli kararına karşı süresi içinde davalı vekili ile fer'i müdahil Kurum vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin 19.10.2023 tarihli kararı ile dinlenen bordro tanıklarının kesintisiz çalışmayı doğrular beyanları ve davacının yaptığı iş nazara alındığında davacının çalışmalarının kesintisiz olduğunun kanıtlanmış bulunduğu, her ne kadar imzalı belgeler bulunmakta ise de, bunların baskı altında imzalandığına dair Mahkeme kanaatinin yerinde olduğu değerlendirilerek davalı ve fer'i müdahil vekillerinin istinaf başvurularının Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353/1-b.1 maddesi gereğince esastan reddine karar verilmiştir.

V. BOZMA VE BOZMADAN SONRAKİ YARGILAMA SÜRECİ

Bölge Adliye Mahkemesinin 19.10.2023 tarihli kararının süresi içinde davalı vekili ile fer'i müdahil Kurum vekili temyiz edilmesi üzerine Dairece, "... Eldeki davada, Mahkemece gerekçeli kararında davalı işyerinde ekonomik kriz nedeniyle 01.01.2009 - 31.01.2009 tarihleri arasında faaliyette bulunulmayacağının, bu nedenle çalışanların ücretsiz izne çıkarıldığının yazılı olarak Kuruma bildirildiği hususlarının değerlendirildiği, diğer taraftan Bölge Adliye Mahkemesinin kaldırma kararı doğrultusunda aldırılan 04.10.2022 tarihli Bilirkişi Raporu dosya kapsamına, usul ve yasaya uygun bulunarak hükme esas alınarak ve davacı tarafın ilk kararı istinaf etmediği gözetilerek davacının

28.07.2003-31.12.2015 tarihleri arasında eksik bildirilen toplam 132 gün hizmetinin tespitine dair hüküm kurulduğu, ancak 04.10.2022 tarihli raporda hesaplamaya esas tabloda 20 09... . ay için 5 gün "Tespiti Talep Edilen Gün" olduğu, 2009 yılı toplamının ise 35 gün olarak belirlendiği, buna göre 2009 yılı Ocak ayı için 30 günlük sürenin de prim gününe dahil edildiği görülmüştür. Mahkemenin kaldırılan 24.05.2019 tarihli kararı ile davacının Kuruma eksik bildirilen toplam 132 günlük süre yönünden davalı taraf lehine usuli kazanılmış hak gözetilerek yeniden hüküm kurulduğu, ancak 24.05.2019 tarihli karara esas alınan 05.02.2019 tarihli Bilirkişi Raporunda 2009 yılı Ocak ayı için 30 günlük sürenin de 132 günlük eksik gün hesabına dahil edildiği anlaşılmıştır. Bu sebeple Mahkemece yapılacak iş; Anayasa'nın 141/3 üncü maddesi ve ona koşut bir düzenleme içeren 6100 sayılı HMK'nın 297 nci maddeleri de gözetilerek verilen hükmün gerekçesine de uygun denetlenebilir, her türlü çelişkiden uzak ve infazı kabil bir hüküm kurmak olmalıdır. Mahkemece, bu maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulmaksızın, eksik inceleme ve araştırmayla, yazılı şekilde hüküm kurulması, usul ve kanuna aykırı olup, bozma nedenidir..." gerekçesiyle bozulmasına karar verilmiştir.

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile davanın kabulü ile davacının 28.07.2003 - 31.12.2015 tarihleri arasında ...'ya eksik bildirilen toplam 102 gün davalı ... Konfeksiyon San ve Tic Ltd Şti'de tam gün sigortalı olarak asgari prime esas kazançla çalışmış olduğunun tespitine karar verilmiştir.

VI. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

1. Davalı şirket vekili temyiz dilekçesinde; beyanları hükme esas alınan tanıklar ile davalı şirket arasında husumet bulunduğunu, davacının imzasını taşıyan yazılı belgelere karşı tanık beyanlarına itibar edilmesinin hatalı olduğunu, bu belgelerin aksinin yazılı delillerle ispatının gerektiğini, söz konusu belgelerin baskı altında imzalatıldığının da davacı yanca ispatlanamadığını beyan etmektedir.

2. Feri müdahil Kurum vekili temyiz dilekçesinde; ücretsiz izin belgeleri altındaki imzaların davacının kendi eli ürünü olduğu yönündeki beyanları ve bu ücret bordrolarının aksini ispat edecek yazılı belgelerin dosyada bulunmaması değerlendirilerek açılan davanın reddi gerektiğini, hükme esas alınan bilirkişi raporunun hatalı olduğunu beyan etmektedir.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Dosya içeriğine, bozmanın mahiyeti ve kapsamına göre taraflar arasındaki uyuşmazlık, davacının 28.07.2003 - 31.12.2015 tarihleri arasında davalı işyerinde kesintisiz geçen çalışmalarına ilişkin hizmet tespiti istemine ilişkindir.

1. Hizmet tespitine ilişkin talebin yasal dayanağı 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 86/9 uncu maddesi olup Anayasal haklar arasında yer alan sosyal güvenliğin yaşama geçirilmesindeki etkisi gözetildiğinde, sigortalı konumunda geçen çalışma sürelerinin saptanmasına ilişkin bu tür davalar kamu düzeni ile ilgili olduğundan özel bir duyarlılıkla ve özenle yürütülmeleri zorunludur. Bu bağlamda, hak kayıplarının

ve gerçeğe aykırı sigortalılık süresi edinme durumlarının önlenmesi, temel insan haklarından olan sosyal güvenlik hakkının korunabilmesi için, tarafların gösterdiği kanıtlarla yetinilmeyip gerek görüldüğünde kendiliğinden araştırma yapılarak delil toplanabileceği açıktır.

Bu tür davalarda mahkemece yapılacak iş, davacıyla ilgili varsa tüm belge ve kayıtlar işverenden istenilmeli, çalışmanın gerçekleştiği ileri sürülen işyerinin Kurum nezdinde bulunan dosyası, işverence hazırlanması gerekli ücret ödeme bordroları, puantaj kayıtları ve diğer kayıtlar getirtilmeli, dönemsel sigorta primleri bordrosuyla veya aylık prim ve hizmet belgesiyle bildirimleri yapılan sigortalılar tanık sıfatıyla dinlenilmeli, Kurum müfettişlerince inceleme yapılıp yapılmadığı sorulmalı, inceleme yapılmışsa belgeler getirtilmeli, aynı çevrede faaliyet yürüten ve davacının çalışmasını bilebilecek durumda olan tarafsız nitelikte başka işverenler ve bordrolu çalışanlar yöntemince saptanarak tanık sıfatıyla dinlenilmeli, işçilik alacaklarına ilişkin dava dosyasının varlığı araştırılarak celbedilmeli ve bu davada dinlenen tanıkların anlatımları ile bu dosyada bilgi ve görgüsüne başvurulan tanıkların anlatımları karşılaştırılmalı, varsa çelişki giderilmeli, yargılama sürecinde dinlenen tanık anlatımlarının değerlendirilmesinde, iş yerinin kapsamı, kapasitesi ve niteliği nazara alınmalı, işin mevsimlik olduğu anlaşılırsa dönemleri belirlenmeli, bu dönemde davacı ile işveren arasındaki sözleşmenin askıda olduğu ve mevsimlik dönemlerde hak düşürücü sürenin işlemeyeceği gözönünde bulundurulmalı; böylelikle; çalışmanın varlığı, başlangıç ve bitiş tarihleri, mevsimlik mi, sürekli mi olduğu, yapılan işin kapsam ve niteliği de nazara alındığında kısmi çalışma mümkün olduğundan kısmi ve kesintili olup olmadığı yöntemince araştırılmalıdır.

2. Öte yandan bir sözleşme yapılırken taraflardan birinin işlem iradesinin oluşum veya beyanı aşamasında ortaya çıkan sakatlıklara irade bozukluğu denir. İrade bozukluğu hâlleri 6098 sayılı Kanun'da yanılma, aldatma ve korkutma olarak düzenlenmiştir. Korkutmada kişi geçerli bir sözleşme yapıyormuş gibi beyanda bulunmuş ise de bu beyan oluşumu aşamasında sakatlanan iradeyle uyumlu değildir. Zira kişi tehdit altında, olmayan bir irade varmış gibi beyanda bulunmuştur. Bu yönüyle korkutmada yanılma ve aldatmadan farklı olarak kişi, sözleşme iradesine sahip olmadığı hâlde böyle bir irade varmışçasına beyanda bulunmaktadır (Ahmet M. Kılıçoğlu, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara, Yirmi Dördüncü Bası, 2020, s. 279). Bir başka ifadeyle, normal şartlar altında sözleşme yapmayacak olan taraf, korkutma sonucu irade beyanında bulunmaya, sözleşmeyi yapmaya mecbur kalır. Örneğin bir kimsenin evini satmaması veya kefil olmaması hâlinde kendisine ya da yakınlarına zarar verileceğinin yahut evinin yakılacağının bildirilmesi korkutmayı oluşturur (Eren, s. 452).

6098 sayılı Kanun'un 37 nci maddesine göre korkutma, karşı tarafın korkutması ve üçüncü kişinin korkutması olmak üzere ikiye ayrılır. Her iki hâlde de korkutma iptal sebebidir. Bu bakımdan aldatmanın aksine karşı tarafın korkutması ile üçüncü kişinin korkutması arasında bir fark yoktur. Korkutmanın şartları ise 6098 sayılı Kanun'un 38 inci maddesinin birinci fıkrasında belirtilmiş olup, korkutmanın varlığının kabulü için birinci şart bir korkutma eyleminin bulunmasıdır. Korkutma, bir kimsenin kişilik veya malvarlığına zarar veren ya da zarar verme tehlikesi bulunan hukuka aykırı bir eylemdir. Korkutma eylemi kişinin hayat, sağlık, vücut bütünlüğü, ..., namus gibi kişilik değerlerine yönelebileceği gibi malvarlığı değerlerine de yönelmiş olabilir. Hemen belirtmek gerekir ki, korkutmaya maruz olan hukuki değerler anılan hükümde örnek olarak sayılmış olup sayılanlar

dışında özgürlükler, özel yaşam gibi değerler de bu kapsamdadır. İkinci şart, korkutmanın sözleşmenin diğer tarafına ya da yakınlarına yönelik olmasıdır. Yakın kavramı aile kavramından daha geniş olup önemli olan korkutma eylemine maruz kalan kişi ile olan yakınlık ilişkisidir. Buna göre korkutma eyleminin yakın bir arkadaşa yönelmesi de bu kapsamda değerlendirilebilir.

Korkutmanın gerçekleşebilmesi için üçüncü şart korkutmanın ağır ve yakın bir zarar tehlikesi oluşturmasıdır. Doğan zarar tehlikesinin ağırlığından amaç ciddiyetidir. Korkutma ağır bir tehlike oluşturmasına rağmen yakın bir tarihte gerçekleşecek bir zarara ya da zarar tehlikesine yol açacak nitelikte değilse sözleşmenin geçersizliğinden bahsedilmeyecektir. Tehlikenin ciddiliği ise korkutulanın subjektif durumuna göre değerlendirilmelidir. Buna göre korkutulanın yaşı, yaşam tarzı, cinsiyeti, kültür düzeyi gibi hususlar göz önünde bulundurulmalıdır. Korkutulanın subjektif durum ve tepkilerinin esas alınması dürüstlük kuralının korkutulanı, korkutandan daha çok korunmaya layık görmesi fikrine dayanır. Ayrıca 6098 sayılı Kanun'un 38 inci maddesinin birinci fıkrasında korkutulanın, içinde bulunduğu durum bakımından kendisine veya yakınlarından birine karşı ağır ve yakın bir zarar tehlikesinin doğduğuna inanmakta haklı ise korkutma eyleminin gerçekleşmiş sayılacağı ifadesi de bu görüşü doğrulamaktadır. Yine korkutmada kullanılan aracın değerlendirilmesi yönünden de korkutulanın subjektif durumu esas alınmalı, kullanılan aracın objektif olarak böyle bir sonucu doğurmaya elverişli olup olmadığı üzerinde durulmalıdır (Eren, s. 454, 455).

Diğer bir şart ise korkutmanın hukuka aykırı olmasıdır. Buna göre karşı tarafa yöneltilen korkutma eyleminin konusunu teşkil eden tehlike niteliği itibarıyla hukuk düzeninin izin vermediği bir kötülük ise hukuka aykırılık unsuru gerçekleşmiş olur. Buna karşılık kanuni bir yetkinin kullanılacağı veya bir hakkın isteneceği iddiasıyla yapılan sözleşme korkutma ile yapılmış sayılmaz. Nitekim 6098 sayılı Kanun'un 38 inci maddesinin ikinci fıkrasına göre "Bir hakkın veya kanundan doğan bir yetkinin kullanılacağı korkutmasıyla sözleşme yapıldığında, bu hakkı veya yetkiyi kullanacağını açıklayanın, diğer tarafın zor durumda kalmasından aşırı bir menfaat sağlamış..." olmaması hâlinde korkutmanın varlığı kabul edilmez. Son olarak 6098 sayılı Kanun'un 37 nci maddesinin birinci fıkrasında yer alan "diğerinin veya üçüncü bir kişinin korkutması sonucu bir sözleşme yapmışsa" ifadesiyle sözleşmenin yapılmasının korkutmanın sonucu olması koşuluyla sözleşme ile bağlı olunmayacağı belirtilmiştir. Bir başka ifadeyle korkutma eylemi ile sözleşmenin yapılması arasında sebep sonuç (illiyet) bağının bulunması gerekmektedir. Buna göre korkutma eylemi olmasaydı, korkutulan söz konusu sözleşmeyi ya hiç yapmayacak ya da bu içerikte bir sözleşme yapmayacak idiyse korkutma ile sözleşmenin kurulması arasında illiyet bağı kurulmuş olur.

Korkutmayı ispat yükü, korkutulan tarafa aittir. Yanılma, aldatma ve korkutma senede bağlanması mümkün olmadığından senetle ispat edilmesinde maddi imkânsızlık vardır. Bu nedenle hukuki işlemlerdeki irade bozukluğu iddiaları, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun 203/1-ç maddesinde senede karşı senetle ispat zorunluluğunun istisnaları arasında sayılmıştır. Sözleşme resmî senetle yapılmış olsa dahi 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu’nun 7. maddesi “Resmî sicil ve senetler, belgeledikleri olguların doğruluğuna kanıt oluşturur. Bunların içeriğinin doğru olmadığının ispatı, kanunlarda başka bir hüküm bulunmadıkça, her hangi bir şekle bağlı değildir” hükmünü taşıdığından korkutma olgusunun tanık dâhil her türlü delille ispatı mümkündür.

3. Somut olayda davacının, davalı işverene ait iş yerinden 28.07.2003 - 31.12.2015 tarihleri arasında "6" kısmi istihdam, "2" ücretsiz izin ve "21" diğer ücretsiz izin koduyla 5510 sayılı Kanun'un 4 üncü maddesinin 1 inci fıkrasının (a) bendi kapsamında kısmi sigortalı bildirimleri bulunmaktadır. Davacı davalıya ait iş yerindeki çalışmasının bildirim yapılan tarihler arasında tam ve kesintisiz devam ettiğini iddia ederek eksik sürelerin tespitine karar verilmesini dava etmiştir.

İlk Derece Mahkemesi tarafından "...tanık beyanlarına itibar edilerek davacının işveren tarafından düzenlenen belgeleri baskı altına imzaladığı..." gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir. Ne var ki; davacı eksik bildirimlere esas belgelerdeki imzaların kendisine ait olduğunu kabul etmiş olup davacının duruşmalardaki beyanlarında ve hükme esas tanık beyanlarında davalı işveren şirket temsilcilerinden kaynaklanan ve davacının iradesini etkileyen korkutma amaçlı ve korkutmaya elverişli davacı ya da yakınlarına yönelik, hukuka aykırı somut bir eylem iddia ve ispat edilmemiştir. Davacının davalı işverenden kaynaklanan bir eylem olmaksızın işten çıkartılma korkusuyla belgeleri imzalaması 6098 sayılı Kanun'un 37... . maddeleri kapsamında korkutma olarak kabul edilemez. Dolayısıyla aksi davacı tarafından ispat edilemeyen eksik bildirimine esas belgelerin, ait oldukları dönemler yönünden davacının kısmi süreli çalıştığını gösterdiği kabul edilmelidir. Mahkemece söz konusu belgelerin bulunduğu dönemler yönünden davanın reddi ile belge bulunmayan tarihler varsa tanık beyanlarının esas alınabileceği nazara alınarak karar verilmelidir. Öte yandan beyanı hükme esas alınan tanıkların da çalışmaları kısmi süreli bildirilmiş ve anılan tanıklar da benzer nitelikte dava açmış olduğundan pek çok sigortalının bulunduğu iş yerinde davacının çalışmalarının niteliğini bilebilecek durumda olan tarafsız nitelikte çalışanlar yöntemince saptanarak tanık sıfatıyla dinlenmelidir. Böylece davacının, kabule konu dönemde fiili çalışma olgusu hiçbir kuşku ve duraksamaya yer bırakmayacak biçimde çözümlenip; deliller hep birlikte değerlendirilip takdir edilerek, varılacak sonuç uyarınca bir karar verilmelidir.

Mahkemece, açıklanan maddi ve hukuki olgular gözetilmeksizin eksik araştırma ve inceleme neticesinde yazılı şekilde hüküm kurulmuş olması, usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

Temyiz olunan İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine gönderilmesine,

Temyiz harcının istek halinde ilgilisine iadesine,

Üye ...'ın farklı bozma gerekçesine karşı sonuç itibariyle oybirliğiyle,

06.05.2026 tarihinde karar verildi.

KARŞI OY GEREKÇESİ

1. Çoğunluk ile aradaki temel uyuşmazlık “hizmet tespitinde eksik günlere ilişkin "kısmi istihdam 6", "ücretsiz izin 2" ve "diğer ücretsiz izin 21" kodlarıyla bildirimlerin imzalı olması ve anılan tarihlerde ve tam süreli çalışma iddiası halinde, bu belgelerde tam süreli çalıştığını iddia eden

sigortalının bu belgelerin imzalı olması nedeni ile çalışma olgusunu eş değer yazılı belge ile kanıtlaması gerekip gerekmediği" noktasında toplanmaktadır.

2. Dairemizin 2021/5009 E, 2022/8251 Karar sayılı karşı oy gerekçesinde ayrıntılı açıklandığı şekilde kamu düzeni, resen araştırma ilkesi ve delil serbestisi kapsamında kalan hizmet tespitinde kesin delillerin bağlayıcılığı yoktur. İşçi(sigortalı) işveren ilişkisinde sosyal güvenlik hakkı kapsamında sigortalının ispat hukuku ilkelerine aykırı olarak yazılı delil sınırlandırılmasına tabi tutulması vazgeçilmez ve kişiye sıkıya bağlı hak olan sosyal güvenlik hakkını ortadan kaldıracak niteliktedir. Bu tür sözleşmeler de geçersizdir. Çalışma olgusu hukuki fiil olup, her türlü delille kanıtlanabilir. Eksik gün kodu ve buna ilişkin belgeler senet niteliğinde olmayıp, sadece çalışılan günler için yazılı delil niteliğindedir. Çalışılmayan günler için delil niteliğinde olamaz. Hizmet tespitinde senetle ispat kuralının uygulanması görüşü isabetli değildir.

3. Diğer taraftan, İş uyuşmazlığının kaynaklandığı iş ilişkisinin hukuki ifadesi olan iş sözleşmesi, diğer sözleşmelerden nitelik olarak farklıdır. İş ilişkisinde de işçi ve işveren eşit konumda değildirler. İş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmelerinden ayıran kişisel ve hukuki bağımlılık ilişkisi unsuru, tarafları, işverenin sosyal ve ekonomik bakımından üstünlüğü, işçinin zayıf konumda olması nedeni ile iş yargılamasının, temel usul hukuku normları dışında ayrı bir normatif düzenleme gerektireceği açıktır. Bu nedenle iş yargısı, iş sözleşmesinin kendine has özelliği ve diğer sözleşmelerden ayrılması nedeni ile hukuk yargılamasından ayrı olarak ortaya çıkmış ve kendine özgü ilkeleri üzerinde özel bir yargılama usulü olarak gelişmiştir. İş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmelerinden ayıran kişisel ve hukuki bağımlılık ilişkisi unsuru, tarafları, işverenin sosyal ve ekonomik bakımından üstünlüğü, işçinin zayıf konumda olması, kayıtların işveren tarafından tutulması, çalışma olgusunun hukuki fiil oluşu nedeni ile özellikle belge ve senet düzenlemelerine, HMK.'un katı kurallarını uygulamak zordur(Y. 22. HD. 24.06.2020 tarih ve 2017/45478 E, 2020/7627 K, Y. 9. HD. 18.06.2020 tarih ve 2016/19593 e, 2020/5934 K.).

4. Ayrıca işçi, işveren hukuki ve kişisel olarak bağımlı olup iş ilişkisi devam ederken iradesinin bağımlılık nedeni ile irade serbestisi içinde olmadığından, işverence düzenlenen tek taraflı belgelere, bu bağımlılık içinde imzalatılan belgelere değer verilemez. Burada taraflar eşit konumda olmadığından, muvazaadan da sözedilemez. İşçinin bu konumu nedeni ile maddi hukuk kuralları içinde özel düzenlemelere yer verilmiştir. Bunların başında; İş sözleşmesi devam ederken ibranamelere değer verilmemesi(Y. HGK. 20.01.2022 tarih ve 2019/9-761 e, 2022/24 K.), iş hukukunda ibraya yer verilmemesi, tam ifa aranmasıdır(TBK. Mad. 420/2). Zira burada işçinin iradesinin fesada uğratıldığı karinesi geçerlidir.

5. Açıklanan nedenlerle kısmi süreli iş sözleşmesinin iş sözleşmesi öncesi ve tam süreli olarak çalışma nedeniyle hizmet tespitinin ve hukuki fiil olan çalışma olgusunun yazılı delile bağlanması görüşüne ve bu nedenle çoğunluğun bu yöndeki bozma gerekçesine katılınmamıştır.