

T. C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MEDENİ USUL HUKUKU
AÇISINDAN
İŞE İADE DAVASI

Muhammet Fatih YILDIZ
2501202134

TEZ DANIŞMANI
Dr. Öğr. Üyesi Cengiz Serhat KONURALP

İSTANBUL – 2023

ÖZ

MEDENİ USUL HUKUKU AÇISINDAN İŞE İADE DAVASI

MUHAMMET FATİH YILDIZ

“*Medeni Usul Hukuku Açısından İşe İade Davası*” isimli çalışmamızda, medeni usul hukuku bağlamında işe iade davalarında ayırt edici hususları inceledik. İncelememiz esnasında, öncelikle, işe iade davasının hukuki niteliğine sonrasında ise görev, yetki, taraf, arabuluculuğa başvuru zorunluluğu, dava açma süresi ve tahkime elverişlilik hususlarına değindik. Çalışmamızın devamında işe iade davalarındaki yargılama süreci üzerinde durduk. Değerlendirmemiz sırasında, işe iade davalarında uygulanan yargılama usulü ile yargılamaya egemen olan ilkelerin işe iade davasında gösterdiği özelliklerin üzerinde durduk ve işe iade davasında yargılama safhalarını etraflıca izah ettik. Son olarak da yargılama sürecinde gerçekleşebilecek çeşitli olayların yargılama sürecine olası etkilerini ve işe iade davasında verilebilecek kararları teker teker açıkladıktan sonra bu kararlara karşı gidilebilecek kanun yollarının neler olduğunu ve verilen hükmün icrasını detaylı bir şekilde inceledik.

Anahtar Kelimeler: Yargılama Usulü, İşe İade, İş Güvencesi Sistemi, İlamlı İcra Takibi, İcra Edilebilirlik.

ABSTRACT

THE REEMPLOYMENT LAWSUIT IN TERMS OF CIVIL PROCEDURE LAW

MUHAMMET FATİH YILDIZ

At this graduate's study titled "*The Reemployment Lawsuit in terms of Civil Procedure Law*", we discuss distinguishing issues in reemployment lawsuits in terms of Civil Procedure Law. During our examination, first of all, we study the legal quality of the reemployment lawsuit, and then the issues of jurisdiction, venue of jurisdiction, parties, mandatory mediation institution, duration, and arbitrability. In the continuation of our study, we examine the judicial process in the reemployment lawsuits. During our examination, we focus on the judicial procedure to be applied and characteristics of the principles that dominate the trial in reemployment lawsuits and explain the trial stages in reemployment lawsuits in detail. Finally, we examine the possible effects of various facts that may occur during the trial process on the judicial procedure and one by one what decisions can be made in the reemployment lawsuit, and then we examine the legal remedies that can be taken against these decisions and the execution of the decision made in detail.

Keywords: Judicial Procedure, Reemployment, Employment Security System, Enforcement Proceeding with Judgement, Enforceability.

ÖNSÖZ

Uygulamada en sık karşılaşılan dava türlerinden birisi olan işe iade davası üzerine hazırlanan bu çalışma ile işe iade davasının usul hukuku boyutu ile iştigal eden/edecek uygulayıcılara, eğitim ve bilim emekçilerine konuya ilişkin teorik ve pratik tartışmalara dair mütevazî bir kaynak sunulması amaçlanmıştır.

Biz bu çalışmamızda konuyu incelerken; ilk bölümde işe iade davasında hukuki nitelik bahsine ve medeni usul hukuku açısından ayırt edici hususlara; ikinci bölümde işe iade davasındaki yargılama sürecine ve son bölüm olan üçüncü bölümde ise uygulamada gerçekleşme ihtimalini yüksek gördüğümüz bazı olayların işe iade davasındaki yargılamaya olası etkilerine, dava sonunda verilebilecek karar türlerine, verilen nihai karara karşı gidilebilecek kanun yollarına ve hükmün icrasına değindik.

Çalışmama ilişkin olarak teşekkürlerin en büyüğünü yüksek lisans aşamasında bir öğrencisi olarak aldığım dersleriyle medeni usul hukukuna ilgi duymamı sağlayan, çalışmam boyunca her daim sıcakkanlı tutumu, yardımsever tavrı ve yapıcı eleştirileriyle beni yönlendiren tez danışmanım, Değerli Hocam Dr. Öğr. Üyesi Cengiz Serhat Konuralp'e borçluyum. Bununla birlikte, tez savunmamda jüri üyesi olmayı kabul ederek beni onurlandıran ve kıymetli eleştiri ve görüşlerini çalışmamdan mahrum bırakmayan İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dekanı Değerli Hocam Prof. Dr. Ömer Ekmekçi'ye ve Değerli Hocam Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Ertan Yardım'a da en içten şükranlarımı sunarım.

Devamında, bu çalışmanın çeşitli aşamalarında ve üzerimde emekleri geçen hayattaki en büyük desteklerim annem Ayşe Alper'e, ablam Hatice Vildan Karacabey'e, eniştem Uğur Karacabey'e ve başta değerli hukukçu dostum Mehmet Şirin Arslan olmak üzere tüm dost ve arkadaşlarıma ayrı ayrı teşekkür ederim.

Son olarak, 2020/2 dönemi 2210-A Genel Yurtiçi Yüksek Lisans Burs Programı kapsamında bu çalışmam için burs imkanı sağlayan Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırma Kurumu'na(TÜBİTAK) teşekkürlerimi sunarım.

Muhammet Fatih Yıldız

İSTANBUL, 2023

İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	ii
ABSTRACT	iii
ÖNSÖZ.....	iv
İÇİNDEKİLER	v
KISALTMALAR LİSTESİ.....	viii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞE İADE DAVASININ AÇILMASI

I. İşe İade Davasının Hukuki Niteliği.....	3
II. İşe İade Davasında Görevli Mahkeme	10
III. İşe İade Davasında Yetkili Mahkeme	13
IV. İşe İade Davasında Taraflar	16
A. Davacılar	16
B. Davalılar	19
V. Sendikanın Davada Yer Alması	22
VI. Dava Öncesi Arabulucuya Başvuru Zorunluluğu	24
A. Genel Olarak.....	24
B. Arabulucuya Başvurunun Dava Şartı Niteliği	27
C. Dava Şartı Arabuluculuğun Usuli Açidan Değerlendirilmesi	28
D. Arabuluculuk Faaliyeti Sonunda İşe İadeye Dair Anlaşılması veya Anlaşılmaması	30
E. Anlaşılan Hususlarda Dava Açma Yasağı (HUAK m. 18/5)	33
F. Alt İşverenlikte Arabuluculuk Sürecine Birlikte Katılım İlkesi (İMKm. 3/15)	35
VII. Dava Açma Süresi	38
VIII. İşe İade Talebinin Tahkime Elverişliliği.....	40

İKİNCİ BÖLÜM

İŞE İADE DAVASININ GÖRÜLMESİ

I. İşe İade Davasının Yargılamaya Hakim İlkeler Bakımından Değerlendirilmesi.....	42
A. Genel Olarak.....	42
B. İşe İade Davasında Önem Arz Eden HMK'daki Yargılama İlkeleri.....	42
1. Taraflarca Getirilme İlkesi	42
2. Taleple Bağlılık İlkesi	44
C. İşe İade Davasına Özgü Yargılama İlkeleri	45
1. Çabukluk İlkesi	45
2. Basitlik İlkesi	46

3.	Ucuzluk İlkesi	47
4.	Zayıfın(İşçinin) Korunması İlkesi.....	47
II.	Davanın Açılması ve Dilekçeler Teatisi Açılması	49
A.	Davanın Açılması	49
B.	Dava Dilekçesi	49
1.	Genel Olarak.....	49
2.	İşe İade Talebiyle İşçilik Alacağı Taleplerinin Birlikte İleri Sürülmesi.....	50
C.	Cevap Dilekçesi.....	55
1.	Genel Olarak.....	55
2.	İşe İade Davasının Karşı Dava Olarak Açılması	55
III.	Ön İnceleme Aşaması	58
IV.	Tahkikat Aşaması	60
A.	Genel Olarak.....	60
B.	İşe İade Davasında Özellik Gösteren Tahkikat İşlemleri	61
1.	İslahla Dava Konusunun Değiştirilmesi	61
2.	İşe İade Davasında İspat Yüğü ve Deliller	62
3.	Tahkikat Sırasında Bir İhtiyati Tedbir Olarak İşçinin İşe İadesi.....	68

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞE İADE DAVASININ SONUÇLANMASI, KANUN YOLLARI VE HÜKMÜN İCRASI

I.	Yargılama Sürecinde Gerçekleşen Bazı Olayların Davanın Sonucuna Etkisi.....	72
A.	İşçinin Ölümü	72
B.	İşyerinin Kapanması	73
C.	İşçinin İşe Başlatılması.....	74
II.	Davanın Sonunda Mahkemenin Verebileceği Kararlar ve Sonuçları	75
A.	Genel Olarak.....	75
B.	İşe İade Davasında Sözlü Yargılama Aşaması ve Hükmün Verilmesi	76
C.	Davanın Esastan Reddi Kararı.....	77
D.	Davanın Kabulü Kararı	78
III.	İşe İade Davasında Kanun Yolları	80
A.	İstinaf Kanun Yolu.....	80
B.	Temyiz Kanun Yolu	83
C.	Yargılamanın Yenilenmesi.....	84
IV.	İşe İade Davasında Verilen Hükmün İcrası	85
A.	Genel Olarak.....	85
B.	Hükmün İlamlı İcraya Konu Edilebilirliği.....	87

SONUÇ.....	92
------------	----



KISALTMALAR LİSTESİ

a.g.e.	: adı geçen eser
a.g.m.	: adı geçen makale
Av.	: Avukat
AYM.	: Anayasa Mahkemesi
BAM.	: Bölge Adliye Mahkemesi
Bkz.	: Bakınız
C.	: Cilt
Doç.	: Doçent
Dr.	: Doktor
E.	: Esas
ET.	: Erişim Tarihi
HD.	: Hukuk Dairesi
HMK.	: 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu
HSK.	: Hakimler Savcılar Kurulu
HUAK.	: 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu
HUMK.	: 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu
ILO.	: International Labour Organization
İBK.	: İçtihadı Birleştirme Kararı
İİK.	: 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu
İMK.	: 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu
İÜHF.M.	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası

K.	: Karar
Legal İHSGHD.	: Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
m.	: madde
MİHBİR.	: Türk Medeni Usul ve İcra İflas Hukukçuları Birliği
No.	: Numara
Öğr.	: Öğretim
Prof.	: Profesör
RG.	: Resmi Gazete
s.	: sayfa
SGK.	: SGK
SDÜHFD.	: Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
T.	: Tarih
TBK.	: 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu
TBMM.	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TMK.	: 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu
TİSK.	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TÜHİS.	: Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
Türk-İş.	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
UDF.	: Universal Disk Format
UYAP.	: Ulusal Yargı Ağı Projesi
vd.	: ve devamı
Y.	: Yargıtay

GİRİŞ

İşçinin ve çalışma barışının korunması iş hukukunun en temel amaçlarındandır. Bunun bir sonucu olarak kanun koyucu iş güvencesi sistemini kabul etmiştir. İş güvencesi sisteminin kabulüyle, işverenin fesih hakkı sınırlandırılarak işçinin feshe karşı korunması, yargının iş yükünün azaltılması ve uyuşmazlıkların daha kısa sürede sona erdirilmesi hedeflenmiştir. İş güvencesi sistemi ile gerekli koşulları sağlayan işçiye işe iade davası açma hakkı tanınmıştır.

İş güvencesine tabi olan işçi feshin geçersiz olduğu gerekçesiyle, ilk aşamada, kanundaki hak düşürücü sürelerle riayet ederek arabulucuya başvurur. Arabuluculukta anlaşmama halinde işçi, işverene karşı işe iade davası açar. İşe iade davasını konu edinen “*Medeni Usul Hukuku Açısından İşe İade Davası*” başlıklı çalışmamız üç ana bölüm ve sonuç kısmından oluşmaktadır.

“İşe İade Davasının Açılması” başlıklı ilk bölümde işe iade davasını medeni usul hukuku bakımından irdeleyeceğiz. Bu noktada, işe iade davasının hukuki niteliği ile işe iade davasında görev, yetki, taraflar ve sendikanın davada yer alması hali üzerinde duracağız. Devamında, 7036 sayılı Kanun’la işe iade davalarına getirilen arabulucuya başvuru zorunluluğunun genel özelliklerini, dava şartı niteliği taşımasının yol açtığı çeşitli usul hukuku sorunlarını ele alacağız. Bu hususları ele aldıktan sonra, dava açma süresi ve işe iade talebinin tahkime elverişliliğini inceleyeceğiz. Belirtmek isteriz ki, bu bölümde, araştırma, inceleme ve değerlendirme süreçlerini medeni usul hukuku boyutuyla yürütecek ve konunun maddi hukuk boyutuna gerekli olduğu ölçüde ve sınırlı olarak yer vereceğiz.

“İşe İade Davasının Görülmesi” başlıklı ikinci bölümde; işe iade davasında geçerli usul kurallarını ortaya koymaya çalışacak ve bu kurallara ilişkin çeşitli açıklamalara ve eleştirilere yer vereceğiz. Bu bölümde esas olarak, işe iade davasında; yargılama sürecine hakim olan ilkeler ve davanın açılmasından sözlü yargılama aşamasına kadarki yargılama aşamaları üzerinde duracağız. Yargılamaya hakim olan ilkeler kısmında, medeni usul hukukuna hakim olan genel yargılama ilkelerinin ve iş yargılamasına hakim olan özel yargılama ilkelerinin işe iade davasında gösterdiği özellikleri ve bu ilkelerin işe iade davasına özgü yanlarını inceleyeceğiz.

"İşe İade Davasının Sonuçlanması, Kanun Yolları ve Hükümün İcrası" başlıklı üçüncü ve son bölümde ise ilk olarak, yargılama sürecinde gerçekleşen çeşitli olayların yargılama sürecine olası etkilerini izah etmeye çalışacağız. Bu kısımda, söz konusu olaylar somut olay bağlamında çok farklı şekillerde ortaya çıkabileceğinden ve bu olaylardan her birinin işe iade davasındaki yargılamaya olası etkileri ayrı bir çalışma konusu olacak kadar kapsamlı olduğundan yalnızca uygulamada gerçekleşme ihtimalini daha yüksek gördüğümüz olaylar üzerinde ana hatlarıyla duracağız. Akabinde, işe iade davası sonunda verilebilecek karar türleri ve verilen karara karşı müracaat edilebilecek kanun yollarının neler olduğu konusunda bilgi vereceğiz. Son olarak, bu bölümde, doktrinde ve uygulamada oldukça tartışmalı olan işe iade davasının sonunda verilen hükmün ilamlı icra takibine konu edilebilirliğine dair çeşitli değerlendirmeleri ve eleştirileri sıralayacağız. Bu bölümün sonunda yer alan sonuç kısmında ise çalışma esnasındaki tespitlerimizi ve değerlendirmelerimizi ifade etmeye çalışacağız.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞE İADE DAVASININ AÇILMASI

I. İşe İade Davasının Hukuki Niteliği

İşçinin işverenin yaptığı feshin geçersiz olduğu iddiasıyla iş güvencesi hükümlerinden yararlanarak açtığı ve işe iade talebinde bulunduğu dava işe iade davasıdır. İşe iade davası açabilmek için birtakım şartların gerçekleşmesi gerekir. Bu noktada, işçinin dava açabilmek için öncelikle iş güvencesi kapsamına¹ girmesi gerekir². İşveren ise İş Kanunu m. 18/1 gereğince, iş güvencesi kapsamında yer alan işçinin iş sözleşmesini feshederken fesih nedeni olarak işçinin yeterliliğinden, işçinin davranışlarından veya işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir nedene dayanmalıdır. Ayrıca, İş Kanunu'nun 19. maddesi uyarınca, işveren, *"fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır."* Geçerli feshe başvurulacak süreye dair İş Kanunu'nda özel bir düzenleme bulunmamakta olup 158 sayılı Sözleşme'de geçerli feshin *"makul ve uygun bir süre"* içerisinde yapılması gerektiği esası kabul edilmiştir. Bu bağlamda, temel hukuk ilkeleri ve 158 sayılı Sözleşme gereğince geçerli nedenle feshe uygun ve makul bir süre içerisinde başvurulması gerektiği söylenebilecektir³.

¹ İş güvencesi sistemini kuran ILO sözleşmesi (Hizmet İlişisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşme (RG. Tarih: 12.10.1994 Sayı: 22079). ülkemizde 1994'te kabul edilmiş ve 04.01.1995 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Hukukumuzda iş güvencesi hükümleri ise ilk kez 1475 sayılı mülga İş Kanunu'nda (RG. Tarih: 01.09.1971 Sayı: 13943) değişiklik yapan 4773 sayılı İş Kanunu, Sendikalar Kanunu ile Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştırılanlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun (RG. Tarih: 15.08.2002 Sayı: 24847) ile getirilmiş ve 15.03.2003 tarihinde yürürlüğe girmiştir. 1475 sayılı mülga Kanun yerine yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu'nda (RG. Tarih: 10.06.2003 Sayı: 25134) ise 18 vd. maddelerinde bu husus düzenlenmiştir.

² İş güvencesinden yararlanmanın koşullarını düzenleyen 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 116. maddesiyle değişik 5953 sayılı Basın İş Kanunu'nun(5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştırılanlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun, RG Tarih: 20.06.1952 Sayı: 08140) 6. maddesinin son fıkrasına göre, işçinin; İş Kanunu'na veya Basın İş Kanunu'na tabi olması, işverene ait işyer(ler)inde en az 6 aylık kıdeminin bulunması, işverenin aynı işkoluna ait işyer(ler)inde en az 30 işçi çalıştırılıyor olması, iş sözleşmesinin belirsiz süreli olması ve iş sözleşmesinin işverence feshedilmiş olması gerekir. Ayrıca, işçinin belirli konumdaki işveren vekili olmaması gerekmektedir. Bu noktada, işletmenin tamamını yöneten işveren vekilleri, işletmenin tamamını yöneten işveren vekilinin yardımcıları ve işyerinin tamamını yönetip işçi alma-çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri iş güvencesine tabi olmayacaktır(Bektaş Kar, **İş Güvencesi ve Uygulaması**, 4. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2020, s. 131 vd.; Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, **Bireysel İş Hukuku Dersleri**, 3. Baskı, İstanbul, OnİkiLevha Yayınları, Kasım 2021, s. 583 vd.; Sarper Süzek, **İş Hukuku**, 21. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, Eylül 2021, s. 586-587; Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan, Esra Baskan, **İş Hukuku**, 10. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, 2020, s.199 vd.; Nuri Çelik, Ercüment Özkaraca, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat, **İş Hukuku Dersleri**, 34. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, Ekim 2021, s. 549 vd.; Osman Güven Çankaya, Cevdet İlhan Günay, Seracettin Göktaş, **Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları**, 2. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2006, s. 210).

³ Ekmekçi, Yiğit, **a.g.e.**, s. 621 vd.. Doktrindeki aynı yöndeki diğer görüşler için bkz. Mustafa Kılıçoğlu, Kemal Şenocak, **İş Güvencesi Hukuku**, 1. Baskı, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2007, s. 69; Kar, **İş Uygulaması**, s. 148-149; Çankaya, Günay, Göktaş, **a.g.e.**, s. 104-105; Tankut Centel, **İş Güvencesi**, 2. Baskı, İstanbul, Legal

İşe iade davası İş Kanunu'nun 20. maddesinin içerisinde düzenlenmiştir. Söz konusu maddede işe iade davasında maddi hukuka ilişkin hükümler yer aldığı gibi davaya ilişkin usul hükümleri de yer almaktadır. Ayrıca, usul hükümleri noktasında, iş yargılamasına ilişkin özel bir kanun olan 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu⁴ mevcuttur. İş hukukundan kaynaklı bir uyuşmazlık olan işe iade davalarına öncelikli olarak bu kanunlardaki ilgili hükümler uygulanacaktır. Ancak İş Kanunu ve İMK'da usul hukukuna ilişkin bütün müesseseler ayrıca bir daha zikredilmemiş ve her husus ayrıntılı olarak yer almamıştır. İMK m. 9 uyarınca bu kanunda hüküm bulunmaz ise 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'ndaki⁵ hükümler uygulanacaktır. Bu noktada, İMK m. 9'daki düzenleme olmasaydı dahi, hukuk yargılamasına ilişkin genel bir düzenleme olan HMK'nın aksine bir düzenleme olmadıkça bütün davalara uygulanması gerektiğinden, İMK'da düzenlenmeyen hususlarda HMK hükümleri uygulanacaktı. İşe iade davasının sonuçları ise İş Kanunu m. 21'de düzenlenmiştir.

Yargılama usulü olarak 6100 sayılı HMK'da yazılı yargılama usulü ve basit yargılama usulü öngörülmüştür. Basit yargılama, HMK m. 316 ila m. 322 arasında düzenlenmiştir. İMK'nın 7. maddesinin 1. fıkrası çerçevesinde işe iade davasında basit yargılama usulü uygulanacağından söz konusu hükümler işe iade davasında uygulama alanı bulacaktır.

7036 sayılı Kanun'la İş Kanunu m. 21'de işe iade davasının hukuki niteliğine etki edecek ve bu yöndeki tartışmaların seyrini değiştirebilecek bazı değişiklikler getirilmiştir. Bu noktada, İş Kanunu m. 21/4'e eklenen fıkra özellik arz etmektedir:

“Mahkeme veya özel hakem, ikinci fıkrafta düzenlenen tazminat ile üçüncü fıkrafta düzenlenen ücret ve diğer hakları, dava tarihindeki ücreti esas alarak parasal olarak belirler.”

Eklenen bu fıkra çerçevesinde mahkemelerin verdikleri hükmünde, işe iade davasının mali sonucu olan alacakları artık süre olarak değil, parasal olarak göstermeleri gerekmektedir. Ayrıca, bu kanunla işe iade davası zorunlu arabuluculuk kapsamına dahil edilmiş ve ilk kez İş Kanunu'nda “işe iade” ibaresine açıkça yer verilmiştir.

Davanın hukuki nitelendirmesi ve hükmün icra edilebilirliği, iş güvencesi hükümlerinin yürürlüğe girdiği günden bu yana doktrinde etraflıca tartışılan bir konu olmuştur. 7036 sayılı

Yayınçılık, Ocak 2020, s. 70; Süzek, **Ders Kitabı**, s. 630; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, **İş Hukuku**, Güncellenmiş 7. Baskı, Ankara, Lykeion Yayınları, 2022, s. 1075 vd.. Aynı görüş Yüksek Mahkeme kararlarında da benimsenmektedir. Örnek kararlar için bkz. Y. 9. HD 2018/261 E. 2018/17869 K. 09.10.2018 T. www.lexpera.com.tr ET: 21.05.2022; Y. 9. HD 2012/32130 E. 2013/9855 K. 25.03.2013 T. www.lexpera.com.tr ET: 21.06.2022.

⁴ RG. Tarih: 25.10.2017 Sayı: 30221.

⁵ RG. Tarih: 04.02.2011 Sayı: 27836.

Kanun’la getirilen değişiklikle artık işe iade davasının mali sonuçları rakamsal olarak belirlendiğinden bu mali sonuçlar icraya elverişli hale gelse de işe iade davasında verilen hükmün hukuki niteliğine ve hükmün icrasına ilişkin açık bir düzenleme getirilmemiştir. Buna bağlı olarak hükmün niteliğine ve icrasına dair doktrindeki tartışmalar sonlanmamış ve görüş ayrılıkları sürmüştür.

Doktrinde işe iade davasının tespit davası, eda davası veya inşai dava olduğunu savunanların yanı sıra, bu davanın esasında seçimlik bir dava olduğunu savunanlar da bulunmaktadır.

7036 sayılı Kanun öncesi doktrindeki baskın görüşe göre, işe iade davası, bir tespit davası idi⁶. 7036 sayılı Kanun öncesi dönemde işe iade davasının bir tespit davası olduğunu savunan doktrindeki baskın görüşün ve yargı mercilerinin kararlarında dayandığı gerekçeler; İş Kanunu m. 21/1’deki“(…)tespit edilerek(…)” ibaresinin yer alması, işe iade davasının mali sonuçlarına ilişkin olarak mahkemenin süre(ay) olarak yaptığı genel bir tespitin yeterli olması⁷, hukukumuzda hükmün şarta bağlanmasının mümkün olmaması ve şarta bağlı hükümlerin icrasındaki zorluklardır. 7036 sayılı Kanun sonrasında doktrinde halen işe iade davasının eda davası⁸ veya inşai dava⁹ olduğunu savunan yazarlar bulunsa da tespit davası görüşü baskındır¹⁰. Nitekim, değişiklikler, önceden beri işe iade davasının bir tespit davası olduğu yönündeki yargı mercilerinin görüşünü de etkilememiş ve bu görüş aynen sürdürülmüştür¹¹.

⁶ Çankaya, Günay, Göktaş, **a.g.e.**, s. 223; Ejder Yılmaz, “İşe İade Davalarında Yargılama Usulü ile İlgili Özellikler”, **Sicil Dergisi**, Sayı 4, 2006, s. 25-26; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat, **İş Hukuku Dersleri**, 30. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, 2017, s. 518.

⁷ Kanun koyucu 7036 sayılı Kanun’la bu esası kaldırmış ve yerine parasal olarak belirleme esasını kabul etmiştir. Böylece bu gerekçenin bir geçerliliği kalmamıştır.

⁸ Ömer Ekmekçi, “Maddi İş Hukuku Yönünden 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu”, **“Yeni İş Mahkemeleri Kanunu Üzerine” Toplantısı**, İstanbul, OnİkiLevha Yayıncılık, 2018, s. 18; Ayşe Köme Akpulat, **İş Mahkemelerinde Yargılamanın Özellikleri**, 1. Baskı, İstanbul, OnİkiLevha Yayınları, 2018, s. 321; Muhammet Özkes, “7036 Sayılı Kanun’la Yapılan Değişikliklerin İşe İade Davasının Niteliği ve İcrasına Etkisi”, **Sicil Dergisi**, Sayı 39, 2018, s. 67-68;

⁹ Mustafa Serdar Özbek, **Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda İlamlı İcranın Etkinliği**, C. 2, 4. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2018, s. 827 vd..

¹⁰ Resul Kurt, Muzaffer Koç, **İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi, İş Güvencesi ve İşe İade Davaları**, 5. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2021, s. 457; Sarper Süzek, “İşe İade Davalarında Yargı Kararı”, **Sicil Dergisi**, Sayı 40, 2018, s.14 vd.. *Kuru/Budak*’a göre, işe iade davası bir tespit davası olmakla birlikte, hükmün boşa geçen süre ücreti dışındaki kısımları, şarta bağlı oldukları ve icra kabiliyetleri olmadığından eda hükmü olarak kabul edilemeyecektir(Baki Kuru, Ali Cem Budak, **Tespit Davaları**, 2. Baskı, İstanbul, OnİkiLevha Yayınları, 2010, s. 237 vd.). *Süzek* ise 7036 sayılı Kanun’la getirilen değişikliklere rağmen işe iade davasının tespit davası vasfını muhafaza ettiğini ileri sürmüştür(7036 sayılı Kanun öncesi görüş için bkz. Sarper Süzek, “Feshin Geçersizliği Davasında Yargılama Süreci ve Ortaya Çıkan Olguların Davaya Etkisi”, **Legal İHSGHD**, Sayı 35, 2012, s. 64-65. 7036 sayılı Kanun sonrası görüş için bkz. Süzek, **Ders Kitabı**, s. 645-646; Süzek, **Yargı Kararı**, s. 14 vd.).

¹¹ Y. 9. HD 2018/9431 E. 2019/2659 K. 04.02.2019 T. www.sinerjimevzuat.com.tr ET: 24.08.2022. Benzer yönde bkz. Y. 9. HD 2006/22745 E. 2006/31078 K. 27.11.2006 T. www.lexpera.com.tr ET: 24.08.2022.

İşe iade davasının tespit davası olduğunu savunan görüşün dayanak noktalarından birisi “şarta bağlı hüküm verilemez.” ilkesidir. Mevzuatta şarta bağlı hüküm verilmesini engelleyici bir düzenleme bulunmamaktadır. Doktrinde konuya ilişkin farklı yönde görüşler bulunmaktadır. Doktrindeki baskın görüş, şarta bağlı hüküm verilemeyeceği kanısındadır¹². Bunun yanında şarta bağlı hüküm verilebileceğini savunan bir görüş de mevcuttur¹³. Bu görüşün savunucularından *Postacıoğlu*’na göre verilecek hükmün icra edilmemesi halinde doğacak zarar(lar)ın önceden tespit edilebildiği durumlarda¹⁴, haklı bir iddianın sınırlarını çizmenin o an imkansız olduğu durumlarda¹⁵ ve ispatı ancak gelecekte gerçekleştirilebilecek bir hakkın mevcudiyeti durumunda¹⁶ hüküm şarta bağlı olarak verilebilecektir¹⁷. Doktrinde *Budak/Karaaslan* ise, isabetli bir şekilde, şarta bağlı hüküm verilmesine engel bir durum bulunmadığını, ancak bu hükümlerin icra edilebilirliği için özel bir düzenlemeye ihtiyaç duyulduğunu belirtmektedir¹⁸. Doktrindeki bir diğer görüş, yasağın kapsamını sınırlandırmakta; yeterince açık ve icraya elverişli hükümlerin yasağın kapsamına dahil

¹² Saim Üstündağ, **Medeni Yargılama Hukuku**, C. 1-2, 7. Baskı, İstanbul, Nesil Matbaacılık, 2000, s. 803 vd.; Saim Üstündağ, **Medeni Yargılama Hukukunda Kanun Yolları ve Tahkim**, 2. Baskı, İstanbul, Sulhi Garan Matbaası, 1971, s. 13-14; Necmettin M. Berkin, **Medeni Usul Hukuku Esasları**, İstanbul, Hamle Matbaası, 1969, s. 211; Timuçin Muşul, **Medeni Usul Hukukunda Terdit İlişkileri**, 1. Baskı, İstanbul, Fakülteler Matbaası, 1984, s. 61; Cenk Akil, “Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nda Sulh ve Sulh Yoluyla Şarta Bağlı Hüküm Verilip Verilemeyeceği Meselesi”, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 16, Sayı 4, 2012, s. 15; Süha Tanrıver, **Medeni Usul Hukuku C. 1**, 4. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2021, s. 1125-1126; Abdurrahim Karşlı, **Medeni Usul Hukukunda Usuli İşlemler**, İstanbul, Kudret Yayınları, 2001, s. 104. *Karşlı*, şarta bağlı hüküm verilemeyeceği görüşünde olmakla birlikte İİK m. 24’teki taşınır teslimine yönelik ilamların icrasını düzenleyen hükme dikkat çekmektedir. *Karşlı*, bu hükümle kanun koyucunun zımnen “*menkul malın teslimi, mal borçlunun elinde bulunmadığı takdirde, değeri olan şu kadar miktarın tahsiline karar verebilir.*” şeklindeki esas kabul ettiğini belirterek mahkemenin şarta bağlı hüküm veremese de hükümde kademeli mahkumiyete yer verebileceğini kabul etmektedir(*Karşlı*, Usuli İşlemler, s. 105-106). Kanımızca, İİK m. 24’teki düzenleme, tıpkı işe iade davasına ilişkin İş Kanunu m. 21’deki düzenleme gibi, bir asli edim ve bu asli edim yerine getirilmediği takdirde onun bir sonucu olarak düzenlenmiş yaptırımı içermektedir(Aynı yönde, İİK m. 24’teki hükmün İş Kanunu m 21 ile benzerlik içerdiği görüşü için bkz. Özkes, **7036**, s. 68) İİK m. 24 gereği, borçlu ilk olarak taşınır elindeyse taşınırı teslim edecek; taşınır elinde bulunmaz ise belirli bir miktar bedeli kanun gereği alacaklıya ödeyecektir. Söz konusu hükümde bedelin tahsilinin, taşınır malın borçlunun elinde bulunmaması şartına bağlı kılındığını değerlendirmekteyiz. Bu bakımdan, söz konusu yasal düzenlemenin kademeli bir mahkumiyetten ziyade şarta bağlı hükme olanak tanıyan bir düzenleme olduğu kanısındayız.

¹³ Mustafa Reşit Belgesay, **Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu Şerhi Teoriler I (İsbat Teorisi)**, C. 3, 3. Baskı, İstanbul, Şaka Matbaası, 1950, s. 181-182; İlhan E. Postacıoğlu, **Medeni Usul Hukuku Dersleri**, 1711 Sayılı Kanuna göre yazılmış 6. Baskı, İstanbul, 1975, s. 714.

¹⁴ İlhan E. Postacıoğlu, “Şarta Muallak Hükümler”, **Adalet Dergisi**, Sayı 2, 1941, s. 114.

¹⁵ Postacıoğlu, **Şart**, s. 115.

¹⁶ Postacıoğlu, **Şart**, s. 116.

¹⁷ Aynı yönde bkz. Özkes, **7036**, s. 68; Ekmekçi, **Yeni İMK**, s. 18; Ömer Ekmekçi, “Sunulan Tebliğlerin Değerlendirilmesi”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 yılı Toplantısı, **İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları**, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2005, s. 179.

¹⁸ Ali Cem Budak, Varol Karaaslan, **Medeni Usul Hukuku**, 6. Baskı, İstanbul, Filiz Kitabevi, 2022, s. 332.

edilmemesi gerektiğini ileri sürmektedir¹⁹. Yargıtay ise edimlerin karşılıklı ifa edildiği hallerde şarta bağlı hükme izin vermektedir²⁰.

Kanımızca, “*Şarta bağlı hüküm verilemez.*” ilkesinin genel bir ilke olduğunu savunmak güçtür. Zira, şartı bağlı hükme izin veren yargı kararları mevcuttur ve mevzuatta şarta bağlı hüküm verilmesini açıkça yasaklayan bir düzenleme bulunmamaktadır. Ayrıca, kanun koyucu İş Kanunu m. 21’de işe iadenin mali sonuçlarını açıkça şarta bağlamıştır. Kaldı ki, bir an için bu ilkenin genel bir usuli ilke olduğu kabul edilse dahi, işe iade davası bu ilkeye bir istisna teşkil edecektir²¹.

İşe iade davasının eda davası olduğunu savunan görüşler de bulunmaktadır²². İşe iade davasının eda davası olduğunu savunan Özekes, işe iade davasında hükmün asli unsuru olan işe iadenin nitelik itibarıyla bir eda hükmü olduğunu ifade etmektedir. Yazar, 7036 sayılı Kanun’la yapılan değişiklikler sonrası tespit davası görüşünün zayıfladığı eda davası görüşünün ise kuvvetlendiğini savunmaktadır²³. Yazara göre, İş Kanunu m. 21/1’deki yapmak eylemi(hüküm lafzında “(...)işe başlatmak zorundadır” şeklinde ifade edilen durum) ve İş Kanunu m. 21/2’deki ödemek(hüküm lafzında “(...)ödenecek tazminat miktarını da belirler.” şeklinde ifade edilen durum) eylemi de edaya yönelik eylemlerdir²⁴. Eda hükmünde feshin geçersizliğinin tespiti de yer almaktadır²⁵. Yazar, İş Kanunu m. 21/3’te geçen “ödemek” eylemi edaya yönelik bir eylem olduğundan hükmün boşa geçen süre ücretine ilişkin kısmının bir eda hükmü olduğu görüşündedir²⁶. İşe başlatmama tazminatı bakımından ise yazarın görüşü 7036

¹⁹ Hakan Pekcanitez, Oğuz Atalay, Muhammet Özekes, Murat Atalı, Güray Erdönmez, Mine Akkan, Ali Yeşilirmak, Hülya Taş Korkmaz, **Usul-Medeni Usul Hukuku**, C. 3, 15. Baskı, İstanbul, OnİkiLevha Yayınları, 2017, s. 1978-1979.

²⁰ Özekes, **7036**, s. 68. Örnek kararlar için bkz. “...mahkemece sözleşme uyarınca davacı yüklenicinin sorumlu olduğu iskan masrafları hususunda taraf delilleri toplanıp gerekli araştırma yapıldıktan sonra yüklenicinin arsa sahibine karşı iskan masrafları sebebiyle edimini eksiksiz olarak yerine getirmediğinin tespiti halinde, bilirkişi tarafından belirlenen iskan masrafı bedelinin arsa sahibine ödenmesi koşulu ile tescil hükmü kurulabileceği gibi bu bedellerin tamamı mahkeme veznesine depo edildikten sonra tescil hükmü kurulması yani birlikte ifa kuralının gözetilmesi gerekir...” (Y. 23. HD 2016/1961 E. 2018/3851 K. 02.07.2018 T. www.lexpera.com ET: 25.08.2022; Benzer yönde Y. 8. HD 2014/7785 E. 2015/8440 K. 15.04.2015 T. www.lexpera.com ET: 25.08.2022).

²¹ Durmuş Özcan, **İş Hukukunda Fesih ve İş Güvencesi**, 1. Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi, 2013, s. 241.

²² Ekmekçi, **Yeni İMK**, s. 18; Özekes, **7036**, s. 67 vd.; Köme Akpulat, **Yargılamanın Özellikleri**, s. 321.

²³ Özekes, **7036**, s. 67.

²⁴ Muhammet Özekes, “İş Kanunu’nun 20. ve 21. Maddelerinin Medeni Yargılama ve İcra Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi”, **75. Yaş Günü İçin Prof. Dr. Baki Kuru Armağanı**, Ankara, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, 2004, s. 495-496; Özekes, **7036**, s. 67-68. Benzer yönde, söz konusu hükümlerin sadece bir tespit hükmü şeklinde değerlendirilemeyeceği görüşü için bkz. Ömer Ekmekçi, “Yargıtay’ın İşe İade Davalarına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi”, **Legal İHSGHD**, Sayı 1, 2004, s. 180. Ekmekçi, 7036 sayılı Kanun’la getirilen değişiklikler sonucunda işe iade davasının bir eda davası haline geldiği kanısındadır(Ekmekçi, **Yeni İMK**, s. 18).

²⁵ Muhammet Özekes, “Hukuk Yargılaması ve İcra Hukuku Yönünden İşe İade Davaları ve Uygulama Sorunları”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 yılı Toplantısı, İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları**, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2005, s. 137-138.

²⁶ Özekes, **Değerlendirme**, s. 496.

sayılı Kanun'dan önceki ve sonraki dönemler bakımından farklılık göstermektedir. 7036 sayılı Kanun öncesi dönemde yazar, İş Kanunu m. 21/2'de yer alan hüküm uyarınca mahkemenin yalnızca tazminat tutarı tespit edebileceği gerekçesiyle hükmün işe başlatmama tazminatına ilişkin kısmının tespit hükmü niteliğinde olduğunu savunmaktaydı²⁷. 7036 sayılı Kanun döneminde ise işe iadeye bağlı mali sonuçların parasal olarak hesaplanması esasının kabul edilmesiyle birlikte Özkes, hükmün işe başlatmama tazminatı kısmının tespit hükmü niteliğinde olduğuna yönelik görüşünü değiştirmiş ve bunun bir eda hükmü olduğunu savunmaya başlamıştır²⁸.

Bazı yazarlar ise işe iade davasının inşai davanın bir türü olduğu kanaatindedir²⁹. Bu görüşe göre, işe iade davası yolu ile davacı, fesihle sona eren hukuksal ilişkiyi yeniden başlatmak istediğinden işe iade davası bir inşai davadır.

İşe iade davasının seçimlik bir dava olduğu görüşündeki Pekcanitez, bu davada seçim hakkının borçluda olması ve hakimin seçimlik davada seçimlik hakkın her ikisi için hüküm kurması gerektiğinden bir seçimlik dava olduğu ve dava sonunda verilecek kararın şarta bağlı hüküm olmayacağı ilkesini ihlal etmediği kanısındadır³⁰.

Kanaatimizce, 7036 sayılı Kanun'la yapılan değişiklikler sonrasında tespit davası görüşünün dayanak noktaları büyük oranda zayıflamıştır. Zira, artık mahkeme tarafından parasal olarak tespit edilen mali sonuçlar için hükümde gerekli açıklık sağlanmış ve icra edilebilirlik kolaylaşmıştır. Ayrıca, İş Kanunu m. 21'de işe iade davasındaki şarta ilişkin açık hüküm karşısında, şarta bağlı hüküm verilip verilemeyeceğine yönelik tartışmanın konu açısından bir önem arz etmediği görüşündeyiz. Bu bağlamda, 7036 sayılı Kanun'la yapılan değişiklikler sonrasında işe iade davasının bir tespit davası olduğunu söyleyebilmek güç hale gelmiştir.

İşe iade davası bir inşai dava değildir kanısındayız. Zira, verilen işe iade kararıyla birlikte yeni bir hukuki ilişki veya inşai durum oluşturulmamakta; işveren tarafından yapılan

²⁷ Özkes, **Değerlendirme**, s. 495-496.

²⁸ Yazarın 7036 sayılı Kanun öncesi görüşü için bkz. Özkes, **Uygulama**, s. 148(Benzer yönde bkz. Sezin Aktepe, "İşe İade Davalarının Medeni Usul Hukuku İlkeleri Bakımından Değerlendirilmesi", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 11, Özel Sayı, 2010, s. 87; Emre Karabacak, "İşe İade Kararları ve İcra Edilebilirliği", **Türkiye Adalet Akademisi Dergisi**, Sayı 29, 2017, s. 268); 7036 sayılı Kanun sonrası görüşü için bkz. Özkes, **7036**, s. 70. Doktrinde *Ekmekçi*, davanın bir kısmının eda bir kısmının tespit davası olarak nitelendirilmesini isabetli bulmamaktadır(Ekmekçi, **İş Güvencesi**, s. 179).

²⁹ Özbek, **a.g.e.**, s. 827 vd.; Mustafa Serdar Özbek, Emre Ertan, "İşe İade İlamlarının İcrasında Kesinleşme Şartı", **Sicil Dergisi**, Sayı 43, 2020, s. 62.

³⁰ Hakan Pekcanitez, "Soru-Cevap-Tartışma", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 yılı Toplantısı, **İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları**, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2005, s. 194-195.

feshin geçersizliği tespit edilerek işverenle işçi arasındaki hukuki(iş) ilişkinin kaldığı yerden devam ettiği kabul edilmektedir³¹. Ayrıca, kanun koyucu, 7036 sayılı Kanun kapsamında, işe iade davasında verilen hükmün daha kolay icra edilebilmesi(işe iade davasındaki hükmün mali kısımlarında parasal olarak belirlenmesi esasını kabul etmek), işe iade sürecinin daha basit ve çabuk hale getirilmesi amacıyla bazı düzenlemeler(dava öncesi arabuluculuğa başvuru şartını getirmek) öngörmüştür. İşe iade davasının bir inşai dava olduğu ve bu bağlamda, işe iade davası ile işveren ve işçi arasında iş sözleşmesinin yeniden kurulduğu görüşünün kabulü halinde, taraflar arasındaki uyuşmazlık daha karmaşık hale gelebilecek, çözüm süreci uzayabilecek ve tarafların talepleri bundan doğrudan etkilenebileceğinden taraflar arasında yeni uyuşmazlıklar ortaya çıkabilecektir. Ayrıca, inşai hükümde hükmün etkisi kendiliğinden ortaya çıkacağından hükmün icrası mümkün olmayacaktır³². Bu açıdan, işe iade davasının inşai davanın bir türü olduğunun kabulü, kanun koyucunun 7036 sayılı Kanun’u hazırlarken güttüğü amaca hizmet etmeyeceği ve kanun koyucunun iradesine aykırı olacağından inşai dava görüşünün terki gerekmektedir.

İşe iade davası sonrası işverenin işçiyi işe başlatıp başlatmaması noktasında; mahkeme kararı işçi ve işveren arasında maddi hukuktan kaynaklı herhangi bir borç ilişkisi yaratmadığından işe iade davasının bir seçimlik dava olmadığını değerlendirmekteyiz.

İşe iade davasının bir eda davası olduğu görüşündeyiz. Zira, işe iade davasında asli ve karakteristik unsur edaya yönelik işe iade edimi olup mali sonuçlar fer’i niteliktedir. 7036 sayılı Kanun kapsamında işe iade davasında mali kısımların parasal olarak belirlenmesine ilişkin esasın kabul edilmesiyle de bu kısımlar açısından icraya elverişli açıklık sağlanmış ve icra aşamasındaki tereddütler giderilmiştir. Ayrıca, İş Kanunu m. 21 lafzındaki “ödemek” ve “yapmak” şeklindeki emirler edaya yönelik emirlerdir. Sayılan gerekçeler ışığında, işe iade davasının eda davasının bir türü olduğu söylenebilecektir. Bununla birlikte, konuya ilişkin tartışmalara tamamen son verebilmek adına işe iade davasında verilen hükmün hukuki niteliğine ilişkin açık bir kanuni düzenlemeye ihtiyaç bulunmaktadır³³.

³¹ Eda Manav, **İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları**, 1. Baskı, Ankara, Turhan Kitabevi, 2009, s. 282; Özekes, **Uygulama**, s. 137; Yargıtay kararlarında da işe iade davası süresince taraflar arasındaki iş sözleşmesinin askıda olduğu, yani sona ermediği, kabul edilmektedir: “...İşe iade davası sırasında iş akdi askıda olduğu için kıdem ve ihbar tazminatı isteğine dair dava açılmaz...” (Y. 22. HD 2017/8603 E. 2017/21170 K. 09.10.2017 T. www.sinerjimevzuat.com ET: 22.01.2023; Y. 9. HD 2021/4726 E. 2021/8890 K. 29.04.2021 T. www.lexpera.com.tr ET: 22.01.2023).

³² Pekcanitez, **Usul Cilt 2**, s. 988; Özbek, Ertan, **a.g.m.**, s. 63-64.

³³ Benzer yönde bkz. Süzek, **Yargı Kararı**, s. 15.

II. İşe İade Davasında Görevli Mahkeme

Görev kuralları uyuşmazlığa aynı yargı kolu içerisinde yer alan mahkemelerden hangisinin bakacağını gösterir³⁴. Anayasa'nın³⁵ 142. maddesine göre mahkemelerin görevi kanunda belirtilir. 6100 sayılı HMK'nın 1. maddesinde de görev hususunun kanun yoluyla belirleneceği düzenlenmiş ve bu hususun kamu düzenini ilgilendirdiği söylenmiştir. HMK m. 114/1-(c) uyarınca uyuşmazlığın görevli mahkemede görülmesi bir dava şartı olduğundan hakim, davanın her aşamasında davanın görevli mahkemede açılıp açılmadığını kendiliğinden veya taraflarca öne sürüldüğü takdirde gözetir³⁶. Medeni yargıda bir uyuşmazlıkta hangi mahkemenin görevli olduğu tespit edilirken ilk olarak o uyuşmazlıkta özel bir mahkemenin görevli olup olmadığı incelenmelidir. O uyuşmazlık açısından özel bir mahkeme görevli değilse bu durumda sulh hukuk mahkemesinin görevli olup olmadığı incelenmeli; sulh hukuk mahkemesi de görevli değilse bu durumda uyuşmazlık asliye hukuk mahkemesinde görülmelidir(5235 sayılı Kanun³⁷madde 6). İMK'nın 5. maddesine göre iş uyuşmazlıklarında görevli özel mahkeme iş mahkemesi olduğundan bir iş uyuşmazlığı olan işe iade davasında

³⁴ Pekcanıtez, **Usul Cilt 1**, s. 230 vd.; Baki Kuru, Burak Aydın, **Medeni Usul Hukuku El Kitabı**, C. 1, 2. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, Ağustos 2021, s. 121 vd.; İlhan E. Postacıoğlu, Sümer Altay, **Medeni Usul Hukuku Dersleri**, 8. Baskı, İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2020, s. 93 vd.; Postacıoğlu, **a.g.e.**, s. 111 vd.; Tanrıver, **Cilt 1**, s. 145 vd.; Murat Atalı, İbrahim Ermenek, Ersin Erdoğan, **Medeni Usul Hukuku**, 4. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2021, s. 138 vd.; Üstündağ, **a.g.e.**, s. 139 vd.; Budak, Karaaslan, **a.g.e.**, s. 46 vd.; Ramazan Arslan, Ejder Yılmaz, Sema Taşpınar Ayvaz, Emel Hanağası, **Medeni Usul Hukuku**, 8. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2022, s. 196 vd.; Abdurrahim Karşlı, **Medeni Muhakeme Hukuku**, 5. Baskı, İstanbul, Filiz Kitabevi, 2020, s. 157 vd.; Yavuz Alangoya, M. Kamil Yıldırım, Nevhis Deren Yıldırım, **Medeni Usul Hukuku Esasları**, 7. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, 2009, s. 56 vd.; Ergun Önen, **Medeni Yargılama Hukuku**, Ankara, Sevinç Matbaası, 1979, s. 27 vd.; Necip Bilge, Ergun Önen, **Medeni Yargılama Hukuku Dersleri**, 3. Baskı, Ankara, 1978, s. 151 vd.; Berkin, **a.g.e.**, s. 67 vd..

³⁵ RG. Tarih: 09.11.1982 Sayı: 17863.

³⁶ Mollamahmutoglu, Astarlı, Baysal, **a.g.e.**, s. 142; Aziz Can Tuncay, "İş Mahkemelerinin Görev ve Yetkisi Üzerine Düşünceler", **İstanbul Barosu Dergisi**, C. 62, Sayı 4-5-6, 1988, s. 223; Cevdet İlhan Günay, **İş Davaları**, 7. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2022, s. 8; Ender Gülver, "İş Yargılamasında Görev", **İÜHF**, C. 49, Sayı 1-2, 2001, s. 375 vd.; Cevdet İlhan Günay, **İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi**, 1. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2000, s. 33; Oğuz Kurucu, **İçtihatlarla İş Yargısı**, Ankara, 1994, s. 74; Cevdet İlhan Günay, **İş Yargısı ve Arabuluculuk**, 1. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2017, s. 24; Fevzi Şahlanan, "İş Mahkemeleri ve İş Yargılaması", **Türk Endüstri İlişkileri Derneği III. Uluslararası Endüstri İlişkileri Kongresi**, İstanbul, TÜHİS, s. 112; Cevdet İlhan Günay, "İş Mahkemelerinin Görevi", **Ankara Barosu Dergisi**, Yıl 56, Sayı 2-3, 1999, s. 78; Faruk Barış Mutlay, Melih Işık, "7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu Uyarınca Görev", **Ankara Barosu Dergisi**, Sayı 68, 2019, s. 568 vd.; Kar, **İş Uygulaması**, s. 354; Sabri Şakir Ansay, **Hukuk Yargılama Usulleri**, 7. Baskı, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1960, s. 80; Evren Koç, "İş Mahkemelerinin Görev ve Yetkisi", **Prof. Dr. Ergun Özsunay'a Armağan**, İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2004, s. 178 vd.; Murat Atalı, "Hukuk Yargılamamızda Genel Mahkemeler, Görev Kavramı ve Görevsizlik Kararı", **Prof. Dr. Halil Cin'e Selçuk Üniversitesinde 10. Hizmet Yılı Armağanı**, Konya, Selçuk Üniversitesi Yayınları, 1995, s. 537 vd.; Hülya Taş Korkmaz, "6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun Görev, Yetki ve Yargı Yeri Belirlenmesine İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi", **Yaşar Üniversitesi E-Dergisi**, **Prof. Dr. Aydın Zevkliler'e Armağan Özel Sayısı**, Sayı 8, 2014, s. 1756-1757; Mustafa Çenberci, **İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi**, Ankara, Güzel İstanbul Matbaası, 1969, s. 37. Aynı yönde bkz. Y. 17. HD 2015/24956 E. 2018/17678 K. 8.10.2018 T. www.lexpera.com ET: 19.08.2022.

³⁷ Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanun (RG. Tarih: 07.10.2004 Sayı: 25606).

görevli mahkeme iş mahkemesidir. Ayrıca kanun koyucu İş Kanunu m. 20’de de görevli mahkemenin iş mahkemesi olduğunu açıkça belirtmiştir. İMK m. 2/2 uyarınca, HSK uzmanlaşma için dairelerin arasındaki iş dağılımını belirleyebilir. Dairelerin, bu iş dağılımına uygun hareket etmesi gerekir. İşe iade davaları açısından HSK’nın henüz bu şekilde vermiş olduğu bir karar yoktur.

İş mahkemeleri bulunmayan yerlerde işe iade davaları İMK m. 2/3 uyarınca o yerdeki asliye hukuk mahkemesinde açılacaktır. Bu halde, işe iade davası asliye hukuk mahkemesinde açılırken sıfat olarak iş mahkemesi sıfatı seçilmelidir. Birden fazla asliye hukuk mahkemesi varsa uyuşmazlık 1 numaralı asliye hukuk mahkemesinde görülür³⁸. Bu durumda, 1 numaralı mahkeme ile diğer asliye hukuk mahkemeleri arasındaki ilişkiyi Yargıtay 17. Hukuk Dairesi “görev ilişkisi” olarak nitelendirmekte iken Yargıtay 21. Hukuk Dairesi ise “iş dağılımı ilişkisi” olarak nitelendirmekteydi³⁹. Doktrinde, bir görüş, bu durumda mahkemeler arasındaki ilişkinin göreve ilişkin olduğunu ve görevli olmayan asliye hukuk mahkemesinin re’sen görevsizliğine ve dosyanın o yerde iş uyuşmazlıklarına bakmakla görevli asliye hukuk mahkemesine(1 numaralı asliye hukuk mahkemesi) gönderilmesine karar vermesi gerektiği kanaatindedir⁴⁰. Doktrindeki bir diğer görüş ise bu durumda görevli olmayan asliye hukuk mahkemesi ile 1 numaralı asliye hukuk mahkemesi arasında bir iş dağılımı ilişkisinin var olduğunu ve görevli olmayan asliye hukuk mahkemesinin görevsizlik kararı veremeyeceğini savunmaktadır⁴¹. Ayrıca, 5235 sayılı Kanun m. 5/5’te geçen “*ihtisaslaşmanın sağlanması amacıyla.. daireler arasındaki iş dağılımı Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu tarafından belirlenebilir...Daireler, tevzi edilen davalara bakmak zorundadır.*” şeklindeki hükümde açıkça düzenlenen zorunluluk halinin, uygulamada mahkemelerce farklı şekillerde yorumlanabileceğini ve bu farklı yorumlamalara bağlı olarak mahkemelerin “*tevzi makamına iade*” kararı vermelerinin de söz konusu olabileceği kanısındayız.

³⁸Bkz. HSK 26.03.2014 Tarih 141 numaralı karar www.hsk.gov.tr/DuyuruOku/492_hakimler-ve-savcilar-yuksekkurulu-genel-kurulunun26032014-tarih-ve-141-sayili-karari.aspx Erişim Tarihi: 20.08.2022.

³⁹ Y. 17. HD 2015/4291 E. 2017/5507 K.16.05.2017 T. www.lexpera.com ET: 19.08.2022; Y. 21. HD 2016/20021 E. 2017/1084 K. 16.2.2017 T. www.lexpera.com ET: 20.08.2022.

⁴⁰ Köme Akpulat, **Yargılamanın Özellikleri**, s. 54; Koç, **Görev ve Yetki**, s.183; Kuru, Aydın, **Kuru Cilt 1**, s. 243; Baki Kuru, Burak Aydın, **Medeni Usul Hukuku El Kitabı**, C. 2, 2. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, Ağustos 2021, s. 1726; Mahmut Kabakçı, “İş Mahkemelerinin Görev, Yetki ve Yapısı Hakkında Değerlendirmeler”, **Av. Cengiz Özbilgin’e Armağan**, İstanbul, Beta Yayınları, 2018, s. 42-43.

⁴¹ Salim Bozok, **İşe İade Davasında Karar ve Kararın İcrası**, 1. Baskı, İstanbul, OnİkiLevha Yayınları, 2019, s.118-119; Ejder Yılmaz, **Hukuk Muhakemeleri Kanunu Şerhi**, 2. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2013, s. 54; Önen, **a.g.e.**, s. 47. Bozok’a göre görev ilişkisi için iki ayrı mahkemenin varlığı gerektiğinden ve mahkemelerin görevi idari tasarrufla değil; ancak kanunla belirlenebileceğinden ayrı iş mahkemesi bulunmayan yerlerde 1 numaralı asliye hukuk mahkemesi ile diğer asliye hukuk mahkemeleri arasında iş dağılımı ilişkisi vardır(Bozok, **a.g.e.**, s. 118-119).

Kanaatimizce, iş mahkemesi bulunmayan yerlerde 1 numaralı asliye hukuk mahkemesi ile diğer asliye hukuk mahkemeleri arasında bir iş dağılımı ilişkisi vardır. Zira, HMK m. 1 uyarınca, mahkemelerin görevi ancak kanunla düzenlenir, idarenin tasarrufuyla düzenlenmez. Bu doğrultuda, önüne bir iş uyuşmazlığı gelen görevli olmayan asliye hukuk mahkemesi, dosyanın esasını kapatarak dosyanın o yerdeki görevli 1 numaralı asliye hukuk mahkemesine gönderilmesine dair dosya üzerinden yapacağı inceleme sonunda kesin olarak karar vermelidir. Kaldı ki, görev ilişkisi görüşünün kabulüyle mahkemenin kendiliğinden görevsizlik kararı vermesi, özellikle görevli olmayan mahkemede dava açılmasının tevzilelendirmedeki hatadan kaynaklandığı durumda olayda kusuru bulunmayan davacının ciddi hak kayıpları yaşamasına yol açabilecek ve yargılama sürecini uzatacağından usul ekonomisi ilkesine uygun düşmeyecektir. Bu noktada, iş mahkemesi bulunmayan yerlerde iş davalarının yanlış mahkemede açılmasının önüne geçebilmek adına UYAP ile HSK'nın mahkemeler hakkında verdiği kararlar arasında tam entegrasyonun sağlanması yerinde bir önlem olacaktır.

İş mahkemesinin bulunmadığı ve yalnızca bir adet asliye hukuk mahkemesinin bulunduğu bir yerde işe iade davası asliye hukuk mahkemesinde iş mahkemesi sıfatıyla açılmadığı takdirde uygulanacak usule ilişkin iş mevzuatında açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu durumda, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu⁴² m. 5/4'teki dava asliye hukuk mahkemesinde açılıp da görev kurallarına riayet edilmediği takdirde asliye hukuk mahkemesinin görevsizlik kararı veremeyeceğine ilişkin kuralın işe iade davası bakımından da uygulanabileceği kanaatindeyiz. Bu itibarla, asliye hukuk mahkemesi, iş mahkemesi sıfatıyla açılmayan dava için görevsizliğe dair karar veremeyecek ve iş mahkemesi sıfatını taşıdığını belirten bir ara kararla davayı görecektir⁴³.

İş mahkemesinin bulunmadığı ve birden fazla asliye hukuk mahkemesinin bulunduğu bir yerde, davanın o yerdeki 1 numaralı asliye hukuk mahkemesinde iş mahkemesi sıfatıyla açılmamış olması halinde 1 numaralı asliye hukuk mahkemesi kendiliğinden görevsizlik kararı

⁴² RG. Tarih: 14.02.2011 Sayı: 27846.

⁴³ Kuru, Aydın, **Kuru Cilt 2**, s. 1726-1727; Pekcanıtez, **Usul Cilt 1**, s. 170-171; Budak, Karaaslan, **a.g.e.**, s. 53; Tanrıver, **Cilt 1**, s. 218; Tuncay, **Baro Dergisi**, s. 222; Gizem Sarıbay, **Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Kapsamında Fesih Usulü, Feshe İtiraz ve Feshe İtirazın Sonuçları**, 1. Baskı, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2007, s. 120; Koç, **Görev ve Yetki**, s. 181-182; Gülver, **a.g.m.**, s. 380-381; Şahlanan, **İş Mahkemeleri**, s. 110; Ömer Faruk Demir, "İşe İade Davasında Yargılama", **Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 22, Sayı 37, 2017, s. 301. Yargı kararları bu yöndedir: Y. 9. HD 2021/1552 E. 2021/5232 K. 01.03.2021 T. www.lexpera.com ET: 19.08.2022.

vermemeli; bir ara karar kurmalı ve kararda davayı iş mahkemesi sıfatıyla gördüğünü ifade ederek davayı devam ettirmelidir⁴⁴.

Genel mahkemedeki derdest davaya karşı açılacak dava iş mahkemesinin görev alanındaysa(işe iade davası gibi); iş uyuşmazlıklarının bu alanda ihtisaslaşmış iş mahkemelerinde görülmesi gerektiğinden uyuşmazlık genel mahkemede bir karşı dava olarak açılmayacak ve iş mahkemesinde ayrı bir dava olarak açılacaktır⁴⁵.

III. İşe İade Davasında Yetkili Mahkeme

Yetki kuralları bir uyuşmazlığın hangi yer mahkemesinde görüleceğini belirtir⁴⁶. HMK’da yetki kuralları esas olarak kesin olan ve kesin olmayan yetki kuralları olarak ikili bir ayrıma tabi tutulmuştur. Mahkemenin yetkisinin kesin olarak belirlendiği hallerde kesin yetkili mahkemede dava açılması bir dava şartı niteliğindedir. Buna göre, hakim, yetkinin kesin olarak belirlendiği hallerde davayı gören mahkemenin yetkisinin kesin olup olmadığını yargılamanın her aşamasında re’sen inceler ve taraflar da yargılamanın her aşamasında bunu ileri sürebilirler. Mahkemenin yetkisinin kesin olarak belirlenmediği hallerde ise hakim davanın yetkili mahkemede açılmadığını kendiliğinden dikkate almaz; bu durum ancak davalı tarafın yetki itirazını ilk itiraz olarak ileri sürmesi halinde incelenebilir.

Hukuk Muhakemeleri Kanunu m. 5 uyarınca, mahkemenin yetkisi, diğer kanunlardaki hükümler saklı kalmak kaydıyla, HMK’ya tabidir. HMK’da yetkiye ilişkin hükümler m. 5 ve m. 20 arasında düzenlenmiştir. İş davalarına ilişkin olarak ayrıca İMK m. 6’da yetkiye ilişkin bir düzenleme vardır. Bu noktada, işe iade davasında yetkili mahkeme, davalının yerleşim yerindeki mahkeme ile işin veya işlemin yapıldığı yerdeki mahkemedir(İMK madde 6/1). Bir alt işverenlik ilişki mevcutsa ve işe iade davası hem alt işverene hem de asıl işverene karşı

⁴⁴ Kuru, Aydın, **Kuru Cilt 2**, s. 1726.

⁴⁵ Kuru, Aydın, **Kuru Cilt 2**, s. 1180-1181; Köme Akpulat, **Yargılamanın Özellikleri**, s. 87; Koç, **Görev ve Yetki**, s. 184; Gülver, **a.g.m.**, s. 412-413; Cenk Akil, “Medeni Muhakeme Hukukunda Karşı Dava”, **Türkiye Adalet Akademisi Dergisi**, Sayı 24, 2016, s. 96; Tuncay, **Baro Dergisi**, s. 223. Aynı görüşte olmakla birlikte, özel mahkemenin kurulu bulunmadığı yerlerde genel mahkemelerin özel mahkeme sıfatıyla baktığı davalar açısından genel mahkemenin özel mahkemenin sıfatıyla anılması gerektiği yönünde bkz. Çiğdem Yazıcı, **Medeni Usul Hukukunda Karşı Dava**, 1. Baskı, İstanbul, OnİkiLevha Yayınları, 2021, s. 132 vd.. Diğer görüşe göre, asıl davaya bakan mahkemenin genel mahkeme olup olmamasına göre ayırım yapılması sonuca etki etmeyecektir. Zira, karşı davaya konu talep asıl davaya bakan mahkemenin görev alanına girmiyorsa her halükarda karşı dava hakkında görevsizlik kararı verilmelidir(Pekcanitez, **Usul Cilt 2**, s. 1231).

⁴⁶ Pekcanitez, **Usul Cilt 1**, s. 267; Kuru, Aydın, **Kuru Cilt 1**, s. 165 vd.; Postacıoğlu, Altay, **a.g.e.**, s. 110 vd.; Arslan, Yılmaz, Taşpınar Ayvaz, Hanağası, **a.g.e.**, s. 209 vd.; Karslı, **a.g.e.**, s. 195 vd.; Alangoya, Yıldırım, Deren-Yıldırım, **a.g.e.**, s. 83 vd.; Önen, **a.g.e.**, s. 35 vd.; Postacıoğlu, **a.g.e.**, s. 148; Tanrıver, **Cilt 1**, s. 247 vd.; Atalı, Ermenek, Erdoğan, **a.g.e.**, s. 173 vd.; Üstündağ, **a.g.e.**, s.194 vd.; Budak, Karaaslan, **a.g.e.**, s. 54 vd.; Bilge, Önen, **a.g.e.**, s. 178 vd.; Berkin, **a.g.e.**, s. 76 vd.; Süzek, **Ders Kitabı**, s. 111.

açılacaksa; dava, bunlardan birinin yerleşim yeri mahkemesinde de açılabilir(İMK madde 6/2)⁴⁷.

Doktrinde iş mahkemelerinin yetkisine ilişkin tartışılan hususlardan birisi İMK m. 6'daki yetki kuralının kesin yetki kuralı niteliğinde olup olmadığıdır. Bunun nedeni ise Yüksek Mahkeme kararlarında ve doktrinde iş mahkemelerinin yetkisinin kamu düzeninden olduğu konusundaki genel kabuldür⁴⁸.

Doktrinde kesin yetki ile kamu düzenine ilişkin kesin olmayan yetki kuralları arasında ayırım yapan görüşler bulunmaktadır. Doktrinde bir görüş, kesin yetki kurallarının kamu düzeni ile ilgili olduğunu, ancak kamu düzeni ile ilgili her yetki kuralının bir kesin yetki kuralı olmayabileceğini savunmaktadır. Bu görüşe göre birden fazla yetkili mahkeme söz konusu ise kesin yetki hali yoktur⁴⁹. Bizim de iştirak ettiğimiz diğer görüşe göre ise, kesin yetki kuralının belirlenmesinde mahkeme sayısı bir ölçüt olmayıp birden fazla mahkemenin var olduğu durumlarda da kesin yetki hali söz konusu olabilecektir⁵⁰. Bir yetki kuralının kamu düzeninden olması halinde o yetki kuralının kesin yetki kuralı olarak kabul edilmesi gerektiği kanaatindeyiz. 6100 sayılı HMK'da yetki kuralları bakımından kesin yetki ve kesin olmayan yetki kavramları esas olup kamu düzeni kavramı kullanılmamaktadır. Dolayısıyla söz konusu

⁴⁷ Centel, **a.g.e.**, s. 179.

⁴⁸ "...İş mahkemesinin yetkisi kamu düzeni ile ilgili olduğundan, davalı tarafça süresinde yetki itirazı yapılmamış olsa bile, mahkeme tarafından bu husus kendiliğinden göz önünde bulundurulmalıdır. Bir başka anlatımla hâkim, davanın her aşamasında yetki itirazını dikkate alabileceği gibi, kendisi de re'sen yetkisizlik kararı verebilir (Dairemizin 26.05.2008 gün ve 2008/20378 Esas, 2008/12778 Karar sayılı ilamı)..." (Y. 9. HD 2017/25173 E. 2020/19418 K. 21.12.2020 T. www.lexpera.com.tr ET: 21.08.2022). 5521 sayılı mülga İş Mahkemeleri Kanunu dönemindeki doktrin görüşleri için bkz. Şahlanan, **İş Mahkemeleri**, s. 120-121; Çenberci, **a.g.e.**, s. 65; Talat Canbolat, "İş Yargılaması ve Özellikleri", **Argumentum**, C. 1, Sayı 4, 1990, s. 51; Aziz Can Tuncay, "İş Mahkemelerinin Yetkisi ve Sözleşme Yasağı", **İş Hukuku Dergisi**, Sayı 9, 1969, s.760; Erhan Birben, Sezgi Öktem, "İş Yargılamasının Medeni Usul Hukukuna Hakim Olan İlkeler Bakımından Değerlendirilmesi", **Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan**, C. 2, İstanbul, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, 2001, s. 1121-1122; Fevzi Şahlanan, "İş Yargılaması", **İÜHF**, C. 42, S 1-4, 1976, s. 402; Fevzi Şahlanan, "İş Mahkemelerinin Yetkisinin Kamu Düzeninden Olması", **Tekstil İşveren Dergisi**, Sayı 33, 2009, s. 4; Bektaş Kar, "İşe İade(İş Güvencesi) Davasında Yargılama Hukuku Sorunları", **Ankara Barosu Dergisi**, Sayı 1, 2008, s. 92; Koç, **Görev ve Yetki**, s. 193; Kabakçı, **a.g.m.**, s. 62; Levent Akın, "İş Yargısında Yetki İtirazı ve Kamu Düzeni", **Sicil Dergisi**, Sayı 13, 2009, s. 42; Mustafa Kılıçoğlu, **İş Yargılamaları Usulü**, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2011, s. 64; Murat Şen, "İş Mahkemelerinde Yetki ve Yetki Sözleşmeleri", **Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 8, Sayı 1-2, 2004, s. 573. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu dönemindeki doktrin görüşleri için bkz. Ayşe Köme Akpulat, "İş Mahkemeleri Kanunu'nda Yetki Kuralları", Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuka Genç Yaklaşımlar Konferans Serisi No.9, **İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar IV**, 1. Baskı, İstanbul, OnİkiLevha Yayınları, Kasım 2020, s. 35 vd.; Ersin Erdoğan, Nurbanu Erzurumlu, "İş Mahkemeleri Kanun Tasarısı Taslağı Hakkında Bazı Düşünceler", **Legal İHSGHD**, Sayı 52, 2016, s. 1884-1885; Köme Akpulat, **Yargılamanın Özellikleri**, s. 201-202; Süzek, **Ders Kitabı**, s. 112-113; Tanrıver, **Cilt 1**, s. 219-220; Günay, **İş Davaları**, s. 56-57.

⁴⁹ Baki Kuru, **Hukuk Muhakemeleri Usulü**, 6 C., C. 1, 6. Baskı, İstanbul, Demir Demir Yayıncılık, 2001, s. 551 vd.; Yılmaz, **a.g.e.**, s. 89-90.

⁵⁰ Bozok, **a.g.e.**, s. 126; Pekcanitez, **Usul Cilt 1**, s. 293; Karşı, **a.g.e.**, s. 216.

ayrım ışığında yapılan tartışmaların 6100 sayılı HMK sonrası uygulama bakımından pratik bir öneminin kalmadığı görüşündeyiz.

Doktrinde iş mahkemelerinin yetkisinin kesin yetki olup olmadığı tartışmalıdır. Bu tartışma esasen bir önceki paragrafta izah edilen doktrindeki görüş farklılığından kaynaklanmaktadır. Birden fazla yetkili mahkemenin var olduğu hallerde kesin yetkili mahkemenin söz konusu olamayacağına ilişkin görüş uyarınca İMK'da yer alan iş mahkemelerinin yetkisine ilişkin düzenleme kamu düzenine ilişkindir ancak bir kesin yetki kuralı değildir⁵¹. Ancak bizim de taraftarı olduğumuz diğer görüş uyarınca, iş mahkemelerinin yetkisi bir kesin yetki halidir⁵². Bununla birlikte, sözü edilen görüşlerden hangisi savunulursa savunulsun, iş mahkemesi yetki hususunu her aşamada kendiliğinden gözetecek ve taraflar da bu hususu yargılamanın her aşamasında ileri sürebilecektir.

İş Mahkemeleri Kanunu m. 6/5 uyarınca, *“Bu madde hükümlerine aykırı yetki sözleşmeleri geçersizdir.”* Ancak, İMK m. 6/5 olmasaydı dahi, HMK m. 17'deki sınırlama nedeniyle işçi ile işveren arasında iş mahkemelerinin yetkisine ilişkin bir yetki sözleşmesinin yapılması mümkün olamayacaktı⁵³. Çünkü, HMK m. 17'deki sınırlama kapsamında yalnızca tacirler veya kamu tüzel kişileri yetki sözleşmesinin tarafı olabilmekte; işçiler olamamaktadır. HMK sistematigi ve HMK m. 17 gerekçesi⁵⁴ dikkate alındığında kanun koyucunun bu sınırlamayı öngörürken uyuşmazlığın türü veya konusundan ziyade hukuki ilişkinin zayıf tarafını koruma iradesi ve amacıyla hareket ettiği açıktır⁵⁵.

Kanun koyucu İMK m. 6/5'teki *“Bu madde hükümlerine aykırı yetki sözleşmeleri geçersizdir.”* düzenlemesiyle İMK hükümlerine aykırı yetki sözleşmesi yapılmasını önlemenin yanı sıra iş mahkemelerinin yetkisinin kesin yetki niteliğinde olduğunu da ortaya koymak istemiştir. Zira, yukarıda izah edildiği üzere, HMK m. 17 kapsamında yetki sözleşmesine taraf

⁵¹ Kuru, **HMK C. 1**, s. 551; Yılmaz, **a.g.e.**, s. 90 vd..

⁵² Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **a.g.e.**, s. 153 vd.; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, **a.g.e.**, s. 62 vd.; Tanrıver, **Cilt 1**, s. 219-220; Evren Koç, “İş Mahkemesinde Yargılama Usulünün Özellikleri”, Medeni Usul ve İcra-İflas Hukukçuları Toplantısı XVII, **Özel Mahkemeler ve Özel Mahkemelerdeki Yargılama Usulü**, Antalya, Türkiye Adalet Akademisi Yayınları, 2021, s. 360. İMK'daki yetki kuralının kesin yetki kuralı olmadığı görüşü için bkz. Demir, **a.g.m.**, s. 302-303.

⁵³ Çelik, Özkaraca, Caniklioğlu, Canbolat, **Ders**, s. 64; Muhammet Özkes, Murat Atalı, “7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu Üzerine Eleştiri, Değerlendirme ve Öneriler”, **“Yeni İş Mahkemeleri Kanunu Üzerine” Toplantısı**, İstanbul, OnİkiLevha Yayıncılık, 2018, s. 56-57; Tanrıver, **Cilt 1**, s. 219-220.

⁵⁴ HMK m. 17'nin gerekçesi şu şekildedir: “...Tacirler veya kamu tüzel kişileri dışındaki diğer kişiler, özellikle, tacir olmayan gerçek kişi tüketiciler, tacirler veya kamu tüzel kişilerine karşı hukuken daha zayıf durumdadır. O nedenle, bu kimselerin, daha güçlü olanlara karşı korunmaları gereklidir....” (www.lexpera.com ET: 28.01.2023).

⁵⁵ Tanrıver, **Cilt 1**, s. 266; Postacıoğlu, Altay, **a.g.e.**, s. 125; Karşı, **a.g.e.**, s. 213-214; Atalı, Ermenek, Erdoğan, **a.g.e.**, s. 196; Pekcanitez, **Usul Cilt 1**, s. 306; Bilge Umar, **Hukuk Muhakemeleri Kanunu Şerhi**, 2. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2014, s. 67-68; Budak, Karaaslan, **a.g.e.**, s. 61 vd..

olabilecek kişilerin tacir ve kamu tüzel kişileri ile sınırlandırılmış olması, zaten işçinin yetki sözleşmesine taraf olmasını hukuken olanaksız kılmaktadır. Kanun koyucunun abesle iştiğal etmesi söz konusu olamayacağından bilinen bir hususu tekrar kanun metnine işleminin bir anlamı yoktur. Bu bağlamda, söz konusu hükümle kanun koyucunun iş mahkemelerinin yetkisinin kesin yetki niteliğine de dikkat çekmek istediği kabul edilmelidir. Aksi halde madde, anlamsız bir madde olacaktır. İş mahkemelerinin yetkisi kesin yetki niteliğinde olduğundan bu konuda yapılacak yetki sözleşmelerine de geçerlilik tanınmamalıdır.

IV. İşe İade Davasında Taraflar

A. Davacılar

Davada davacı tarafta işçi yer alır. İşçi, bir iş sözleşmesine dayalı iş gören gerçek kişidir(İş Kanunu m. 2/1). İşçinin davacı tarafta yer alabilmesi için taraf ehliyetine sahip olması gerekir. Esasında, bu ehliyet TMK m. 8’de düzenlenen hak ehliyetinin usul hukukundaki görünümü olup, ancak hak ehliyetine sahip kişi taraf ehliyetine de sahip olabilir⁵⁶. Bir kişinin hak ehliyeti, tam ve sağ olarak doğmak koşuluyla anne rahmine düştüğü andan başlar ve ölümle sona erer(TMK m. 28/1). Bu çerçevede, işçi, taraf ehliyetine tam ve sağ doğmak kaydıyla ana rahmine düştüğü andan itibaren sahiptir. Şahsa bağlı bir hak olan işe iade davası açma hakkı işçinin dava açmadan ölümü halinde mirasçılara geçmez⁵⁷. İşçinin dava açtıktan sonra ölmesi hali ise ilerleyen kısımda ele alınacaktır.

İşçinin işe iade davasını açıp davayı takip edebilmesi için dava ehliyetinin de bulunması gerekir. HMK m. 114 çerçevesinde bu husus bir dava şartıdır. HMK’nın 51. maddesi uyarınca, dava ehliyeti fiil ehliyeti esas alınarak tespit edilir ve esasında, dava ehliyeti TMK m. 10 vd. maddelerinde düzenlenen fiil ehliyetinin usul hukukundaki görünümüdür⁵⁸. TMK m. 10’a göre,

⁵⁶ Karşlı, **a.g.e.**, s. 277; Üstündağ, **a.g.e.**, s. 288 vd.; Tanrıver, **Cilt 1**, s. 535 vd.; Atalı, Ermenek, Erdoğan, **a.g.e.**, s. 217 vd.; Postacıoğlu, Altay, **a.g.e.**, s. 265 vd.; Postacıoğlu, **a.g.e.**, s. 206 vd.; Pekcanitez, **Usul Cilt 1**, s. 559 vd.; Kuru, Aydın, **Kuru Cilt 1**, s. 296 vd.; Alangoya, Yıldırım, Deren Yıldırım, **a.g.e.**, s. 113-114; Önen, **a.g.e.**, s. 62-63; Bilge, Önen, **a.g.e.**, s. 225 vd.; Berkin, **a.g.e.**, s. 61-62; Mustafa Reşit Belgesay, **Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu Şerhi I (Teoriler)**, C. 1, 3. Baskı, İstanbul, Duygu Matbaası, 1949-1950, s. 160 vd.; Budak, Karaaslan, **a.g.e.**, s. 103; Arslan, Yılmaz, Taşpınar Ayvaz, Hanağası, **a.g.e.**, s. 251 vd.; Yılmaz, **a.g.e.**, s. 508 vd..

⁵⁷ Manav, **a.g.e.**, s. 285-286; Mehmet Uçum, **Yeni İş Kanunu Seminer Notları**, 1. Baskı, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2003, s. 155; Sarıbay, **a.g.e.**, s. 103; Centel, **a.g.e.**, s. 24; Ercan Akyiğit, “İşçinin Ölümünün İş Güvencesi Uyuşmazlığına Etkisi”, **Legal İHSGHD**, Sayı 17, 2008, s. 22; Hale Manav, **İş Sözleşmesinde Feshin Geçersizliğinin Tespiti ve Hukuki Sonuçları**, 1. Baskı, İstanbul, OnİkiLevha Yayınları, 2010, s. 65; Ömer Ekmekçi, “Yeni İş Kanunu Karşısında Yargı, Dava Süreci ve Olası Uygulama Sorunları Üzerine”, **Mercek Dergisi**, Temmuz 2003, s. 136; Ömer Ekmekçi, “4773 Sayılı İş Güvencesi Yasası Karşısında Yargının Durumu ve Ortaya Çıkabilecek Uygulama Sorunları Üzerine”, **Mercek Dergisi**, Sayı 28, 2002, s. 110.

⁵⁸ Karşlı, **a.g.e.**, s. 285; Arslan, Yılmaz, Taşpınar Ayvaz, Hanağası, **a.g.e.**, s. 258 vd.; Umar, **a.g.e.**, s.193 vd.; Yılmaz, **a.g.e.**, s. 540 vd.; Alangoya, Yıldırım, Deren-Yıldırım, **a.g.e.**, s. 116-117; Bilge, Önen, **a.g.e.**, s. 228 vd.;

ayırt etme gücü olan ve kısıtlı olmayan ergin, fiil ehliyetine ve dava ehliyetine sahiptir. Tam ehliyetli işçi bizzat veya vekil aracılığıyla davayı takip edebilir ve usuli işlemleri gerçekleştirebilir⁵⁹. Sınırlı ehliyetsizler olarak tabir edilen ayırt etme gücüne sahip küçükler ve kısıtlılar, karşılıksız edimler ve kişiye sıkı sıkıya bağlı hakları izne gerek olmaksızın kullanabildiklerinden(TMK m. 16/1) bu haklarla sınırlı olarak dava ehliyetine sahiptirler⁶⁰. İşçinin işe iade davasını açmasına ilişkin hak, kişiye sıkı sıkıya bağlı bir hak niteliği taşıdığından sınırlı ehliyetsiz işçinin hakkını yasal temsilcinin rızası gerekmeksizin bizzat veya vekil vasıtasıyla kullanabileceği kabul edilmelidir. Ayırt etme gücü bulunmayan işçinin ise fiil ehliyeti, ve buna bağlı olarak dava ehliyeti yoktur; onun adına kanuni temsilcisi davayı açar ve yürütür(TMK m. 14, HMK m. 52)⁶¹. Bununla birlikte, şahsa sıkı sıkıya bağlı haklar temsile elverişli olmadıklarından yasal temsilci tam ehliyetsiz adına onun şahsa sıkı sıkıya bağlı haklarını kullanamayacaktır⁶².Ancak, doktrinde, isabetli bir şekilde, tam ehliyetsizin menfaatinin korunmasının zorunlu olduğu hallerde tam ehliyetsiz kişi adına yasal temsilcinin de şahsa sıkı sıkıya bağlı haklara ilişkin davaları açabileceği isabetle kabul edilmektedir⁶³.

Kanaatimizce, şahsa sıkı sıkıya bağlı bir hakkın varlığı halinde ilke olarak tam ehliyetsiz adına yasal temsilcinin dava açması mümkün değilse de tam ehliyetsizin menfaatinin korunması gereken hallerde yasal temsilciye istisnai olarak tam ehliyetsiz adına dava açma hakkı tanımak gerekir. Bu bağlamda, tam ehliyetsiz işçinin menfaatinin korunması gereken hallerde, yasal temsilcisinin gerekli usuli işlemleri yaparak işe iade davası açabileceği kabul edilmelidir. Aksi takdirde, tam ehliyetsiz işçi, hak düşürücü süreler içerisinde gerekli usuli işlemleri yapamayacağından işe iade davası açma hakkını kullanamayacak ve işe iadenin mali sonuçlarından mahrum kalacaktır.

Pekcanitez, **Pekcanitez Usul Cilt 1**, s. 585-856; Kuru, Aydın, **Kuru Cilt 1**, s. 322 vd.; Budak, Karaaslan, **a.g.e.**, s. 108; Postacioğlu, Altay, **a.g.e.**, s. 269 vd.; Atalı, Ermenek, Erdoğan, **a.g.e.**, s. 221 vd.; Tanrıver, **Cilt 1**, s. 549 vd.; Berkin, **a.g.e.**, s. 63-64; Postacioğlu, **a.g.e.**, s. 210 vd.; Önen, **a.g.e.**, s. 63-64; Üstündağ, **a.g.e.**, s. 291 vd..

⁵⁹ Karşı, **a.g.e.**, s. 286; Alangoya, Yıldırım, Deren-Yıldırım, **a.g.e.**, s. 116; Üstündağ, **a.g.e.**, s. 292.

⁶⁰ Karşı, **a.g.e.**, s. 286; Arslan, Yılmaz, Taşpınar Ayvaz, Hanağası, **a.g.e.**, s. 259; Yılmaz, **a.g.e.**, s. 542; Alangoya, Yıldırım, Deren-Yıldırım, **a.g.e.**, s. 116; Bilge, Önen, **a.g.e.**, s. 229; Pekcanitez, **Pekcanitez Usul Cilt 1**, s. 586; Kuru, Aydın, **Kuru Cilt 1**, s. 323; Üstündağ, **a.g.e.**, s. 293 vd..

⁶¹ Karşı, **a.g.e.**, s. 286; Arslan, Yılmaz, Taşpınar Ayvaz, Hanağası, **a.g.e.**, s. 260; Bilge, Önen, **a.g.e.**, s. 228; Pekcanitez, **Pekcanitez Usul Cilt 1**, s. 586; Kuru, Aydın, **Kuru Cilt 1**, s. 326; Önen, **a.g.e.**, s. 64; Üstündağ, **a.g.e.**, s. 297.

⁶² Arslan, Yılmaz, Taşpınar Ayvaz, Hanağası, **a.g.e.**, s. 260; Bilge, Önen, **a.g.e.**, s. 228; Atalı, Ermenek, Erdoğan, **a.g.e.**, s. 222; Tanrıver, **Cilt 1**, s. 555-556; Postacioğlu, **a.g.e.**, s. 211; Üstündağ, **a.g.e.**, s. 297.

⁶³ Arslan, Yılmaz, Taşpınar Ayvaz, Hanağası, **a.g.e.**, s. 260; Bilge, Önen, **a.g.e.**, s. 228; Tanrıver, **Cilt 1**, s. 556; Üstündağ, **a.g.e.**, s. 297.

İşçinin dava takip yetkisinin de olması gerekir. HMK m. 114/1-(e) uyarınca bu husus bir dava şartıdır. HMK'nın 53. maddesi uyarınca dava takip yetkisi, talep hakkında hüküm alabilme yetkisidir.

Bir davada birden fazla davacı veya davalı tarafın olduğu durumda dava arkadaşlığı söz konusu olur. HMK'da dava arkadaşlığı ihtiyari dava arkadaşlığı ve mecburi dava arkadaşlığı şeklinde ikili bir ayrıma tabi tutulmuştur. İhtiyari dava arkadaşlığında taraf(lar) diğer taraf(lar)dan bağımsız olarak davacı veya davalı tarafta yer alabilir ve hakim taraflardan her biri hakkında ayrı ayrı hüküm verebilir. Mecburi dava arkadaşlığında tarafların davacı veya davalı tarafta birlikteliği mecburi olup hakim taraflar hakkında aynı şekilde ve tek bir hüküm verir⁶⁴. Mecburi dava arkadaşlığı da kendi içinde ikili bir ayrımla ele alınmakta olup maddi sebeplerden kaynaklanan mecburi dava arkadaşlığına maddi anlamda mecburi dava arkadaşlığı; usuli sebeplerden kaynaklanana ise usuli(şekli) anlamda mecburi dava arkadaşlığı denir. Şekli bakımdan mecburi dava arkadaşlığında birliktelik şartı yalnızca dava açma bakımından aranmaktadır. Şekli bakımdan mecburi dava arkadaşlığı halinde, taraf(lar) diğer(ler)inden bağımsız olarak kendi adına sonuç doğuracak şekilde usuli işlemler gerçekleştirebilir ve hakim taraflar hakkında farklı yönde karar verebilir⁶⁵.

Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nda ihtiyari dava arkadaşlığının mümkün olduğu haller m. 57/1'de düzenlenmiştir. Bu bağlamda, HMK m. 57/1-c kapsamında “*davalaların temelini oluşturan vakıaların ve hukuki sebeplerin aynı veya birbirine benzer olması*” halinde ihtiyari dava arkadaşlığı söz konusu olabilecek ve dava arkadaşları birlikte dava açabilecektir. Bu noktada, aynı fesih sebebine dayalı olarak işten çıkarılan işçilerin feshin geçersizliğinin tespiti ve işe iade istemiyle açacakları işe iade davaları aynı vakıa ve hukuki sebeplere dayanacağından işçiler arasında HMK m. 57/1-c gereği ihtiyari dava arkadaşlığı söz konusu olacaktır. Yargıtay da aynı fesih sebebine dayalı olarak işten çıkarılan işçiler arasında ihtiyari dava arkadaşlığının bulunduğunu kabul etmekle birlikte, işe iade davasına konu istemlerde ve genel olarak dava sürecinde şahsiliğin ağır bastığı gerekçesiyle aynı fesih sebebine dayalı olarak işten çıkarılan

⁶⁴ Karşlı, **a.g.e.**, s. 310 vd.; Alangoya, Yıldırım, Deren-Yıldırım, **a.g.e.**, s. 130 vd.; Budak, Karaaslan, **a.g.e.**, s. 119 vd.; Atalı, Ermenek, Erdoğan, **a.g.e.**, s. 233 vd.; Postacıoğlu, **a.g.e.**, s. 285-286; Üstündağ, **a.g.e.**, s. 352 vd.; Yılmaz, **a.g.e.**, s. 586 vd.; Bilge, Önen, **a.g.e.**, s. 248 vd.; Önen, **a.g.e.**, s. 67 vd.; Ömer Ulukapı, **Medeni Usul Hukukunda Dava Arkadaşlığı**, 1. Baskı, Konya, Mimoza Yayınları, 1991, s. 24 vd.; Pekcanitez, **Pekcanitez Usul Cilt 1**, s. 684 vd.; Kuru, Aydın, **Kuru Cilt 1**, s. 938 vd.; Arslan, Yılmaz, Taşpınar Ayvaz, Hanağası, **a.g.e.**, s. 539 vd.; Postacıoğlu, Altay, **a.g.e.**, s. 302 vd.; Tanrıver, **Cilt 1**, s. 591 vd.; Umar, **a.g.e.**, s. 216 vd..

⁶⁵ Karşlı, **a.g.e.**, s. 310 vd.; Budak, Karaaslan, **a.g.e.**, s. 119 vd.; Atalı, Ermenek, Erdoğan, **a.g.e.**, s. 233 vd.; Yılmaz, **a.g.e.**, s. 586 vd.; Ulukapı, **a.g.e.**, s. 43 vd.; Kuru, Aydın, **Kuru Cilt 1**, s. 938; Arslan, Yılmaz, Taşpınar Ayvaz, Hanağası, **a.g.e.**, s. 539; Tanrıver, **Cilt 1**, s. 591 vd.; Alangoya, Yıldırım, Deren-Yıldırım, **a.g.e.**, s. 130 vd.; Pekcanitez, **Pekcanitez Usul Cilt 1**, s. 702 vd..

işçilerin tek bir dilekçeyle işe iade davası açamayacaklarını kabul etmektedir⁶⁶. Yargıtay'ın bu yaklaşımına katılmıyoruz. Kanuni şartların sağlandığı noktada, ihtiyari dava arkadaşı olan işçilerin tek bir dilekçe ile işverene karşı işe iade davası açabilmesi mümkün olmalıdır kanaatindeyiz.

B. Davahılar

İşe iade davasında davalı tarafta iş güvencesi kapsamındaki işçiyi çalıştıran işveren yer alır. İş Kanunu m. 2/1 uyarınca işveren sıfatı, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara aittir. Söz konusu tanım kapsamında, işveren sayılmanın temel koşulu işçi çalıştırmaktır⁶⁷. Bu bakımdan, gerçek kişiler ve tüzel kişiler dışında tüzel kişiliği bulunmayan kurum ve kuruluşların(adi ortaklık, bakanlık, Cumhurbaşkanlığı ve donatma iştiraki gibi) da işçi çalıştırmaları halinde ve varsa mevzuatta öngörülen diğer şartları sağlamaları halinde işveren olması mümkündür⁶⁸. Tüzel kişiliği bulunmayan kurum ve kuruluşların işveren sıfatına sahip olmasında kamu sektörüne/özel sektöre mensup olup olmaması,⁶⁹ kazanç amacı güdüp gütmemesi⁷⁰ ve yabancı olup olmaması belirleyici değildir. Kanuni şartların sağlandığı noktada işçi çalıştıran tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar işveren sıfatına sahip olur ve işçileri ile aralarındaki işe iade davaları iş mahkemesinde görülür.

Davalı tarafta yer alan işverenin de davacı gibi taraf ehliyetine, dava ehliyetine ve dava takip yetkisine sahip olması gerekir. Kişinin ölümü halinde hak ehliyeti sona ereceğinden(TMK m. 28/1) taraf ehliyeti de sona erer ve bu kişi davada taraf olarak yer alamaz. İşverenin davadan önce ölümü halinde ise kural olarak, yerini mirasçıları alacağından iş sözleşmesi sona ermez ve iş sözleşmesi tüm hak ve borçlarıyla mirasçılara geçer(6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m.

⁶⁶ “....Davacıların iş sözleşmelerinin fesih sebebi aynı olup, HMK'nun 57/1-C maddesi gereğince aralarında ihtiyari dava arkadaşlığı olduğu açıktır. Ancak feshin geçersizliği ve işe iade davasının özelliği gereği bu tür davalarda birden fazla işçinin tek bir dava dilekçesi ile dava açması halinde, birlikte yargılama yapıp, hüküm kurulması doğru değildir. Zira feshin geçersizliği ve işe iade istemini içeren davalarda her davacı için fesih nedeni hizmet süresi, iş güvencesi kapsamında olup olmadığı, dava açma süresi gibi hususlar ayrı ayrı belirlenmekte ve dosyanın özelliğine uygun olarak hüküm kurulmaktadır. Keza işe iade kararının infazında da yine işçinin iş sözleşmesindeki kişisel özellikleri öne çıkmaktadır...Bu nedenle, birlikte açılan davaların ayrılmasına karar verilerek ayrı ayrı yapılacak yargılama sonucuna göre hüküm kurulmak üzere karar bozulmalıdır.” (Y. 7. HD 2015/28147 E. 2015/26682 K. 24.12.2015 T. www.lexpera.com.tr ET: 06.07.2023. Benzer yönde bkz. Y. 9. HD 2004/31881 E. 2005/15110 K. 02.05.2005 T. www.sinerjimevzuat.com.tr ET: 19.11.2022).

⁶⁷ Ekmekçi, Yiğit, **a.g.e.**, s. 36.

⁶⁸ Ekmekçi, Yiğit, **a.g.e.**, s. 36; Köme Akpulat, **Yargılamanın Özellikleri**, s. 117. Doktrinde, işe iade davasında tüzel kişiliği olmayan toplulukların işveren sıfatı tanınarak husumete ehil sayılmalarının uygulamada sorunlara yol açacağı yönünde bkz. Sarıbay, **a.g.e.**, s. 120.

⁶⁹ Ekmekçi, Yiğit, **a.g.e.**, s. 36.

⁷⁰ Ekmekçi, Yiğit, **a.g.e.**, s. 36; Köme Akpulat, **Yargılamanın Özellikleri**, s.117.

441/1)⁷¹. Ancak istisnai olarak, gerçek kişi işverenler bakımından, iş sözleşmesi işverenin kişiliği dikkate alınarak kurulmuşsa işverenin ölümü halinde iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer(TBK m. 441/2)⁷². Bu durumda, gerçek kişi işverenin bulunmadığı ve/veya gerçek kişi işverenin kişiliğinin önem taşımadığı durumlarda, işçi işe iade davasını terekeye karşı sürdürecektir.

Asli talebin işe iade talebi olduğu işe iade davası para alacağına ilişkin olmadığından davalı tarafta adi ortaklık veya tereke gibi tüzel kişiliği olmayan bir topluluk söz konusu olduğu takdirde, davalılar arasında mecburi dava arkadaşlığı söz konusu olur ve bu doğrultuda davanın topluluğu oluşturan kimselere karşı(adi ortaklık söz konusuysa ortakların tamamına, tereke var ise tüm mirasçılara karşı) birlikte açılması gerekir⁷³. Aksi takdirde mahkeme, davacıya eksik olan dava arkadaşını davaya dahil etmesi için kesin süre vermeli, verilen kesin sürede dava arkadaşını davaya dahil edilmediği takdirde davayı -dava takip yetkisi eksikliği söz konusu olduğundan- dava şartı yokluğu nedeniyle usulden reddetmelidir⁷⁴.

İşverenin dava devam ederken ölümü halinde ise HMK m. 55 uygulanır⁷⁵. Buna göre, mirasçılar mirası kabul veya reddetmemişse, bu hususta kanunla belirlenen süreler geçinceye kadar dava ertelenir. Mahkeme tarafından verilen süre içinde mirasçılar davaya dahil olursa taraf değişikliği söz konusu olur ve mirasçılara karşı davaya devam edilir; dahil olmazsa dava şartı yokluğundan dolayı dava usulden reddedilir(HMK m.115/2)⁷⁶.

Yargı organlarınca işe iade davalarında alt işverenlik ilişkisinin varlığı halinde alt işveren ilişkisinin taraflarının şekli mecburi dava arkadaşları, dava sonucunda işe başlatma yükümlülüğünün alt işverende olduğu ve İş Kanunu m. 2/6'daki müteselsil sorumluluk ilkesi gereği asıl işverenin de işe iadenin mali sonuçlarından sorumlu olduğu kabul

⁷¹ RG. Tarih: 04.02.2011 Sayı: 27836. Ekmekçi, Yiğit, **a.g.e.**, s. 540; Süzek, **Ders Kitabı**, s. 538; Çelik, Özkaraca, Caniklioğlu, Canbolat, **Ders**, s. 491-492.

⁷² Ekmekçi, Yiğit, **a.g.e.**, s. 540; Süzek, **Ders Kitabı**, s. 538; Çelik, Özkaraca, Caniklioğlu, Canbolat, **Ders**, s. 491-492. Bu durumda, TBK m. 441/2 uyarınca, *“işçi sözleşmenin süresinden önce sona ermesi yüzünden uğradığı zarar için, mirasçılardan hakkaniyete uygun bir tazminat isteminde bulunabilir.”*

⁷³ Pekcanitez, **Usul Cilt 1**, s. 564, 703; Manav, **a.g.e.**, s. 288-289; **Kuru Cilt 1**, s. 942; Budak, Karaaslan, **a.g.e.**, s. 107; Köme Akpulat, **Yargılamanın Özellikleri**, s. 118; Atalı, Ermenek, Erdoğan, **a.g.e.**, s. 236; Tanrıver, **Cilt 1**, s. 592; Arslan, Yılmaz, Taşpınar Ayvaz, Hanağası, **a.g.e.**, s. 256-257; Karşlı, **a.g.e.**, s. 282 vd.. Yargı kararları için bkz. Y. 9. HD 2016/28910 E. 2017/17851 K. 09.11.2017 T. www.kazanci.com ET: 19.07.2023; İstanbul BAM 26. HD 2018/2954 2019/973 K. 02.05.2019 T. www.lexpera.com ET: 19.07.2023.

⁷⁴ Y. 9. HD 2016/35802 E. 2018/1192 K.24.01.2018 T. www.sinerjimevzuat.com ET: 19.07.2023.

⁷⁵ Pekcanitez, **Usul Cilt 1**, s. 577 vd.; Budak, Karaaslan, **a.g.e.**, s. 103-104; Atalı, Ermenek, Erdoğan, **a.g.e.**, s. 220-221; Tanrıver, **Cilt 1**, s. 539-540; Arslan, Yılmaz, Taşpınar Ayvaz, Hanağası, **a.g.e.**, s. 254; Karşlı, **a.g.e.**, s. 278.

⁷⁶ Pekcanitez, **Usul Cilt 1**, s. 580 vd.; **Kuru Cilt 1**, s. 298 vd.; Budak, Karaaslan, **a.g.e.**, s. 103-104; Tanrıver, **Cilt 1**, s. 540; Arslan, Yılmaz, Taşpınar Ayvaz, Hanağası, **a.g.e.**, s. 254; Karşlı, **a.g.e.**, s. 278-279.

edilmektedir. İş mevzuatı ve usul mevzuatında özel bir düzenleme olmamakla birlikte, iş uyuşmazlıklarına bakmakla görevli Yargıtay 7. Hukuk Dairesi ve kapatılan Yargıtay 22. Hukuk Dairesi⁷⁷ işe iade davalarında alt işverenlik ilişkisi söz konusu olduğu takdirde davalı taraftaki alt işveren ve asıl işverenin şekli mecburi dava arkadaşı olduklarını kabul etmekteydi⁷⁸. Anılı hukuk dairelerinin kapatılmasından önce iş uyuşmazlıklarına bakmakla görevli bir diğer hukuk dairesi Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin kararları ise aksi yöndeydi⁷⁹. 22. Hukuk Dairesi'nin kapatılmasının ardından 9. Hukuk Dairesi, 22. Hukuk Dairesi'nin görüşünü esas almak suretiyle önceki içtihadını değiştirmiştir⁸⁰. Bu bağlamda, yargı kararları uyarınca, işe iade davalarında alt işverenlik ilişkisinin söz konusu olduğu hallerde dava, işverenlere karşı birlikte açılmalıdır.

Mecburi dava arkadaşlığının bir türü olan şekli mecburi dava arkadaşlığında uyuşmazlığın daha iyi bir şekilde çözülmesini sağlamak ve gerçeğin daha iyi bir şekilde ortaya çıkmasını sağlamak için davanın birden fazla kişiye karşı açılması zorunludur. Yukarıda da ifade edildiği üzere, şekli mecburi dava arkadaşlığı sadece davalı tarafta söz konusu olmakta ve birliktelik şartı yalnızca dava açarken gözetilmektedir. Buna göre, işe iade davasında alt işverenlik ilişkisine taraf alt işveren ve asıl işveren, kendi adlarına sonuç doğuracak şekilde birbirlerinden bağımsız olarak usuli işlemler gerçekleştirebilecektir.

Sonuç olarak, alt işverenlik ilişkisinde işe iade davalarına özgü olarak davalı tarafta yer alan işverenler arasında şekli anlamda mecburi dava arkadaşlığı bulunduğu kabul edilmektedir. Bu bağlamda, dava her iki işverene karşı açılmalıdır⁸¹. Buna uyulmayan hallerde, hakim, davacı alt işveren işçisine dava dışı işvereni davaya dahil etmesi için kesin süre vermelidir⁸². Verilen kesin süre içerisinde dava dışı işveren davaya dahil edilirse davaya devam edilmelidir. Davalı

⁷⁷ Y. 22. HD 2017/43598 E. 2017/26455 K.23.11.2017 T. www.sinerjimevzuat.com ET: 12.08.2022; Y. 7. HD 2014/6327 E. 2014/10549 K. 13.05.2014 T. www.lexpera.com.tr ET: 12.08.2022.

⁷⁸ Yargıtay 1. Başkanlık Kurulu, 07.07.2020 Tarih, 173 numaralı karar (RG. Tarih: 08.07.2020 Sayı: 31179) ile 02.09.2020 tarihinden geçerli olmak üzere 22. HD kapatılmış ve böylece 9. HD iş uyuşmazlıklarına bakmakla görevli tek daire haline getirilmiştir.

⁷⁹ "...Feshin geçersizliği ve işe iade davasının alt ve asıl işveren ilişkisinde, her iki işverene birlikte açılması halinde, davacı işçi alt işveren işçisi olup...Asıl işverenin iş ilişkisinde, sözleşmede taraf sıfat bulunmadığından, işe iade yönünde bir yükümlülüğünden söz edilemez. Asıl işverenin işe iade kararı sonrası işçinin işe başlamak için başvurması ve alt işverenin iş almamasından kaynaklanan işe başlatmama tazminatı ile dört aya kadar boşa geçen süre ücretinden ... alt işverenle birlikte sorumluluğu vardır...O halde, feshin geçersizliği ve davacının işe iadesine ilişkin davanın işe iade bakımından alt işverene, mali haklardan sorumluluk bakımından da asıl işverene karşı birlikte açılması veya davanın sadece alt işverene karşı açılması gerekmektedir...." (Y. 9. HD 2017/22320 E.2018/6992 K. 29.03.2018 T. www.sinerjimevzuat.com ET: 12.08.2022).

⁸⁰ Y. 9. HD 2021/9540 E.2021/14240 K. 13.10.2021 T. www.lexpera.com ET: 12.08.2022.

⁸¹ Pekcanitez, **Usul Cilt 1**, s. 706-707.

⁸² Pekcanitez, **Usul Cilt 1**, s. 707.

tarafındaki bu eksiklik giderilmeden mevcut davalı davayı tek başına idame ettiremez ve mevcut davalıya ilişkin hüküm kurulamaz⁸³. Verilen kesin sürede dava dışı işveren davaya dahil edilmezse mevcut davalının tek başına dava takip yetkisi bulunmadığından bir dava takip yetkisi eksikliği söz konusu olacak ve bu bağlamda davanın reddine karar verilmesi gerekecektir⁸⁴.

V. Sendikanın Davada Yer Alması

İşçi, işe iade davasını bizzat açabileceği gibi 6356 sayılı Kanun m. 26/2 kapsamında işçinin yazılı başvurusu ile dava takip yetkisini devrettiği sendika da işçinin yerine işe iade davasını takip edebilir. HMK m. 53'te dava takip yetkisi, *“talep sonucu hakkında hüküm alabilme yetkisi”* olarak tanımlanmıştır. Sendikaların dava takip yetkisi ise Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 26. maddesinin 2. fıkrasında özel olarak düzenlenmiştir. Söz konusu hükme göre; *“Kuruluşlar, çalışma hayatından, mevzuattan, örf ve adetten doğan uyuşmazlıklarda işçi ve işverenleri temsilen; sendikalar, yazılı başvuruları üzerine iş sözleşmesinden ve çalışma ilişkisinden doğan hakları ile sosyal güvenlik haklarında üyelerini ve mirasçılarını temsilen dava açmak ve bu nedenle açılmış davada davayı takip yetkisine sahiptir. Yargılama sürecinde üyeliğin sona ermesi üyenin yazılı onay vermesi kaydıyla bu yetkiyi etkilemez.”* Hüküm kapsamında, sendikaların çalışma hayatından, mevzuattan, örf ve adetten doğan uyuşmazlıklarda işçi ve işverenler yerine davayı takip edebilme yetkisi ortak menfaate ilişkin dava takip yetkisi iken, başvuru koşuluna uymak kaydı ile iş ilişkisinden doğan hususlarda üyelerinin yerine dava takip edebilme yetkisi bireysel nitelikli dava takip yetkisidir. Hüküm uyarınca, yazılı başvuru, sendikanın davayı takip edebilmesi için gerekli ve yeterlidir.

Hüküm metninde geçen *“temsilen”* kelimesi ile kastedilenin ne olduğu konusunda doktrinde farklı görüşler bulunmaktadır. Doktrinde bir görüş, sendikanın yetkisinin dayanağı bir kanun hükmü olduğundan taraflar arasında kanuni bir temsil ilişkisinin bulunduğunu savunmakta ve yazılı başvurunun sendikaya kanuni temsilci olarak görevini yerine getirmesi için verilmiş bir talimat niteliği taşıdığını değerlendirmektedir⁸⁵. Bir diğer görüş, kanunda

⁸³ Pekcanıtez, **Usul Cilt 1**, s. 706-707. Y. 16. HD 2011/6097 E. 2012/762 K. 03.2.2012 T. www.lexpera.com ET: 29.02.2022; Y. 2. HD 1995/11437 E. 1995/11015 K. 25.10.1995 T. www.lexpera.com.tr ET: 29.01.2022.

⁸⁴ Pekcanıtez, **Usul Cilt 1**, s. 707. Bu durumda davanın sıfat yokluğundan reddedilmesi gerektiği yönündeki görüş bkz. Ulukapı, **a.g.e.**, s. 148; Kuru, **HMK C. 1**, s. 1218.

⁸⁵ Köme Akpulat, **Yargılamanın Özellikleri**, s. 383-384; Fevzi Şahlanan, “İşçi Sendikalarının Üyeleri Adına Dava Açması ve Sorumluluğu”, **Tekstil İşveren Dergisi**, Sayı 66, 2012, s. 4; Ayça İzmirlioğlu, “Sendikaların Yargılama Alanına İlişkin Bireysel Nitelikli Faaliyetleri”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 19, Sayı 2, 2017, s. 165.

geçen temsilin bir iradi temsil yetkisi olduğu kanısındadır⁸⁶. *Hatemi* ise konuyu sıfat kavramı bağlamında ele almakta ve yazılı başvuru sonucu sendikaya ikinci dereceden bir davacılık sıfatı tanındığını ileri sürmektedir⁸⁷. Böylece, asıl hak bakımından üçüncü kişi konumunda olan sendika, kanundaki açık düzenlemeyle ikinci dereceden davacı sıfatına sahip olmaktadır⁸⁸. *Hatemi*'ye göre, sendikanın davacı sıfatına sahip olabilmesi için yazılı başvuruya ek olarak, birinci dereceden davacı sıfatına sahip üye işçinin başvuruda dava açma hakkından vazgeçtiğini açıkça bildirmesi ve sendikadan dava açması için talepte bulunması gerekmektedir⁸⁹. Doktrindeki bizim de katıldığımız görüş ise, işçinin yazılı başvuru ile sendikaya devrettiği yetkinin temsil yetkisi değil, dava takip yetkisi olduğunu savunmaktadır⁹⁰.

Konuya ilişkin doktrin tartışmalarını değerlendirdiğimizde; yalnızca davacı tarafı esas alan ikinci derece davacılık görüşü kanaatimizce, sendikanın davalı tarafta yer aldığı davaları açıklamakta yetersiz kalmaktadır. İradi temsil görüşünün kabulünün ise, Avukatlık Kanunu m. 35/1 kapsamında dava takibine ilişkin avukatlara tanınan tekel hakkı karşısında uygulamada bazı sorunlar doğuracağı muhakkaktır⁹¹. Hüküm ile sendikaya temsil yetkisi değil, dava takip yetkisi devredildiğinden kanuni temsil görüşünün de reddi gerekmektedir kanısındayız.

Kanaatimizce, 6356 sayılı Kanun m. 26/2 ile iş güvencesine tabi işçi yazılı başvuruda bulunarak üçüncü kişi konumundaki sendikaya dava takip yetkisini iradi olarak devretmektedir. Burada iradi dava yetkinliği söz konusudur⁹². Dava takip yetkisinin devri ile birlikte, sendika davanın tarafı haline gelecektir⁹³. Bu kapsamda, dava dilekçesinde davacı tarafta sendikanın ismi yer alacak ve sendika davayı kendi adına açıp devam ettirecektir. Yargılama sonunda

⁸⁶ Halit Aker, “İşçi ve İşveren Sendikalarının Dava Açabilecekleri Haller ve Özellikle Sendikanın Üye veya Mirasçısının Yazılı Başvurusu Üzerine Dava Açması”, **Kazancı Hukuk Dergisi**, Sayı 37-38, 2007, s. 51 vd..

⁸⁷ Kezban Hatemi, “İşçi Sendikalarının Usul Hukuku Açısından Ehliyet Durumu”, **İstanbul Barosu Dergisi**, C. 49, Sayı 1-2, 1975, s. 45.

⁸⁸ Hatemi **a.g.m.**, s. 45; Aker, **a.g.m.**, s. 48; İzmirlioğlu, **a.g.m.**, s. 165.

⁸⁹ Hatemi **a.g.m.**, s. 45.

⁹⁰ İbrahim Özbay, “Hukuk Muhakemeleri Kanunu’na Göre Topluluk Davaları(HMK m. 113)”, Medeni Usul ve İcra-İflas Hukukçuları Toplantısı X, **Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun Değerlendirilmesi**, İzmir, Türkiye Adalet Akademisi Yayınları, 2012, s. 299; Pekcanitez, **Usul Cilt 1**, s. 597; Evrim Erişir, **Medeni Usul Hukukunda Dava Ehliyeti**, 1. Baskı, İzmir, Güncel Yayınları, 2007, s. 210; Serdar Kale, **Medeni Yargılamada Taraf Ehliyeti**, 1. Baskı, İstanbul, OnİkiLevha Yayınları, 2010, s. 98; Nevhis Deren Yıldırım, **Türk, İsviçre ve Alman Medeni Usul Hukukunda Kesin Hükümün Subjektif Sınırları**, 1. Baskı, İstanbul, Alfa Yayınları, 1996, s. 35.

⁹¹ Hatemi **a.g.m.**, s. 45.

⁹² Doktrinde dava takip yetkisinin ihtilaf konusu maddi hukuk ilişkisinin taraflarına ait olup olmama durumuna göre bağımlı dava takip yetkisi ve bağımsız dava takip yetkisi şeklinde ikili bir ayrım yapılmaktadır. Bağımlı dava takip yetkisinde dava takip yetkisi ihtilaf konusu maddi hukuk ilişkisinin taraflarına göre tespit edilmektedir. Bağımsız dava takip yetkisinde(dava yetkinliği) ise dava takip yetkisi, ihtilaf konusu maddi hukuk ilişkisinin tarafı olmayan üçüncü kişilere aittir. Dava yetkinliği; kanuni ve iradi dava yetkinliği şeklinde ikiye ayrılmaktadır. Dava yetkinliği hakkında bkz. Pekcanitez, **Usul Cilt 1**, s. 593 vd.; Deren Yıldırım, **a.g.e.**, s. 27; Kale, **a.g.e.**, s. 25.

⁹³ Deren Yıldırım, **a.g.e.**, s. 35; Pekcanitez, **Usul Cilt 1**, s. 596; Kuru, **HMK C. 1**, s. 1179. Dava takip yetkisinin üçüncü kişilere devrinin davanın taraflarında değişiklik oluşturmayaacağı şeklindeki aksi yöndeki görüş için bkz. Erişir, **Dava Ehliyeti**, s. 210.

verilen hüküm, dava konusu maddi hukuk ilişkisine(iş ilişkisi) taraf olan işçiyi de etkileyecek, bağlayıcı olacaktır⁹⁴. Kanaatimizce, işçinin yapacağı yazılı başvuruda açıkça belirtmek kaydıyla şahsa sıkı sıkıya bağlı haklar bakımından da sendikaya dava takip yetkisini devredebileceğini kabul etmek gerekir⁹⁵. Bu bağlamda, iş güvencesinden yararlanan işçi sendikaya yapacağı yazılı başvuruda açıkça belirtmek kaydıyla, şahsa sıkı sıkıya bağlı bir hak olan işe iade davasındaki dava takip yetkisini sendikaya devredebilecektir.

VI. Dava Öncesi Arabulucuya Başvuru Zorunluluğu

A. Genel Olarak

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nda da belirli uyuşmazlıklar bakımından dava öncesi arabuluculuğa başvuru zorunluluğu düzenlenmiştir. Zorunlu arabuluculuğa ilişkin ilke ve esaslar İMK'da "*dava şartı olarak arabuluculuk*" kenar başlıklı m. 3'te düzenlenmiş ve maddede zorunlu arabuluculuğa tabi davalar sınırlı bir biçimde sayılmıştır. Söz konusu maddede işe iade davaları zorunlu arabuluculuk kapsamına dahil edilmiştir. Ayrıca, İş Kanunu'nun 20. maddesinin ilk fıkrasında da işe iade davalarında arabuluculuğun zorunlu olduğu belirtilmiştir. İş Kanunu'nda arabuluculuk sürecine ilişkin detaylı düzenlemeler vardır. Arabuluculuk sürecine ilişkin İMK'da hüküm bulunmayan hallerde, niteliğine uygun düştüğü ölçüde 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu⁹⁶ esas alınacaktır(İMK m. 3/21).

İş Mahkemeleri Kanunu m. 3/2 uyarınca, davacı arabuluculukta anlaşmama halinde son tutanak aslını veya arabulucunun onayladığı bir sureti dava dilekçesine eklemelidir. Davacı bu hususa riayet etmediği takdirde mahkeme davacıya, son tutanağın bir haftalık kesin süre içinde mahkemeye sunulması gerektiği, aksi takdirde davanın usulden reddedileceği ihtarını içeren davetiye gönderilir. İhtarın gereği yerine getirilmez ise dava dilekçesi karşı tarafa tebliğe çıkarılmaksızın davanın usulden reddine karar verilir. Antalya BAM 9. Hukuk Dairesi bir kararında İMK'da açıkça dava dilekçesine son tutanağın aslı veya arabulucunun onayladığı bir örneğinin eklenmesi arandığından fotokopi belgenin sunulduğu hallerde İMK m. 3'ün gereğinin

⁹⁴ Deren Yıldırım, **a.g.e.**, s. 37-38; Pekcanitez, **Usul Cilt 1**, s. 596; Kuru, **HMK C. 1**, s. 1179; Alangoya, Yıldırım, Deren-Yıldırım, **a.g.e.**, s. 118.

⁹⁵ Şahsa sıkı sıkıya bağlı haklarda iradi dava yetkinliğinin söz konusu olamayacağı hakkında aksi yöndeki doktrin görüşleri için bkz. Deren Yıldırım, **a.g.e.**, s. 36; Pekcanitez, **Usul Cilt 1**, s. 597; Kale, **a.g.e.**, s. 28 vd..

⁹⁶ RG. Tarih: 22.06.2012 Sayı: 28331.

yerine getirilmediğini belirtmiştir⁹⁷. 1136 sayılı Avukatlık Kanunu⁹⁸ m. 56/2 çerçevesinde avukatlar sadece kanunda asıllarının verilmesine ilişkin özel düzenleme bulunmayan hallerde belgelere aslı gibidir şeklinde onay yapabileceklerdir⁹⁹. Bu bağlamda, İMK’da arabuluculuk son tutanağının aslının sunulması açıkça düzenlendiğinden avukatın aslı gibidir şeklinde onayını içeren arabuluculuk son tutanağının dava dilekçesine eklenmesinin hukuken bir geçerliliği bulunmamaktadır¹⁰⁰. Burada hukuken geçerli bir onaya sahip son tutanaktan bahsedebilmek için arabuluculuk son tutanağını avukatın değil, arabulucunun aslı gibidir yapmak suretiyle onaylaması gerekmektedir.

Konuya ilişkin olarak İstanbul BAM 31. Hukuk Dairesi bir kararında her ne kadar davacı mahkemeye arabuluculuk son tutanağının aslını sunmasa da ilk derece mahkemesinin UYAP sistemi üzerinden son tutanağa erişme imkanına sahip olduğunu belirtmiş ve ilk derece mahkemesi tarafından verilen usulden red kararını yerinde bulmamıştır¹⁰¹. Antalya BAM 10. Hukuk Dairesi ise kararında aksi yönde hüküm kurmuştur¹⁰². BAM hukuk daireleri arasındaki anılı farklı ve çelişkili içtihatlar nedeniyle uyuşmazlık Antalya BAM Hukuk Dairesi Başkanlar Kurulu’na intikal etmiştir. Kurul, 05.02.2020 tarihli ve 2020/1 sayılı kararı¹⁰³ ile 7’ye karşı 6 oyla İstanbul BAM’ın görüşüne ağırlık tanımış ancak “..*kararlar arasında tutanağın aslının dosyaya ıslak imzalı olarak ya da UYAP sisteminden gönderilmesinin yeterli olup olmayacağı konuları yönünden uyuşmazlık bulunduğu anlaşıldığından, uyuşmazlığın giderilmesi için Yargıtay ilgili Dairesine gönderilmesi uygun görülmüştür..*” şeklinde hüküm kurarak dosyayı uyuşmazlığı gidermesi için Yargıtay’a göndermiştir. Yargıtay konuya ilişkin vermiş olduğu kararda, her ne kadar mahkemenin UYAP sistemi üzerinden arabuluculuk son tutanağı aslına erişimi mümkünse de re’sen araştırma ilkesinin geçerli olmadığı iş yargısında hakime kendiliğinden araştırma yükümlülüğü getirilmesinin HMK’ya aykırılık teşkil edeceğini, İMK

⁹⁷ Antalya BAM 9. HD 2019/2746 E. 2019/2376 K. 27.12.2019 T. (Karar için bkz. Selma Betin, Uğur Ocak, **İşe İade Davaları**, 1. Baskı, Ankara, Ağustos 2021, s. 271).

⁹⁸ RG. Tarih: 07.04.1969 Sayı: 13168.

⁹⁹ Avukatlık Kanunu m. 56/2’ye göre; “*Asıllarının verilmesi kanunda açıkça gösterilmiyen hallerde avukatlar, takibettikleri işlerde, aslı kendilerinde bulunan her türlü kağıt ve belgelerin örneklerini kendileri onaylıyarak yargı mercileri ile diğer adalet dairelerine verebilirler.*”

¹⁰⁰ Betin, Ocak, **İşe İade**, s. 257.

¹⁰¹ “...Somut olayda; İlk derece mahkemesi kararında, arabuluculuk tutanağının aslını sunması hususunda davacıya verilen bir haftalık süre içinde tutanak aslının sunulmadığı gerekçesiyle davanın usulden reddine karar verildiği anlaşılmakta ise de; esasen arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamadığına ilişkin son tutanağın dava dilekçesine eklendiği, davanın UYAP üzerinden açıldığı, arabuluculuk faaliyetine ilişkin belgelere ve son tutanağa, herkese açık ve ulaşılabilir hale getirilen UYAP sistemi üzerinden erişebilmenin mümkün bulunduğu dikkate alındığında, ... davanın esasının incelenmesi gerekirken, son tutanak aslının sunulmadığı gerekçesiyle davanın usulden reddi isabetli görülmemiştir...” (İstanbul BAM 31. HD 2019/1441 E. 2019/1299 K. 31.05.2019 T. www.sinerjimevzuat.com.tr ET: 04.08.2022).

¹⁰² Antalya BAM 10. HD 2019/2037 E. 2019/2110 K. 11.11.2019 T. www.sinerjimevzuat.com.tr ET: 04.08.2022.

¹⁰³ Antalya BAM HD Başkanlar Kurulu 2020/1 K. 05.02.2020 T. www.lexpera.com ET: 04.08.2022.

m. 3/2 uyarınca arabuluculuk son tutanağının ıslak imzalı aslı veya onaylı suretinin sunulmasının zorunlu olduğu, BAM ve Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Cumhuriyet Başsavcılıkları İdari ve Yazı İşleri Hizmetlerinin Yürütülmesine Dair Yönetmelik¹⁰⁴ m. 197 uyarınca UYAP üzerinden arabulucu da dahil tüm taraflarca e-imza ile imzalanmış UDF formatındaki tutanakların asıl yerine geçtiği, ancak bu şekilde UYAP üzerinden sunulacak tutanakların asıl sayılarak İMK m. 3/2 anlamında kabul göreceği ve bu bağlamda UYAP üzerinden dosyaya sunulan tüm taraflarca imzalanmamış tutanakların suret/fotokopi niteliğinde olduğundan asıl olarak kabul görmeyeceğini belirtmiştir¹⁰⁵. Kanımızca, Yargıtay'ın yaklaşımı isabetlidir. Zira, karşı görüşün kabulü başvuruya dair usul kurallarının esnetilmesi anlamına gelecektir. Bu esnetme, uygulamada halihazırda zaten gerek uygulayıcılar gerekse de taraflar nezdinde “*formalite bir kırtasiye işi*” olarak görülmekte olan arabuluculuk aşamasının daha çok suistimal edilmesine ve arabuluculuğun dershanecilik mantığıyla ticarileştirilerek soruna çözüm bulmaktan ziyade ticari kaygıların ön plana çıktığı bir aşama haline gelmesine yol açabilecektir. Bu durumun ise arabuluculuk sürecinin ve arabulucunun toplum nezdinde itibarsızlaşmasına yol açacağı açıktır.

7036 sayılı Kanun'un 3. maddesinin 2. fıkrası uyarınca, son tutanak dava dilekçesine eklenmediği takdirde, mahkemece tutanağın aslını veya onaylı halini dilekçesine eklemeyen davacıya kesin süre verilecek ve tutanak bu sürede sunulmadığı takdirde dava reddedilecektir. Bu yolla, kanun koyucu tutanağı hataen dava dilekçesine eklemeyi unutan davacıya bu eksikliğini giderme fırsatı tanımıştır. İMK m. 3/2 uyarınca, mahkeme tarafından kesin süre yalnızca arabuluculuk tutanağının dava dilekçesine eklenmesi için verilir. Arabuluculuk yolunu tüketmeden doğrudan dava açan işçiye arabulucuya başvurması için kesin bir süre verilmesi mümkün değildir¹⁰⁶. Zira, maddede arabuluculuk yoluna başvurulmadığı takdirde, ek süre vermek de dahil, herhangi bir işlem yapılmaksızın davanın usulden reddedilmesinin gerektiği hüküm altına alınmış ve arabuluculuk dava şartı tamamlanabilir nitelikte değerlendirilmemiştir¹⁰⁷.

İş Mahkemeleri Kanunu m. 3/2 kapsamında davanın usulden reddi iki farklı durumda gündeme gelir. İlk hal, davacının arabulucuya başvurmasına rağmen ihmalkar davranması ve

¹⁰⁴ RG. Tarih: 06.08.2015 Sayı: 29437.

¹⁰⁵ Y. 9. HD 2020/932 E. 2020/5773 K. 17.06.2020 T. www.lexpera.com ET: 04.08.2022.

¹⁰⁶ Şahin Çil, **İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk**, 1. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2018, s. 26; Köme Akpulat, **Yargılamanın Özellikleri**, s. 365-366; Çağatay Serdar Şahin, “İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk Uygulaması”, **Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 15, S. 2, 2018, s. 92.

¹⁰⁷ Köme Akpulat, **Yargılamanın Özellikleri**, s. 365-366; Şahin, **a.g.m.**, s. 92.

kesin süre içerisinde son tutanağı eklememesi halinde mahkemenin davayı usulden reddetmesi halidir. Diğer bir hal ise işçinin arabuluculuk aşamasını tüketmeden doğrudan dava açtığını gören mahkemenin usulden redde ilişkin karar vermesidir.

İşe iade davalarında dava öncesi arabuluculuğa müracaatın dava şartı niteliğinin, arabuluculuk faaliyeti sonunda işe iadeye dair anlaşılma anlaşmamaya ilişkin hususların ve arabuluculukta alt işverenlik bakımından aranan arabuluculuk sürecine birlikte katılım ilkesinin özellik arz ettiğini değerlendirdiğimizden bu kısımları ayrı başlıklar altında ele alıyor olacağız.

B. Arabulucuya Başvurunun Dava Şartı Niteliği

Doktrinde, *Üstündağ*'a göre dava şartı, “*davanın esasına girmeye engel olan şartlardır*”¹⁰⁸. Usul hukuku doktrinindeki genel kabule göre ise davanın esasına geçilebilmesi için varlığı veya yokluğu aranan usuli şartlar dava şartlarıdır¹⁰⁹. Dava şartları mahkemeye, taraflara ve davanın konusuna ilişkin şartlar şeklinde üç temel başlık altında incelenmektedir¹¹⁰. Kanunda yer alan açık düzenlemeye karşın, bizim de fikirlerini paylaştığımız doktrindeki bir grup yazar, zorunlu arabuluculuğun mahkeme, taraflar ve dava konusu hususlarıyla doğrudan ilişkisi bulunmadığından dava şartlarına ilişkin üçlü gruplandırmaya dahil edilemeyeceği ve HMK m. 114/2 anlamında özel dava şartı olmadığı gerekçeleriyle zorunlu arabuluculuk müessesesinin usul hukuku açısından dava şartı olarak değerlendirilemeyeceği kanısındadır¹¹¹.

Doktrinde *Ekmekçi/Özekes/Atalı/Seven*, usuli açıdan zorunlu arabuluculuk ile dava şartları arasında değil; ilk itirazlar arasında benzerlik ilişkisi kurmaktadır¹¹². *Ekmekçi/Özekes/Atalı/Seven*, esas olanın devlet yargısı olması ve irade serbestisine dayanan

¹⁰⁸ *Üstündağ*, **a.g.e.**, s. 280-281.

¹⁰⁹ Hakan Pekcanitez, Oğuz Atalay, Muhammet Özekes, **Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı**, 8. Baskı, İstanbul, OnİkiLevha Yayınları, Eylül 2020, s. 205-206; Bilge, Önen, **a.g.e.**, s. 402-403; Postacıoğlu, Altay, **a.g.e.**, s. 201-202; Karşı, **a.g.e.**, s. 395; Köme Akpulat, **Yargılamanın Özellikleri**, s. 365; Berkin, **a.g.e.**, s. 66; Seda Özmumcu, “Dava Şartı Arabuluculuğun Yargılama Hukukuna Yansımaları ve Olası Sorunlar”, **Prof. Dr. Erdoğan Moroğlu’nu Anma Toplantıları**, İstanbul, OnİkiLevha Yayınları, 2021, s. 140-141; Özekes, Atalı, **a.g.e.**, s. 99-100; Budak, Karaaslan, **a.g.e.**, s. 169; Önen, **a.g.e.**, s. 148; Pekcanitez, **Usul Cilt 2**, s. 927; **Kuru Cilt 1**, s. 379; Atalı, Ermenek, Erdoğan, **a.g.e.**, s. 320; Alangoya, Yıldırım, Deren Yıldırım, **a.g.e.**, s. 190; Arslan, Yılmaz, Taşpınar Ayvaz, Hanağası, **a.g.e.**, s. 285; Tanrıver, **Cilt 1**, s. 679; Ömer Ekmekçi, Muhammet Özekes, Murat Atalı, Vural Seven, **Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk**, 2. Baskı, İstanbul, OnİkiLevha Yayınları, 2019, s. 153.

¹¹⁰ Karşı, **a.g.e.**, s. 395 vd.; *Üstündağ*, **a.g.e.**, s. 287 vd.; Önen, **a.g.e.**, s. 149; Pekcanitez, **Pekcanitez Usul Cilt 2**, s. 927 vd.; Budak, Karaaslan, **a.g.e.**, s. 170 vd.; Atalı, Ermenek, Erdoğan, **a.g.e.**, s. 321 vd.; Alangoya, Yıldırım, Deren-Yıldırım, **a.g.e.**, s. 190 vd.; Tanrıver, **Cilt 1**, s. 679 vd.; Arslan, Yılmaz, Taşpınar Ayvaz, Hanağası, **a.g.e.**, s. 286; Ekmekçi, Özekes, Atalı, Seven, **a.g.e.**, s. 153.

¹¹¹ Ekmekçi, Özekes, Atalı, Seven, **a.g.e.**, s. 153-154; Özekes, Atalı, **a.g.e.**, s. 99-100; Özmumcu, **Arabuluculuk**, s. 140 vd..

¹¹² Ekmekçi, Özekes, Atalı, Seven, **a.g.e.**, s. 154.

arabuluculuğun özünde devlet yargısına alternatif bir yöntem olmasından hareketle, kanun koyucunun, arabuluculuğu kanunda ancak taraflar arasında bir anlaşma olduğu müddetçe hakim tarafından dikkate alınabilecek bir ilk itiraz hali olarak düzenlemesinin usuli açıdan daha doğru olacağını belirtmektedir¹¹³. Doktrindeki bir başka görüş ise zorunlu arabuluculuğun kanunda davanın açılmasına engel olan bir ön koşul, dava engeli olarak düzenlendiğini ifade etmektedir¹¹⁴. Biz de aynı görüşü paylaşmakta ve zorunlu arabuluculuğun bir dava şartı olmadığını, olsa olsa bir dava engeli olabileceğini değerlendirmekteyiz. Zira, HUAK m. 18/A ve İMK m. 3/2'nin lafzında arabulucuya başvurmaksızın dava açılması halinde davanın herhangi bir usuli işlem yapılmaksızın doğrudan reddedileceğinin kural altına alınmış olması, arabulucuya başvurunun davanın esasına girilmesinden ziyade davanın mevcudiyeti için gözetilen bir koşul olduğunu ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, kanundaki açık düzenlemenin mevcudiyeti gözetildiğinde, zorunlu arabuluculuğun dava şartı olup olmadığına ilişkin teorik tartışmaların pratikte bir önem arz etmediği ve uygulayıcıların zorunlu arabuluculuğun bir dava şartı olduğu kabulüyle hareket etmesi gerektiği aşikardır.

C. Dava Şartı Arabuluculuğun Usuli Açıdan Değerlendirilmesi

İş Mahkemeleri Kanunu'ndaki özel düzenleme nedeniyle, hakimin zorunlu arabuluculuk dava şartını HMK'daki genel dava şartlarından daha önce incelenmesi gerekmektedir. Buna karşın, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir kararında mahkemenin zorunlu arabuluculuk dava şartını görevli ve yetkili mahkeme olup olmadığını değerlendirmesinin akabinde incelemesi gerektiğini ve arabuluculuk dava şartının görevli ve yetkili mahkeme tarafından inceleme konusu yapılması gerektiğine hükmetmiştir¹¹⁵. BAM ise tıpkı iş uyuşmazlıkları gibi arabulucuya başvurunun bir dava şartı olarak öngörüldüğü bir ticaret uyuşmazlığında, niteliği itibarıyla özel bir dava şartı olan arabuluculuğun HMK m. 114'teki genel dava şartlarından önce incelenmesi gerektiğini hüküm altına almıştır¹¹⁶. Kanımızca mevzuat hükümlerine uygunluk açısından BAM kararı yerindeyken, Yargıtay kararı yerinde değildir. Çünkü, HMK'nın 114. maddesinin 2. fıkrasında özel kanundaki hükümler saklı tutulmuştur. Özel bir kanun olan İMK m. 3 çerçevesinde iş yargısında arabuluculuğa başvuru bir dava şartı olduğundan bunun hakim tarafından genel dava şartlarından önce inceleme

¹¹³ Ekmekçi, Özkes, Atalı, Seven, **a.g.e.**, s. 154.

¹¹⁴ Özmumcu, **Arabuluculuk**, s. 140 vd.; Atalı, Ermenek, Erdoğan, **a.g.e.**, s. 776; Hakan Pekcanitez, "Tartışma ve Yorumlar", **"Ticari Uyuşmazlıklarda Zorunlu Arabuluculuk"**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2019, s. 142-143.

¹¹⁵ Y. 9. HD 2019/520 E. 2019/5144 K. 04.03.2019 T. www.lexpera.com.tr ET: 08.08.2022.

¹¹⁶ İstanbul BAM 13. HD 2019/2623 E. 2020/553 K. 14.05.2020 T. www.sinerjimevzuat.com.tr ET: 08.08.2022.

konusu yapılması hukuken uygun olandır. Bu açıdan, en temel fonksiyonlarından birisi hukuk uygulamasında yeknesaklığı sağlamak olan Yargıtay'ın mevcut yasal düzenlemelere ters düşen kararına katılmamaktayız. Bununla birlikte, hakimin arabuluculuk dava şartını öncelikli olarak incelemesi ve bunun gerçekleşmediği noktada diğer dava şartlarını incelemeksizin karar vermesi usul hukuku açısından problem teşkil edecektir. Örneğin, arabuluculuğa başvurulmadığını gören görevsiz veya yetkisiz mahkeme genel dava şartlarını incelemek de dahil herhangi bir işlem yapamayacağından davayı reddedecek ve bu durumda görevsiz veya yetkisiz bir mahkeme karar vermiş olacaktır¹¹⁷. Görüşümüz, İMK m. 3/2'deki düzenlemenin katı bir şekilcilik anlayışıyla yorumlanıp uygulanmaması ve maddenin usul hukuku açısından ortaya çıkabilecek müstakbel problemleri giderecek şekilde yeniden düzenlenmesinin yararlı olacağı yönündedir.

Doktrinde bir görüş, dava şartı arabuluculuğa uyulmaması halinde karşı tarafa herhangi bir tebliğde bulunulmaksızın davanın usulden reddine karar verilmesine dair düzenlemenin, HMK m. 27/2-(a) kapsamında sürece dair karşı tarafın bilgi sahibi olmasını engellediğinden davalı tarafın hukuki dinleme hakkını ihlal edici nitelikte olduğunu savunmaktadır¹¹⁸. Düzenleme, uyuşmazlığın zorunlu arabuluculuk kapsamına girip girmediğinin davalı beyanlarıyla değişebileceği ihtimalini göz ardı ettiğinden ve davalının davacının potansiyel taleplerine karşı gerekli hukuki hazırlıkları yapmasına engel olduğundan hukuki dinlenilme hakkı açısından bizce de isabetli bir düzenleme değildir¹¹⁹.

Hukuk Muhakemeleri Kanunu m. 311 gereğince, feragat ve kabul; HMK m. 315 gereğince ise sulh, kesin hüküm gibi hukuki sonuç doğurur. Arabulucuya başvurulmaksızın işe iade davası açılan hallerde mahkemenin usulden red kararı vermesinden önce davacı ve/veya davalının kabul, sulh veya feragat usuli işlemlerinden birisini gerçekleştirmek suretiyle davaya son verdiği hallerde mahkeme tarafından takip edilecek prosedüre ilişkin mevzuatta özel bir hüküm bulunmamaktadır. Doktrinde *Çil*, her ne kadar taraf(lar)ın kesin hüküm gibi sonuç doğuran anılı usuli işlemlerden birisine başvurması sonucu yargılama sona eriyor olsa da kamu düzenini ilgilendiren dava şartlarını hakimin her bir yargılama safhasında kendiliğinden gözetmesi gerektiğinden bu ihtimalde hakim, tesis edeceği usuli hükümle davayı dava şartı yokluğundan reddetmelidir¹²⁰. Kamu düzeni ile ilgili olan dava şartlarına taraf iradeleri

¹¹⁷ Ekmekçi, Özekes, Atalı, Seven, **a.g.e.**, s. 157-158.

¹¹⁸ Ekmekçi, Özekes, Atalı, Seven, **a.g.e.**, s. 156-157; Köme Akpulat, **Yargılamanın Özellikleri**, s. 367-368.

¹¹⁹ Ekmekçi, Özekes, Atalı, Seven, **a.g.e.**, s. 156-157; Köme Akpulat, **Yargılamanın Özellikleri**, s. 367-368; Bozok, **a.g.e.**, s. 100-101.

¹²⁰ *Çil*, **a.g.e.**, s. 28.

karşısında üstünlük tanınması hukuken daha sağlıklı olacağından bu ihtimalde dava şartı yokluğu nedeniyle usulden red kararı verilmesi uygun olacaktır kanaatindeyiz.

D. Arabuluculuk Faaliyeti Sonunda İşe İadeye Dair Anlaşılması veya Anlaşılmaması

7036 sayılı Kanun'un 3. maddesinin 10. fıkrası uyarınca arabulucu, başvuruyu görevlendirme tarihinden itibaren 3 hafta içinde sonuçlandırır. Bu süre zorunlu hallerde arabulucu tarafından en çok 1 hafta uzatılabilir. Arabulucu, taraflara ulaşılamaması, yahut yapılan görüşmeler sonucunda anlaşmaya varılması veya varılamaması hallerinde arabuluculuk faaliyetini sona erdirir ve son tutanağı düzenleyerek durumu derhâl arabuluculuk bürosuna bildirir (İMK m. 3/11).

Tarafların arabulucuda işe iade konusunda anlaşmaları halinde anlaşma içeriğinin zorunlu unsurları 7036 sayılı Kanun'la değişik İş Kanunu m. 21/7'de belirtilmiştir. Söz konusu hüküm aşağıdaki gibidir:

“Arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların, işçinin işe başlatılması konusunda anlaşmaları hâlinde;

- a) İşe başlatma tarihini,*
- b) Üçüncü fıkra düzenlenilen ücret ve diğer hakların parasal miktarını,*
- c) İşçinin işe başlatılmaması durumunda ikinci fıkra düzenlenilen tazminatın parasal miktarını, belirlemeleri zorunludur.*

Aksi takdirde anlaşma sağlanamamış sayılır ve son tutanak buna göre düzenlenir. İşçinin kararlaştırılan tarihte işe başlamaması hâlinde fesih geçerli hâle gelir ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.”

İş Kanunu m. 21/7 gereği anlaşma belgesinde bulunması zorunlu olan içerikle işe iade davasına bakan mahkemenin veya özel hakemin kararında bulunması gereken içerik aynı olup ikisi arasındaki en temel farklılık, anlaşma belgesini arabulucu ve taraflar birlikte düzenlerken, mahkeme kararına bu içeriği hakim kendisinin geçirmesidir¹²¹.

¹²¹ Ekmekçi, Yiğit, **a.g.e.**, s. 633; Ekmekçi, Özekes, Atalı, Seven, **a.g.e.**, s. 227.

Tarafların işçinin işbaşı yapmaması ve yalnızca maddi menfaatler konusunda da anlaşmaları mümkündür¹²². Arabuluculuk temelde güçsüzü korumaktan ziyade tarafların eşitliği ve irade serbestisi ilkelerine dayanmakta ve mevzuatta tarafların bu yönde anlaşmalarını yasaklayan bir düzenleme bulunmamaktadır. Nitekim, uygulamada birçok arabuluculuk süreci işçinin işe başlatılmamasına yönelik anlaşmalar ile neticelenmektedir¹²³.

Boşta geçen süre ücretine ilişkin olarak İş Kanunu m. 21/3'teki "*Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir.*" hükmünde geçen "*kararın kesinleşmesine kadar*" ibaresinin, İş Kanunu m. 21/7 bakımından "*anlaşmanın yapılmasına kadar*" şeklinde anlaşılması uygun olacaktır¹²⁴. Zira, arabuluculuk niteliği itibarıyla bir yargılama faaliyeti olmadığından arabuluculukta bir yargı kararından söz etmek mümkün olmaz¹²⁵. Doktrinde, işe başlatma tarihinin somut veya objektif olarak belirlenebilir bir tarih olması gerektiği de isabetle kabul edilmektedir¹²⁶. Ek olarak, İş Kanunu m. 21/7'de İş Kanunu m. 21/2 ve 21/3'e açıkça atıf yapıldığından bu fıkralardaki süreye ilişkin sınırlamalar(boşta geçen süre ücretine ilişkin 4 aylık üst sınır, işe başlatmama tazminatı bakımından en az 4 aylık ve en çok 8 aylık ücret sınırı) arabulucudaki anlaşma bakımından da uygulama alanı bulacaktır¹²⁷.

Doktrindeki bazı yazarlar gibi biz de İş Kanunu m. 21/7'deki düzenlemenin bazı sorunlara yol açabilecek nitelikte bir düzenleme olduğunu değerlendirmekteyiz¹²⁸. Nitekim, İş Kanunu m. 21/7'de, işe başlatmama tazminatını düzenleyen İş Kanunu m. 21/2 ve boşta geçen süre ücretini düzenleyen İş Kanunu m. 21/3'e atıf yapılmış olmasına rağmen İş Kanunu m. 21/1'e atıf yapılmamış olması, m. 21/1'de işçiye işe başlatmak için öngörülen bir aylık sürenin arabuluculuk anlaşması için de bağlayıcı olup olmayacağı konusunda doktrinde tartışmalara yol açmıştır. Doktrinde, bizim de katıldığımız görüş, tarafların işe başlatma konusunda

¹²² Muhittin Astarlı, "7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 4857 Sayılı İş Kanunu'nun İş Güvencesi Hükümlerinde Öngördüğü Değişikliklerin Değerlendirilmesi", **Sicil Dergisi**, Sayı 38, 2017, s. 50; Çelik, Özkaraca, Caniklioğlu, Canbolat, **Ders**, s. 604-605; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **a.g.e.**, s. 1084-1085; Çil, **a.g.e.**, s. 73. Aksi yönde Centel, **a.g.e.**, s. 172.

¹²³ Ekmekçi, Yiğit, **a.g.e.**, s. 637-638. Yazarlar bu durumun esasında İş Kanunu'ndaki iş güvencesi sisteminin "*hatalı kurgulanmasından*" kaynaklandığını belirtmekte ve çözüm önerisi olarak alternatif bir tazminat modelinin hayata geçirilmesini önermektedir(Ekmekçi, Yiğit, **a.g.e.**, s. 637-638).

¹²⁴ Ekmekçi, Yiğit, **a.g.e.**, s. 634; Ekmekçi, Özekes, Atalı, Seven, **a.g.e.**, s. 228.

¹²⁵ Ekmekçi, Yiğit, **a.g.e.**, s. 634; Ekmekçi, Özekes, Atalı, Seven, **a.g.e.**, s. 228.

¹²⁶ Ekmekçi, Yiğit, **a.g.e.**, s. 635; Ekmekçi, Özekes, Atalı, Seven, **a.g.e.**, s. 229; Çil, **a.g.e.**, s. 44. Taraflar işe başlatma tarihini bu şekilde belirledikleri takdirde, işçinin kararlaştırılan tarihte işe başlaması gerekecek ve işe başlatma bakımından işverene başvuru koşulu aranmayacaktır(Ekmekçi, Yiğit, **a.g.e.**, s. 637; Ekmekçi, Özekes, Atalı, Seven, **a.g.e.**, s. 231-232; Çil, **a.g.e.**, s. 44).

¹²⁷ Ekmekçi, Yiğit, **a.g.e.**, s. 635; Ekmekçi, Özekes, Atalı, Seven, **a.g.e.**, s. 229-230; Çil, **a.g.e.**, s. 44; Kar, **İş Yargılaması**, s. 506-507; Astarlı, **a.g.m.**, s. 49.

¹²⁸ Ekmekçi, Yiğit, **a.g.e.**, s. 633 vd.; Ekmekçi, Özekes, Atalı, Seven, **a.g.e.**, s. 228 vd..

anlaşabilecekleri tarihin, arabulucuda anlaşma tarihinden itibaren en geç 1 aylık süre içerisinde olması gerektiğini belirtmektedir¹²⁹. Aksi görüşteki *Çil*'e göre, İş Kanunu m. 21/7'de, m. 21/1'e açıkça atıf yapılmadığından taraflar işe başlatma tarihini bir aydan daha uzun süre olarak da belirleyebilecektir¹³⁰. Kanaatimizce, tartışma bakımından İş Kanunu m. 21'deki hükmün bir bütün halinde değerlendirilmesi uygun olacaktır. Bu kapsamda İş Kanunu m. 21/son gereği, tıpkı m. 21'in ikinci ve üçüncü fıkraları gibi mutlak emredici nitelikte olan birinci fıkrası da tarafları bağlayıcı nitelikte olduğundan, tarafların işe başlatma tarihi bakımından yasal işe başlatma süresi olan bir aylık süre ile bağlı olduğu kabul edilmelidir.

İşe iadeye ilişkin olarak¹³¹ arabuluculuk süreci sonucunda arabulucu da dahil bütün tarafların anlaşma belgesini imzalaması (HUAK m. 18/4) veya arabulucunun bağlı olduğu yerdeki sulh hukuk mahkemesi tarafından anlaşma belgesine icra edilebilirliğe ilişkin şerh verilmesi halinde(HUAK m. 18/2) anlaşma belgesi ilam niteliğinde belge niteliğini haiz olacak ve ilamlı icraya konu edilebilecektir¹³². Sadece tarafların imzalarını içeren anlaşma belgesi ise adi belge niteliğinde olacak ve bu belgeye dayanan taraf olası bir uyuşmazlık halinde dava veya ilamsız icra takibi yollarına başvurabilecektir¹³³. İlamsız icra yolunun tercihi halinde bu belge, altındaki imza inkar edilmediği müddetçe, 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu¹³⁴ m. 68/1 kapsamında itirazın kaldırılmasında kullanılabilecektir¹³⁵. Ayrıca, HUAK m. 18/1 kapsamında arabuluculuk sonunda hazırlanan anlaşma tutanağı yalnızca ihtilafın taraflarını hukuken

¹²⁹ Ekmekçi, Yiğit, **a.g.e.**, s. 635 vd.; Ekmekçi, Özekes, Atalı, Seven, **a.g.e.**, s. 230-231; Astarlı, **a.g.m.**, s. 49. *Ekmekçi/Yiğit*'e göre, kanun koyucunun İş Kanunu m. 21/7'de, işçinin bir aylık süre içerisinde işe başlatılmasını düzenleyen m. 21/1'e atıf yapmamış olması bir aylık sürenin taraflar için bağlayıcı olmadığı şeklinde yorumlanmamalı ve bu husus kanun koyucunun bir unutkanlığı olarak değerlendirilmelidir(Ekmekçi, Yiğit, **a.g.e.**, s. 636-637).

¹³⁰ *Çil*, **a.g.e.**, s. 44.

¹³¹ Doktrinde *Ekmekçi*, isabetli bir şekilde arabuluculuğa elverişli olan işe iadeye ilişkin ihtilafların anlaşma ile sonuçlanması halinde bu anlaşmaya dayanılarak ilamlı icra takibi başlatılabileceğini dile getirmiştir(Ekmekçi, **Yeni İMK**, s. 18-19). Diğer taraftan, doktrinde *Kıyak* ve *Akil*'e göre, taraflara karşılıklı edimler yükleyen bir sözleşme niteliğindeki anlaşma belgesinde tarafların edimlerini yerine getirip getirmediğinin tespiti bir yargılama faaliyeti gerektireceğinden mahkeme icra edilebilirliğe ilişkin şerh veremeyecek ve belge ilamlı icraya konu edilemeyecektir(Emre Kıyak, "Arabuluculuk Sonucunda Ulaşılan Anlaşma Belgesinin Hukuki Niteliği", **Türkiye Adalet Akademisi Dergisi**, Sayı 21, 2015, s. 532; Akil, **Sulh**, s. 12 vd.). Doktrinde *Kıyak* ve *Akil*'i referans alan *Kar* ise, işe iadeye ilişkin taraflar anlaşsa bile işe başlatma hususu tartışmalı olduğunda anlaşma belgesinin icrasının mümkün olmadığını savunmaktadır(Kar, **İş Uygulaması**, s. 369). Konuya dair *Ekmekçi* ile aynı yönde düşünmekteyiz. Kanun koyucu işe iade talepli uyuşmazlıkları İMK m. 3/1'de arabuluculuğa elverişli uyuşmazlıklar arasında saymış, İş Kanunu m. 21'de anlaşma içeriğine dair özel bir hüküm öngörmüş ve HUAK m. 18'de işe iadenin icra edilebilirliği açısından ayrıksı bir hüküm sevk etmemiştir. Hal böyleyken, "*Kanun koyucu abesle iştigal etmez.*" ilkesi ışığında, kanun koyucunun iradesinin işe iade talepli arabuluculuklarda anlaşılan hususların cebri icra edilemeyeceği yönünde olduğunu söylemek güçtür.

¹³² Avukatlık Kanunu m. 35/A'ya uygun düzenlenen bir anlaşma belgesi de ilam niteliğinde belge sayılır.

¹³³ Ekmekçi, Özekes, Atalı, Seven, **a.g.e.**, s. 116.

¹³⁴ RG. Tarih: 19.06.1932 Sayı: 2128.

¹³⁵ Ekmekçi, Özekes, Atalı, Seven, **a.g.e.**, s. 116.

bağladığından gerek arabulucu gerek vekil(ler) ücret talepleri için anlaşma tutanağını icra edilebilirlik şerhi almak suretiyle ilamlı icra takibine konu edemez¹³⁶.

Kanun koyucu işe iade talepli uyuşmazlıklarda anlaşma belgesinin içeriğinde yer alması gereken hususları sıraladığı İş Kanunu m. 21/7’de anlaşmanın şarta bağlı kılınabilmesine imkan tanımıştır. Bu noktada, şarta bağlanmış anlaşma tutanağının ilamlı icrasında uygulamada bazı problemlerle karşılaşılabilirliğini değerlendirmekteyiz. Örneğin, şarta dair bilgisi ve şartın gerçekleşme durumunu denetleme yetkisi olmayan icra memuru, tutanağı icraya koymaktan kaçınılabilecektir. Bu durumda, icradan kaçınan memura karşı şikayet yoluna başvurulabilir.

Arabuluculuk sonunda yapılan işe iade anlaşmasına rağmen işçinin işe iade davası açması halinde, mahkeme, ortada bir anlaşmama tutanağı bulunmadığı için dava şartı yokluğu nedeniyle davanın reddine karar verecektir¹³⁷.

İş Kanunu m. 20 uyarınca, arabuluculuk sürecinde anlaşamadığı takdirde, işçi son tutanağın düzenlenme tarihinden itibaren 2 hafta içinde dava açabilir veya taraflar anlaşarak uyuşmazlığı özel hakeme(tahkime) götürebilir.

E. Anlaşılan Hususlarda Dava Açma Yasağı(HUAK m. 18/5)

7036 sayılı İMK ile HUAK’ın 18. maddesinin 5. fıkrasına arabuluculukta anlaşılan kısımlar hakkında tarafların dava açamayacaklarına ilişkin bir madde getirilmiştir. Madde hükmündeki dava açma yasağına ilişkin doktrindeki tartışmalar, esasen yasağın nasıl anlaşılması gerektiği, usul hukuku anlamında hukuki niteliği ve üzerinde anlaşılan konularda dava açılması halinde mahkemenin ne yönde karar vermesi gerektiği noktalarında yoğunlaşmaktadır.

Doktrinde Özmumcu, söz konusu düzenlemenin arabuluculuk kurumuna uygun düşmediğini, arabulucunun hakiminki dengi veya sürrogatı olmadığını, düzenleme ile arabulucuya hakiminki yetkilerini aşan bir yetki verildiğini ve dava açma yasağı ile hukuki denetim yollarının kapatılması sonucu arabuluculuk anlaşmasına adeta kesin hüküm niteliği kazandırıldığını ifade ederek yargı kararlarının bile hukuki denetime tabi tutulduğu bir hukuk sisteminde söz konusu düzenlemenin kişilerin adalete erişimini ve hak arama özgürlüğünü engelleyecek nitelikte olduğunu savunmuştur¹³⁸.

¹³⁶ Özmumcu, **Arabuluculuk**, s. 151.

¹³⁷ Ekmekçi, Yiğit, **a.g.e.**, s. 637; Ekmekçi, Özkes, Atalı, Seven, **a.g.e.**, s. 232.

¹³⁸ Seda Özmumcu, “Karşılaştırmalı Hukuk ve Türk Hukuku Açısından Zorunlu Arabuluculuk Sistemine Genel Bir Bakış”, **İÜHFİM**, C. 74, S.2, 2016, s. 837.

Doktrinde *Ekmekçi/Özekes/Atalı/Seven*, usul hukukundan kopuk bir şekilde yazılan ifadelerin içerik ve kapsam olarak sorunlu ve hukuk dünyasında yeni tartışmalara yol açacak nitelikte olduğu ve dava açma yasağının kanunda zikredilen ilk itirazlar arasında yer almadığından bir ilk itiraz olmadığı görüşündedir¹³⁹. *Ekmekçi/Özekes/Atalı/Seven*'e göre İMK m. 3 ve HUAK m. 18/A'da arabulucuya başvuruyu açıkça dava şartı olarak düzenleyen kanun koyucunun dava açma yasağında dava şartı ibaresini kullanmamış olması, bu konuda sessiz kalması ve dava açma yasağının dava şartının genel özelliklerini taşıyor olması dava açma yasağının usul hukuku bağlamında bir dava şartı olmadığına göstergesidir¹⁴⁰. Yazarlar, yasağa aykırılık halinde verilecek kararın belirsizliğine de vurgu yapmış ve yasağın usul hukuku açısından bir anlam ve karşılığının olmadığını savunarak bireylerin dava açmasının engellenemeyeceğini belirtmiştir¹⁴¹. Ayrıca, yazarlar, işçinin haklarından vazgeçmesi sonucuna yol açan arabuluculuktaki anlaşmaların geçersiz olduğunu ve işçinin mahrum kaldığı hakkı için iş mahkemesinde dava açabileceğini de ifade etmektedir¹⁴².

Doktrinde *Akkan ve Bozok* ise dava açma yasağının mutlak anlamda bir dava açma yasağı olmadığını, yasağın nitelik itibarıyla genel dava şartı olan hukuki yararın bir görünümü olan özel bir dava şartı olduğunu ve anlaşma tutanağına rağmen açılan davanın reddinin gerektiğini ileri sürmektedir¹⁴³. Yargı kararları da bu yöndedir¹⁴⁴. Biz de bu görüşe ve yargı kararlarına katılmaktayız. Anlaşma konusu hususlar hakkında dava açılması halinde yargı kararlarının, davacının iddialarına karşılık davalı tarafın tutanağı göstermesi üzerine, hukuki yarar yokluğundan davayı usulden reddetmek yönünde olacağı kanısını taşımaktayız. İlam niteliğinde belge olan arabuluculuk anlaşma tutanağı, ilam yerine geçmemekte; yalnızca cebri

¹³⁹ Ekmekçi, Özekes, Atalı, Seven, **a.g.e.**, s. 113.

¹⁴⁰ Ekmekçi, Özekes, Atalı, Seven, **a.g.e.**, s. 113.

¹⁴¹ Ekmekçi, Özekes, Atalı, Seven, **a.g.e.**, s. 113.

¹⁴² Ekmekçi, Özekes, Atalı, Seven, **a.g.e.**, s. 266.

¹⁴³ Mine Akkan, "Arabuluculuk Faaliyeti Sonucunda Anlaşılan Hususlarda Dava Açma Yasağı ve Sonuçları", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 20, Sayı 2, 2018, s. 1 vd.; Bozok, **a.g.e.**, s. 104.

¹⁴⁴ "...Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu'nun 18. maddesindeki **dava açma yasağı, dava şartlarından olan hukuki yarar bulunması (HMK m. 114/1, h) şartının özel bir görünümüdür, daha açık bir ifadeyle özel bir dava şartıdır. Dava açma yasağının istisnaları da bulunmaktadır. Anlaşma belgesinde yer alan anlaşılacak hususlarda dava açılmasının mümkün olduğu haller mevcuttur. İrade fesadı halleri buna örnek olup; anlaşma belgesinin ehliyetlilik, emredici hukuk kurallarına, kamu düzenine, ahlaka, kişilik haklarına ve şekle aykırılık gibi sebeplerle mutlak butlanla sakatlanması da düşünülebilir. Bu anlamda TBK'nun 27.maddesindeki Kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkansız olan sözleşmelerin kesin hükümsüzlüğüne dayanılabilir. Aşırı yararlanma da bu kapsamdadır. Anlaşma belgesinin sahte olması, anlaşmanın geçersizliği, anlaşma hükümlerinin yorumlanmasına ihtiyaç bulunması, icra edilebilir bir anlaşma bulunmaması gibi durumlarda da dava açılması mümkündür.** " (Ankara BAM 8. HD 2020/2958 E. 2020/3320 K. 30.12.2020 T. www.lexpera.com ET: 10.08.2022. Benzer yönde Sakarya BAM 10. HD 2019/2990 E. 2020/1173 K. 11.11.2020 T. www.lexpera.com ET: 10.08.2022).

icra açısından ilamlarla aynı hukuki rejime tabi olmaktadır¹⁴⁵. İlam niteliğindeki anlaşma belgesi, ilamın sahip olduğu maddi anlamda kesin hüküm kuvvetinden yoksundur¹⁴⁶. Bu bağlamda, koşulları olduğu takdirde irade sakatlığı, gabin, sahtelik iddialarıyla veya işçinin hak ve alacaklarından vazgeçmesi sonucunu doğurduğu takdirde anlaşma belgelerinin dava açmak suretiyle iptalinin istenmesi mümkündür¹⁴⁷. Ek olarak, söz konusu maddenin mutlak olarak uygulanmasının bireylerin anayasal güvence altındaki hak arama özgürlüğünü zedeleyeceği ve anlaşma belgesinin hukuki denetimden muaf tutulmasının hukuk devleti ilkesine uygun düşmeyeceği kanaatindeyiz. Ayrıca, dava açma yasağına dair maddede icra takibine dair açık bir yasaklama durumu söz konusu olmadığından anlaşılan hususlarda icra takibi yapılabilecektir¹⁴⁸.

F. Alt İşverenlikte Arabuluculuk Sürecine Birlikte Katılım İlkesi(İMKm. 3/15)

Yargı kararlarında işe iade davaları için benimsenen; davalı taraftaki alt işverenlik ilişkisine taraf işverenlerin şekli mecburi dava arkadaşı olduklarına ilişkin anlayışın kanun koyucu tarafından da benimsenmesi sonucu İMK'nın 3. maddesinin 15. fıkrası "*Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığı hâlinde işe iade talebiyle arabulucuya başvurulduğunda, anlaşma.....için işverenlerin arabuluculuk görüşmelerine birlikte katılmaları ve iradelerinin birbirine uygun olması aranır.*" şeklinde kurgulanmış ve adeta şekli anlamda mecburi arabuluculuk arkadaşlığı oluşturulmuştur. Buna göre işe iade talepli uyuşmazlıklarda alt işverenle asıl işverenin arabuluculuk sürecine birlikte katılım göstermeleri ve iradelerinin ortak olması esastır.

Hükümün arabulucuda anlaşmazlık halinde uygulanıp uygulanmayacağı; uygulanacaksa hükme aykırılık halinde dava şartı yokluğu nedeniyle davanın usulden reddinin gerekip gerekmeyeceği bölge adliye mahkemeleri arasında görüş ayrılıklarına yol açmıştır. Bunun

¹⁴⁵ Hakan Pekcanitez, "Tartışma ve Yorumlar", "**Yeni İş Mahkemeleri Kanunu Üzerine**" Toplantısı, İstanbul, OnİkiLevha Yayıncılık, 2018, s. 127; Özkes, Atalı, **a.g.e.**, s. 105; Ekmekçi, Özkes, Atalı, Seven, **a.g.e.**, s. 116; Mert Namlı, "İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağı ile Getirilen Zorunlu Arabuluculuk Kurumunun Medeni Usul Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 40. Yıl Uluslararası Toplantısı, **İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi**, İstanbul, TİSK, 2016, s. 164-165; Kübra Doğan Yenisey, "İş Yargısında Zorunlu Arabuluculuk", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 40. Yıl Uluslararası Toplantısı, **İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi**, İstanbul, TİSK, 2016, s. 191; Budak, Karaaslan, **a.g.e.**, s. 510; Akkan, **a.g.m.**, s. 13.

¹⁴⁶ Pekcanitez, **a.g.e.**, s. 127; Özkes, Atalı, **a.g.e.**, s. 105; Ekmekçi, Özkes, Atalı, Seven, **a.g.e.**, s. 116, Namlı, **Arabuluculuk**, s. 164-165; Doğan Yenisey **a.g.m.**, s. 191; Budak, Karaaslan, **a.g.e.**, s. 510; Akkan, **a.g.m.**, s. 13.

¹⁴⁷ Özlem Özkes, "İşe İade Taleplerinde Dava Şartı Olan (Zorunlu) Arabuluculuk, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, S.138, 2018, s. 306 vd.; Atalı, Ermenek, Erdoğan, **a.g.e.**, s. 793; Ekmekçi, Özkes, Atalı, Seven, **a.g.e.**, s. 263.

¹⁴⁸ Karşı görüş için bkz. Çil, **a.g.e.**, s. 47.

üzerine, kesin hükümler arasındaki görüş ayrılıklarını gidermek üzere BAM Hukuk Daireleri Başkanlar Kurulu¹⁴⁹ dosyayı Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'ne göndermiştir. Uyuşmazlığın giderilmesi istenen kararlardan birinde BAM, alt işverenlik ilişkisinde muvazaa iddiası yoksa ve arabuluculuk süreci anlaşmama ile sonuçlanmışsa asıl işverene karşı arabulucuya başvurulması halinin bir dava şartı teşkil etmediği yönünde karar vermiştir¹⁵⁰. Uyuşmazlığın giderilmesi istenen aksi yöndeki BAM kararında ise mahkeme anlaşmama halinde dahi asıl işveren hakkında arabulucuya başvurulmasını bir dava şartı olarak kabul etmiş ve asıl işveren hakkında başvuruda bulunulmadığı için dava şartı yokluğundan davayı reddetmiştir¹⁵¹. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi verdiği kararda, alt işverene bağlı davacı işçinin işe iade davasından önce her iki işverene karşı arabuluculuğa başvurması gerektiği, aksi halde şekli mecburi dava arkadaşlarından olan dava dışı işverenin sonradan davaya dahilinin mümkün olamayacağı gerekçesiyle asıl işveren için arabulucuya başvurulmadığı müddetçe dava şartının gerçekleşmiş sayılmayacağını belirtmiş ve somut olayda dava şartına uyulmadığından davanın reddinin gerektiği sonucuna ulaşmıştır¹⁵². Yargıtay, kararda asıl işverenin katılmadığı arabuluculuk sürecini takiben açılan işe iade davasında mahkemece takip edilecek usulü aşağıdaki gibi belirtmiştir:

“...Arabuluculuğun 7036 sayılı Kanun ile dava şartı olarak uygulanmaya başlamasından önceki dönemde, davacının sadece alt işveren veya asıl işveren aleyhine işe iade davası açması halinde, davacıya davayı diğer işverene yöneltmesi için süre verilerek sonuca gidilmekteydi. Ancak, arabuluculuğun dava şartı olarak uygulanmaya başlamasından sonraki dönemde, hakkında arabuluculuğa başvurulmamış işveren yönünden bu uygulamanın sürdürülmesi fiilen mümkün değildir. Zira bu işveren hakkında usulüne uygun olarak

¹⁴⁹ BAM Hukuk Daireleri Başkanlar Kurulu 2021/1 E. 2021/1 K. 21.04.2021 T. www.lexpera.com ET: 11.08.2022.

¹⁵⁰ “...işe iadenin muhatabı asıl işveren olmadığından, işe iadeye ilişkin olarak alt işverenle arabuluculuk görüşmelerine başlanması ve süreç sonunda da anlaşılmaması halinde alt işverene karşı dava açıldığında, şekli yönden mecburi dava arkadaşı olduğu gerekçesiyle asıl işverene karşı davanın yönelttilmesinde “asıl işveren bakımından arabulucuya başvuru” dava şartı olarak kabul edilmemesi gerekmektedir...” (Ankara BAM 6. HD 2020/1877 E. 2020/2339 K. 27.10.2020 T. www.lexpera.com ET: 11.08.2022).

¹⁵¹ “...yerleşmiş Yargıtay içtihatları doğrultusunda, işe iade davalarında asıl işveren-alt işveren arasında şekli zorunlu dava arkadaşlığı bulunduğu ve asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığı halinde işe iade talebiyle arabulucuya başvurulduğunda, anlaşmanın gerçekleşebilmesi için işverenlerin arabuluculuk görüşmelerine birlikte katılmaları ve iradelerinin birbirine uygun olması şartının aranması gerektiği, zorunlu dava arkadaşlarından tek tarafın katıldığı bir arabuluculuk sürecinde dava şartının yerine geldiğinden bahsedilemeyeceği... dolayısı ile somut olayda arabuluculuk **dava şartının yerine getirilmediği**...” (BAM 7. HD 2021/415 E. 2021/274 K.18.02.2021 T. www.lexpera.com ET: 11.08.2022). Belirtmek isteriz ki, söz konusu BAM kararına dair metin ve künye bilgileri Yargıtay 9. HD'nin kararından(2021/9540 E. 2021/14240 K. 13.10.2021 T. www.lexpera.com ET: 11.08.2022) aynen alınmış olup BAM'ın bulunduğu şehir Yargıtay kararında gizlendiği ve yapılan içtihat taramaları esnasında tarafımızca tespit edilemediğinden ilgili kısım boş bırakılmıştır.

¹⁵² Y. 9. HD 2021/9540 E. 2021/14240 K. 13.10.2021 T. www.lexpera.com ET: 11.08.2022.

başvurulmuş ve sonuçlandırılmış bir arabuluculuk aşaması bulunmamaktadır. Arabuluculuk dava şartı olup, Kanunun açık hükmü gereği asıl işveren ile alt işverenin arabuluculuk görüşmelerine birlikte katılmaları zorunlu olduğuna göre, bu eksikliğin sonradan sadece taraflardan biri aleyhine arabulucuya başvurularak tamamlanması imkanı da bulunmamaktadır. Bu nedenle, davacı işçi asıl işveren ile alt işveren aleyhine birlikte arabulucuya başvurmadiğı sürece, şekli anlamda zorunlu dava arkadaşlarından birinin yargılama sırasında davaya dahil edilmesi suretiyle yargılamanın sürdürülmesi söz konusu olamaz....¹⁵³”

Düzenlemenin şekli bakımından mecburi dava arkadaşlığı esaslarına uygun nitelikte bir düzenleme olup olmadığı doktrinde tartışmalıdır. Mutlay, düzenlemenin şekli bakımından mecburi dava arkadaşlarına dair yasal esaslara aykırı olduğu kanısındadır¹⁵⁴. Yazara göre, şekli bakımından mecburi dava arkadaşlarından her birinin, uyuşmazlık konusu hak üzerinde diğerlerinden bağımsız olarak serbestçe tasarrufta bulunabileceğinden, herhangi bir dava açılmaksızın işçiyle işe iadeye yönelik anlaşma yapması mümkündür¹⁵⁵. Köme Akpulat açısından ise işe iade talepli arabuluculuklarda birlikte katılım şartının aranması, işe iade davalarında alt işverenlik ilişkisinin tarafları arasında şekli mecburi dava arkadaşlığının bulunduğu anlayışına uygundur¹⁵⁶. Konuya ilişkin olarak biz de mevcut düzenlemenin şekli mecburi dava şartları esaslarıyla paralellik arz ettiğini kabul etmekteyiz.

Yargıtay’ın işe iade talepli arabuluculuklarda asıl işveren ve alt işverene birlikte başvurunun dava şartı olduğu ve anlaşma olmasa dahi birlikte katılımın gerektiği yönündeki görüşüne katılmamaktayız¹⁵⁷. Birlikte katılım şartı, kanunda açık bir düzenleme bulunmadığından özel bir dava şartı olarak kabul edilmemelidir. Ayrıca, birlikte katılım şartının dava şartı olarak kabulü usul kurallarının esnetilmesi sonucunu doğuracak ve dava şartlarındaki “sınırlı sayı” ilkesine ve istisnai niteliğe uygun düşmeyecektir kanaatindeyiz.

Niteliği itibarıyla bir yargılama faaliyeti olmayan arabuluculuk ile hukuk davası arasında analogi kurularak arabuluculuğa adeta bir dava gibi muamele edilmesinin sürdürülebilir bir anlayış olmadığını ve mevcut sorunlara kalıcı çözümler getirmeyeceğini

¹⁵³ Y. 9. HD 2021/9540 E. 2021/14240 K. 13.10.2021 T. www.lexpera.com ET: 11.07.2022.

¹⁵⁴ Faruk Barış Mutlay, “İşe İade Davalarında Arabuluculuk”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı 59, 2018, s. 2148-2149.

¹⁵⁵ Mutlay, **Arabuluculuk**, s. 2148-2149.

¹⁵⁶ Köme Akpulat, **Yargılamanın Özellikleri**, s. 385. Zira, şekli mecburi dava arkadaşlığı, davacının davayı tüm dava arkadaşlarına yöneltmesini mecburi kılmaktadır.

¹⁵⁷ Benzer yönde bkz. Ekmekçi, Yiğit, **a.g.e.**, s. 643-644. Birlikte katılma şartının yalnızca anlaşma hali için geçerli olduğu için bkz. Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **a.g.e.**, s. 1080.

düşünmekteyiz. Aksine, doktrindeki bazı yazarlar gibi, alt işveren ilişkisini içeren her işe iade talepli arabuluculukta birlikte katılım şartının dava şartı olarak aranmasının, uygulamada farklı problemlere yol açabileceği kanısındayız¹⁵⁸. Örnek vermek gerekirse, hem Yargıtay hem de doktrindeki bazı yazarlar tarafından, kanunda konuya dair herhangi bir ayırım yapılmadığından işçinin alt işverenlik ilişkisinin muvazaalı veya geçersizliği iddiasında bulunduğu hallerde dahi hem alt işveren hem de asıl işveren için arabuluculuk başvurusunda bulunması gerektiği görüşü benimsenmiştir¹⁵⁹. Bu esasın kabulüyle, işçinin alt işverenlik ilişkisinde muvazaa veya geçersizlik iddiaları kolaylıkla göz ardı ve bertaraf edilebilecektir¹⁶⁰. Çünkü, Anayasa'nın 9. maddesindeki yargı yetkisini yalnızca mahkemelerin kullanacağını belirten hüküm karşısında, işçinin alt işverenlik ilişkisinde muvazaa veya geçersizlik iddiaları karşısında arabulucunun hukuki bir denetim ve inceleme yapma yetkisi yoktur.

Alt işverenlik ilişkisinin çözümlenmesi, ayrı ve özel hukuki uzmanlık gerektirir. Hal böyleyken, hukukçu olmayan bir işçiden alt işverenlik ilişkisinin muvazaalı veya geçersiz olduğunu tespit edebilmesini beklemek güçtür. Bu bakımdan, arabulucuya başvuran işçinin her durumda muvazaa veya geçersizlik tespitini doğru yapacağını, hatta ve hatta alt işverenlik ilişkisinin ne olduğunu bildiğini varsaymak isabetsiz olacaktır. Bilgi noksanlığı nedeniyle yalnızca alt işveren hakkında arabuluculuk süreci işleten işçinin açtığı işe iade davasını asıl işveren hakkında arabulucuya başvurmamış için reddetmek ve asıl işvereni davaya dahil etmemek şeklindeki müeyyide işçinin davranışıyla mukayese edildiğinde orantısız olacaktır. Kaldı ki, verilen usulden red kararı sürecin uzamasına yol açacağından işçinin haklarına kavuşmasını erteleyecek ve iş yargısının temel ilkelerinden basitlik ve çabukluk ilkelerine hizmet etmeyecektir¹⁶¹.

VII. Dava Açma Süresi

Kanun koyucu her davada olduğu gibi işe iade davası açısından da birtakım süreler kabul etmiştir. Ancak bu davalarda arabuluculuk sürecine müracaat edileceği için bu davaların açılma süresi arabuluculuk süreci de göz önüne alınmak suretiyle değerlendirilmelidir. İş Kanunu'nun 20. maddesi uyarınca işçi, feshin tebliğinden itibaren 1 ay içinde işe iade talebiyle

¹⁵⁸ Astarlı, **a.g.m.**, s. 42; Özkes, **İşe İade Arabuluculuk**, s. 295-296; Faruk Barış Mutlay, "İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk", Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuka Genç Yaklaşımlar Konferans Serisi No.7, **İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar III**, 1. Baskı, İstanbul, OnikiLevha Yayınları, Temmuz 2018, s. 90.

¹⁵⁹ Y. 9. HD 2021/9540 E. 2021/14240 K. 13.10.2021 T. www.lexpera.com ET: 13.08.2022; Özkes, **İşe İade Arabuluculuk**, s. 295; Astarlı, **a.g.m.**, s. 43.

¹⁶⁰ Köme Akpulat **Yargılamanın Özellikleri**, s. 387.

¹⁶¹ Kar, **İş Uygulaması**, s. 368.

arabulucuya başvurur. Arabuluculukta anlaşma olmazsa işçi, son tutanağın düzenleniş tarihinden sonraki 2 hafta içinde dava açabilir veya taraflarca tahkime başvurulabilir. Doktrin ve yargı kararlarında bu 2 haftalık süre, hak düşüm süresi olarak değerlendirilmektedir¹⁶².

Uygulamada arabuluculuk sürecinin sıklıkla telekonferans yöntemiyle yürütüldüğüne şahit olunmaktadır. Telekonferans üzerinden yürütülen arabuluculuk görüşmelerinde hak düşürücü süre niteliğindeki 2 haftalık işe iade davası açma süresinin işlemeye başlayacağı tarih özel önem arz etmektedir. Bu konuda BAM Hukuk Daireleri'nin farklı yönde kararları mevcuttur. Bazı BAM Hukuk Dairelerinin kararları, yüz yüze yapılmayan arabuluculuk görüşmelerinde, anlaşmama halinde 2 haftalık işe iade davası açma süresinin tutanaktaki imzaların tamamlanma tarihinden itibaren işlemeye başlayacağı yönündedir¹⁶³. 2 haftalık işe iade davası açma süresinin anlaşmama halinde son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren işlemeye başlayacağına ilişkin aksi yönde BAM kararları da mevcuttur¹⁶⁴. Düşüncemize göre, kanun lafzı açık ve mutlak emredici nitelikte olup 2 haftalık hak düşüm süresi arabuluculukta anlaşmama halinde son tutanağın tanzim tarihinden itibaren işlemeye başlayacaktır.

Arabulucuya başvurmadan dava açıldığı takdirde mahkeme işlem yapmaksızın davayı usulden reddedecektir (İMK m. 3/2). Bu durumda usulden red kararı, mahkeme tarafından taraflara re'sen tebliğ edilir. İş Kanunu'nun 20. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, bu karar istinaf edilirse, BAM derhal kesin bir karar verir. Mahkemenin usulden red kararı kesinleştiği takdirde kararın kesinleştiği de mahkemece kendiliğinden taraflara tebliğ edilir. Kesinleşen bu kararın re'sen tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya gidilebilir. İki haftalık arabulucuya başvuru süresi, nitelik itibarıyla bir hak düşürücü süre olduğundan iki haftalık süreyi geçiren işçinin artık işe iade davası açması mümkün değildir¹⁶⁵. Belirtmek gerekir ki, iki haftalık arabulucuya başvuru süresi, işe iade davasını bir aylık arabulucuya başvuru süresinde açan

¹⁶² Centel, **a.g.e.**, s. 179; Ekmekçi, Yiğit, **a.g.e.**, s. 645; Çil, **a.g.e.**, s. 389-390. İstanbul BAM 29. HD 2020/2130 E. 2020/1352 K. 22.10.2020 Tarih www.lexpera.com ET: 22.08.2022; İstanbul BAM 28. HD 2020/541 E. 2020/1639 K. 21.10.2020 T. www.lexpera.com ET: 22.08.2022.

¹⁶³ "...arabuluculuk faaliyeti sonrası taraflar arasında telekonferans yöntemiyle yapılan görüşmeler sonunda anlaşma sağlanamadığında...yasada öngörülen iki haftalık yasal hak düşürücü süre başlangıcının son tutanağın arabulucu ve her iki taraf imzasının tamamlandığı tarihten itibaren başlayacaktır..." (İzmir BAM 9. HD 2019/104 E. 2019/894 K. 10.07.2019 T. www.lexpera.com ET: 04.08.2022).

¹⁶⁴ "...Uyuşmazlık, davanın süresinde açılıp açılmadığına ilişkindir..son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, 2 hafta içerisinde dava açılmasına ilişkin hüküm emredici olup bu süre hak düşürücü niteliktedir ve re sen gözetilir. Arabuluculuk son tutanağının veya düzenlenme tarihinin gerçeğe aykırılığı iddia ve ispat edilme dikçe bu tarihe itibar edilmesi zorunludur ve taraflardan birisinin veya her ikisinin görüşmeye telekonferans, t elefon ve benzeri şekilde katılmasının önemi bulunmamaktadır. Önemli olan yön, son tutanakta belirtilen tarihte görüşmelerin anlaşmazlıkla sonuçlanması olduğundan ve taraflar bu tarihte arabuluculuk görüşmelerinin anlaşmazlıkla sonuçlandığını bildiklerinden düzenlenen son tutanağın ayrıca tebliğine de gerek yoktur. ..." (Ankara BAM 9. HD 2020/2982 E. 2020/2595 K. 30.12.2020 T. www.lexpera.com.tr ET: 04.08.2022).

¹⁶⁵ Çelik, Özkaraca, Caniklioğlu, Canbolat, **Ders**, s. 603.

işçiye tanınmaktadır. Bir aylık sürede herhangi bir başvuru yapmayan işçi iki haftalık arabulucuya başvuru süresinden istifade edemeyecek ve işe iade davası açma hakkını kaybedecektir¹⁶⁶. Ayrıca, İş Kanunu m. 20'deki söz konusu prosedür yalnızca arabulucuya başvurmaksızın işe iade davası açılan hallerde işlerlik kazanacak, arabuluculuk son tutanağının mahkeme tarafından verilen kesin süre içerisinde dava dosyasına sunulmadığı hallerde işlerlik kazanmayacaktır¹⁶⁷.

VIII. İşe İade Talebinin Tahkime Elverişliliği

Bünyesinde yabancılik unsuru taşımayan ve tahkim yeri Türkiye olan uyuşmazlıklara ilişkin tahkim süreçlerinde uygulanacak usul hükümleri HMK'da (m. 407-444 arası) yer almaktadır. Taraflar aralarında yapacakları tahkim sözleşmesiyle kendi iradelerine tabi hususlara ilişkin uyuşmazlıkların genel mahkemeler yerine tahkimdeki özel hakemler tarafından sonuçlandırılmasını kararlaştırabilirler. HMK'nın 412. maddesinin 1. fıkrası uyarınca tahkim sözleşmesi, tarafların, aralarındaki hukuki ilişkiden doğmuş veya doğabilecek uyuşmazlıkları hakem(ler) yoluyla çözüme kavuşturmak üzere yaptıkları anlaşmadır¹⁶⁸. Tahkim sözleşmesi esas olarak taraflarını bağlar, üçüncü kişilere karşı ileri sürülemez.

Yerleşik yargı uygulamasına göre, tahkim sözleşmesiyle iş mahkemelerinin görev ve yetkisi kaldırılamaz; iş yargısında yetkiyi düzenleyen hükümler kamu düzenini ilgilendirdiğinden işe iade davaları dışında tahkim sözleşmesi geçerli değildir ve İş Kanunu m. 20/1 gereği ancak tarafların yapacakları tahkim sözleşmesi neticesinde uyuşmazlık tahkim yoluyla çözülebilecektir¹⁶⁹. Bu bağlamda, hukuken asıl olan bireysel iş uyuşmazlıklarının devlet mahkemelerinde çözümlenmesidir. Buna karşın, iş güvencesinde tahkime ilişkin olarak İş Kanunu m. 20/1'de özel bir düzenleme bulunmaktadır. Kanun koyucu bu düzenleme ile işe iadeye ilişkin uyuşmazlıkların tahkim yoluyla çözülmesine olanak tanımıştır.

Bireysel iş ilişkisinden kaynaklı hususlara ilişkin yapılan tahkim sözleşmesinin geçerliliği doktrinde tartışmalıdır. Doktrindeki baskın görüş, bireysel iş ilişkisinden kaynaklı uyuşmazlıkların taraf iradelerine bağlı olmadıklarından tahkime elverişli olmadığı

¹⁶⁶ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **a.g.e.**, s. 1078-1079; Astarlı, **a.g.m.**, s. 41-42.

¹⁶⁷ Çil, **a.g.e.**, s. 27. Buna karşın, bazı yargı kararlarında ihtara rağmen tutanağın aslı eklenmediği için usulden red kararı verilen hallerde de İş Kanunu m. 20/1-son cümledeki prosedürün işletildiği görülmektedir. Örneğin bkz. İstanbul BAM 32. HD 2019/816 E. 2019/1265 K. 11.06.2019. T. (Karar için bkz. Betin, Ocak, **İşe İade**, s. 270).

¹⁶⁸ Bünyesinde yabancılik unsuru bulunan ve tahkim yerinin Türkiye olarak belirlendiği uyuşmazlıklara ilişkin tahkim süreçlerinde ise 4686 sayılı Milletlerarası Tahkim Kanunu (RG. Tarih: 05.07.2001 Sayı: 24453) uygulanır.

¹⁶⁹ Y. 9. HD 2016/21367 E. 2017/14609 K. 02.10.2017 T. www.sinerjimevzuat.com ET: 07.08.2022; Gaziantep BAM 8. HD 2019/203 E. 2020/770 K. 26.06.2020 T. www.lexpera.com.tr ET: 08.08.2022.

kanısındadır¹⁷⁰. Aksi yöndeki doktrin görüşüne göre ise bireysel iş uyuşmazlıklarından her biri ayrı ayrı tahkim yargılamasına konu edilebilmeli ve özel hakem tarafından karara bağlanabilmelidir¹⁷¹. Üçüncü görüş ise, mevzuatta iş sözleşmesinden doğan uyuşmazlıkların çözümünde tahkime gidilmesini engelleyen bir düzenleme bulunmamasına rağmen uygulamada Yargıtay'ın verdiği kararlarla bu yola gidişi engellediğini savunmuş ve bu yöndeki tahkim sözleşmesine herhangi bir irade sakatlığı söz konusu olmadıkça geçerlilik tanınması gerektiğini ileri sürmüştür¹⁷². Doktrinde, kanun koyucunun işe iade davasında tahkim yoluna başvurma imkanı tanıyarak yargıdaki yükü azaltmayı hedeflediğini belirten *Ekmekçi*, bu düzenlemeyi; sözleşmesel ilişkiden doğan uyuşmazlıklardan bazısının mahkeme bazısının da tahkime götürülmesi sonucu daha fazla karışıklık yaşanabileceği gerekçesiyle haklı olarak eleştirmektedir¹⁷³.

Doktrinde tartışılan bir diğer konu ise iş güvencesine ilişkin olarak iş sözleşmesinin yapıldığı esnada ve sözleşme süresince tarafların yapacakları tahkim sözleşmesinin geçerli olup olmadığıdır. Doktrinde genel kaniye göre bu aşamalarda yapılan tahkim sözleşmelerine geçerlilik tanınmamalıdır. Zira, sözleşme öncesi ve sözleşmenin devam ettiği süre zarfında işçinin bağımlı olduğu işveren karşısında serbest iradesiyle hareket ettiği kabul edilemeyecektir. Taraflar ancak sözleşmenin feshinden sonra, zorunlu arabuluculuk prosedürünün tüketilmesinin ardından yapacakları tahkim sözleşmesiyle uyuşmazlığı özel hakeme taşıyabileceklerdir¹⁷⁴. Yargı mercileri ise sadece iş sözleşmesi sona erdikten sonra yapılan tahkim sözleşmelerine hukuken geçerlilik tanımaktadır¹⁷⁵. Biz de genel görüşe ve konuya ilişkin olarak yargı kararlarında varılan sonuca katılmaktayız. Zira, yalnızca iş sözleşmesi sona erdikten sonra işçinin hak arama özgürlüğünü etkin bir şekilde kullandığından bahsedilebilecektir.

¹⁷⁰ Aziz Can Tuncay, F. Burcu Savaş Kutsal, **Toplu İş Hukuku**, 6. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, 2017, s. 367; Süzek, **Ders Kitabı**, s. 638; Centel, **a.g.e.**, s. 204.

¹⁷¹ Buğra Aydın, “Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Tahkim”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, C. 21, Sayı 2, 2015, s.845.

¹⁷² Çelik, Özkaraca, Caniklioğlu, Canbolat, **Ders**, s. 609.

¹⁷³ Ekmekçi, **4773 Sayılı Yasa**, s. 98.

¹⁷⁴ Çelik, Özkaraca, Caniklioğlu, Canbolat, **Ders**, s. 610; Sarıbay, **a.g.e.**, s. 178-179; Köme Akpulat, **Yargılamanın Özellikleri**, s. 230-231; Süzek, **Ders Kitabı**, s. 638; Aksi yöndeki görüş için bkz. Ercan Akyiğit, **Türk İş Hukukunda İş Güvencesi(İşe İade)**, 1. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, Ocak 2007, s. 279-280.

¹⁷⁵ “...İş sözleşmesinin düzenlenmesinde; işçi işveren karşısında ekonomik açıdan zayıf ve işin ifası sırasında da işverene hukuken bağımlıdır. İş sözleşmesinin kuruluşunda bizzat sözleşme içeriğinde tahkim şartı öngörülmesi halinde işçi, işverene bağımlı durumda olduğundan tahkim şartının işçiyi bağladığından bahsedilemez. Ancak fesihten sonra taraflar arasında çıkacak uyuşmazlıklarda tahkim şartını öngören sözleşme düzenlenmesi halinde tahkim şartı geçerli olacaktır...” (Y. 9. HD 2016/21367 E. 2017/14609 K. 02.10.2017 T. www.sinerjimevzuat.com ET: 07.08.2022; Gaziantep BAM 8. HD 2019/203 E. 2020/770 K. 26.06.2020 T. www.lexpera.com ET: 08.08.2022).

İKİNCİ BÖLÜM

İŞE İADE DAVASININ GÖRÜLMESİ

I. İşe İade Davasının Yargılamaya Hakim İlkeler Bakımından Değerlendirilmesi

A. Genel Olarak

Medeni yargılama hukukunu şekillendiren temel ilkeler HMK m. 24-33 arasında düzenlenmiştir¹⁷⁶. İMK m. 9'da yer alan İMK'da hüküm bulunmayan hallerde HMK hükümlerinin uygulanacağını öngören hüküm çerçevesinde, HMK'daki genel yargılama ilkeleri işe iade davalarında da uygulama alanı bulacaktır. Taleple bağlılık ilkesi ve taraflarca getirilme ilkesi işe iade davası açısından özellik arz ettiği için ilerleyen kısımda ayrı başlıklar altında ayrıca ele alınacaktır.

Kanun koyucu iş yargılamasına hakim olan özel ilkeleri İMK'nın genel gerekçesinde “...iş yargısının temeli olan çabukluk, basitlik, emredicilik, zayıfın korunması ve ucuzluk ilkeleri dikkate alınmıştır.” şeklinde ifade etmiştir. Bu ilkeler; çabukluk ilkesi, basitlik ilkesi, zayıfın(işçinin) korunması ilkesi ve ucuzluk ilkesidir. Söz konusu ilkelere çabukluk, basitlik ve ucuzluk ilkeleri, genel yargılama ilkelerinden usul ekonomisi ilkesinin iş yargısındaki özel görünümüdür¹⁷⁷. Ancak, vurgulamak gerekir ki, bu ilkelerin kabulü her ne kadar usul ekonomisi ilkesine uygun olsa da bir hukuk devleti için kanunlara uygunluk ve adaletin tam tecellisi, uyuşmazlığın daha kısa sürede ve daha az masrafla giderilmesinden daha elzemdir.

B. İşe İade Davasında Önem Arz Eden HMK'daki Yargılama İlkeleri

1. Taraflarca Getirilme İlkesi

Özel hukuka ilişkin bir uyuşmazlık olan işe iade davasında HMK'nın ana ilkesi olan dava malzemelerinin taraflarca getirilmesi ilkesi asıldır. Söz konusu ilke uyarınca, vakıa ve

¹⁷⁶ Birben, Öktem, **a.g.m.**, s. 1080 vd.; Alangoya, Yıldırım, Deren-Yıldırım, **a.g.e.**, s. 182 vd.; Budak, Karaaslan, **a.g.e.**, s. 78 vd.; Karslı, **a.g.e.**, s. 228 vd.; Kuru, Aydın, **Kuru Cilt 1**, s. 570 vd.; Arslan, Yılmaz, Taşpınar Ayvaz, Hanağası, **a.g.e.**, s. 144 vd.; Atalı, Ermenek, Erdoğan, **a.g.e.**, s. 98 vd.; Tanrıver, **Cilt 1**, s. 387 vd.; Pekcanitez, **Pekcanitez Usul Cilt 1**, s. 781 vd.; Üstündağ, **a.g.e.**, s. 238 vd.; Postacıoğlu, Altay, **a.g.e.**, s. 153 vd.; Bilge, Önen, **a.g.e.**, s. 293 vd..

¹⁷⁷ Çenberci, **a.g.e.**, s. 5-6; Kar, **İş Yargılaması**, s. 57-58; Köme Akpulat, **Yargılamanın Özellikleri**, s. 286; Canbolat, **a.g.m.**, s. 50.

delilleri mahkemeye tarafların getirmesi gerekir. Genel kural bu olmakla birlikte, re'sen araştırma ilkesi, hakimın re'sen araştırmaya yetkili kılındığı istisnai hallerde işlerlik kazanır¹⁷⁸. HMK'nın 25. maddesinin 2. fıkrasındaki düzenlemenin kanundaki istisnaları saklı tutan lafzından bu ilkenin istisnai nitelikte olduğu sonucuna ulaşılabilir¹⁷⁹. Re'sen araştırma ilkesi, kamu düzeni ve kamu yararının ağır bastığı hallerde uygulanır¹⁸⁰. Bu ilkenin uygulanması halinde iddia ve savunmanın değiştirilmesine ilişkin yasak uygulanmaz, isticvap hükümleri uygulanmaz, yemin teklif edilemez, tarafların yaptığı delil sözleşmesi ve ikrar hakimi bağlamaz¹⁸¹.

İş Mahkemeleri Kanunu'nda re'sen araştırma ilkesi bakımından bir düzenleme yer almadığından iş davalarında bu ilkenin uygulanmasına dair yasal bir dayanağın bulunmadığı tespitinde bulunulabilir¹⁸². Doktrindeki bazı görüşler, iş davalarında re'sen araştırma ilkesinin uygulanacağını ileri sürmektedir¹⁸³. Bu görüşlerde gerekçe olarak; iş yargılamasının özgün niteliği ve bunun sonucunda ispat hukukundaki genel düzenlemelerin iş yargılamasında yetersiz kalışı, çalışma barışının tesisinin kamu düzenini ilgilendiren yönü ve iş uyuşmazlıklarının tipik bir özel hukuk uyuşmazlığı olmaması hususları gösterilmektedir¹⁸⁴. İş uyuşmazlıklarının kamu hukuku ve özel hukuk ile ilintili karma yönünden hareketle işe iade davasında re'sen araştırma ilkesinin uygulanacağı da dile getirilmektedir¹⁸⁵. Bununla birlikte, re'sen araştırma ilkesinin yalnızca açık bir kanun hükmünün bulunduğu hallerde uygulanabileceğini savunan bir görüş de bulunmaktadır¹⁸⁶. Yargı organları ise isabetli bir şekilde işe iade davalarında, esasen, dava

¹⁷⁸ Seda Özmumcu, "Türk Hukukunda Yargıtay Kararları Işığında Re'sen Araştırma İlkesi", SDÜHFD MİHBİR Özel Sayısı Medeni Usul ve İcra-İflas Hukukçuları Toplantısı XII, **HMK Çerçevesinde Yargılamaya Hakim Olan İlkeler**, C. 4, Sayı 2, 2014, s. 146; Fatih Tahiroğlu, **Medeni Usul Hukukunda Re'sen Araştırma İlkesi**, 1. Baskı, İstanbul, OnİkiLevha Yayınları, 2021, s. 4; Kuru, Aydın, **Kuru Cilt 1**, s. 576; Karşlı, **a.g.e.**, s. 248-249; Pekcanitez, **Usul Cilt 1**, s. 806; Arslan, Yılmaz, Taşpınar Ayvaz, Hanağası, **a.g.e.**, s. 155-156; Atalı, Ermenek, Erdoğan, **a.g.e.**, s. 107; Birben, Öktem, **a.g.m.**, s. 1100-1101; Köme Akpulat, **Yargılamanın Özellikleri**, s. 238.

¹⁷⁹ Özmumcu, **Re'sen Araştırma**, s. 150-151; Tahiroğlu, **a.g.e.**, s. 21; Köme Akpulat, **Yargılamanın Özellikleri**, s. 238; Arslan, Yılmaz, Taşpınar Ayvaz, Hanağası, **a.g.e.**, s. 155-156; Atalı, Ermenek, Erdoğan, **a.g.e.**, s. 107; Birben, Öktem, **a.g.m.**, s. 1100-1101.

¹⁸⁰ Özmumcu, **Re'sen Araştırma**, s. 150-151; Tahiroğlu, **a.g.e.**, s. 24; Köme Akpulat, **Yargılamanın Özellikleri**, s. 239; Karşlı, **a.g.e.**, s. 250; Pekcanitez, **Usul Cilt 1**, s. 806; Ansay, **a.g.e.**, s. 148; Atalı, Ermenek, Erdoğan, **a.g.e.**, s. 107.

¹⁸¹ Özmumcu, **Re'sen Araştırma**, s. 147 vd.; Kuru, Aydın, **Kuru Cilt 1**, s. 578 vd.; Karşlı, **a.g.e.**, s. 250 vd..

Re'sen araştırma ilkesinin usul hukuku müesseseleri ile ilişkisi için bkz. Tahiroğlu, **a.g.e.**, s. 73 vd.; Birben, Öktem, **a.g.m.**, s. 1101.

¹⁸² Köme Akpulat, **Yargılamanın Özellikleri**, s. 238; Çenberci, **a.g.e.**, s. 8; Birben, Öktem, **a.g.m.**, s. 1101; Özmumcu, **Re'sen Araştırma**, s. 154.

¹⁸³ Çenberci, **a.g.e.**, s. 8; Köme Akpulat, **Yargılamanın Özellikleri**, s. 241.

¹⁸⁴ Çenberci, **a.g.e.**, s. 8; Köme Akpulat, **Yargılamanın Özellikleri**, s. 241.

¹⁸⁵ Özmumcu, **Re'sen Araştırma**, s. 155; Kar, **Yargılama Sorunları**, s. 100.

¹⁸⁶ Atalı, Ermenek, Erdoğan, **a.g.e.**, s. 107; Karşlı, **a.g.e.**, s. 480.

malzemelerini getirecek olanın taraflar olduğunu; hakim yalnızca istisnai hallerde vakıaları ve delilleri toplar iken kendiliğinden hareket edebileceği görüşündedir¹⁸⁷.

Bize göre, re'sen araştırma ilkesinin uygulanabilmesinde belirleyici unsur uyumsuzluğun kamu düzenini ilgilendirip ilgilendirmemesidir. Açık bir kanun hükmü bulunmayan hallerde dahi uyumsuzluğun kamu düzenini ilgilendirdiği noktada re'sen araştırma ilkesinin uygulama alanı bulacağı kanaatindeyiz. Kanaatimizce, işe iade davalarında; genel ilke taraflarca getirilme ilkesi olup re'sen araştırma ilkesi, kamu düzeni ile bağlantısı olan iş güvencesine ve çalışma barışına ilişkin olarak vakıa ve deliller toplanırken uygulama alanı bulacaktır. Nitekim, mevzuatta engelleyici bir düzenleme de yer almamaktadır. Yargıtay içtihatları ışığında işe iade davasında kamu düzenine ilişkin haller; bir aylık dava açma süresi¹⁸⁸, talep aranmaksızın mali sonuçlara hükmedilmesi gereği¹⁸⁹, boşta geçen süre ücretindeki 4 aylık üst sınır, işe başlatmama tazminatındaki 4 ve 8 aylık sınırlardır^{190 191}.

2. Taleple Bağlılık İlkesi

Taleple bağlılık ilkesinin düzenlendiği HMK'nın 26. maddesine göre hakim tarafların talepleriyle bağlı olup bunlardan fazlasına hükmedemez. Taleple bağlılık ilkesinin işe iade davasının mali sonuçları ile ilişkisi özellik arz etmektedir. Doktrinde bir görüş ve Yargıtay, işe iade talebinin mali sonuçları da kapsadığı, bu sebeple işçinin talebi olmasa dahi mahkemenin bunlara kendiliğinden hükmetmesi gerektiği kanısındadır¹⁹². Bir başka görüş ise, işe iade talebinin işe başlatmama tazminatını kapsadığı ancak boşta geçirilen süreye ilişkin ücreti kapsamadığından, bunun ayrıca istenmesi gerektiğini savunmaktadır¹⁹³. Bu görüşe göre, işe

¹⁸⁷ "...Bu açıklamalar karşısında kamu ya da özel hukuk tüzel kişiliği de olsa işçinin terör örgütleri ile irtibatının bulunması halinde bu durumun hem kamu güvenliğini hem de özel güvenliği tehdit edeceği açıktır....eldeki davada taraflarca hazırlama ilkesi yerine istisnai nitelikteki kendiliğinden araştırma ilkesinin uygulanması gerekmektedir..."(Y. 22. HD 2018/16692 E. 2019/1412 K. 21.01.2019 T. www.sinerjimevzuat.com.tr ET: 30.08.2022). Benzer yönde Y. 22. HD 2018/15420 E. 2018/25812 K. 29.11.2018 T. www.sinerjimevzuat.com.tr ET: 30.08.2022; Y. 22. HD 2018/8609 E. 2018/14816 K. 07.06.2018 T. www.sinerjimevzuat.com.tr ET: 30.08.2022; İstanbul BAM 28. HD 2017/3900 E. 2018/2093 K. 13.12.2018 T. www.lexpera.com ET: 30.08.2022.

¹⁸⁸ Y. 22. HD 2016/16974 E. 2016/18562 K. 20.06.2016 T. www.sinerjimevzuat.com ET: 7.09.2022.

¹⁸⁹ Y. 22. HD 2013/1002 E. 2013/2589 K. 12.02.2013 T. www.lexpera.com ET: 31.08.2022.

¹⁹⁰ Y. 9. HD 2016/3086 E. 2016/3972 K. 25.02.2016 T. www.sinerjimevzuat.com.tr ET: 07.09.2022.

¹⁹¹ Şahin Çil, "İş Yargısında Kanun Yolu", **İstanbul Barosu-Galatasaray Üniversitesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2017 Yılı Toplantısı**, İstanbul, İstanbul Barosu Yayınları, 2018, s. 38.

¹⁹² Centel, **a.g.e.**, s. 183-184; Cevdet İlhan Günay, "Geçersiz Feshin Hukuki Sonuçlarına İlişkin Yargıtay Uygulaması", Yargıç Güven Çankaya'ya Armağan Semineri, **Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi**, Ankara, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Yayını, 2008, s. 125; Sarıbay, **a.g.e.**, s. 107-108. Kararlar için bkz. Y. 9. HD 2018/9431 E. 2019/2659 K. 04.02.2019 T. www.sinerjimevzuat.com.tr ET: 31.08.2022; Y. 22. HD 218/9648 E. 2018/17959 K. 10.09.2018 T. www.sinerjimevzuat.com.tr ET: 31.08.2022.

¹⁹³ Ekmekçi, **Yeni İş Kanunu**, s. 136; Ekmekçi, **Değerlendirme**, s. 178; Özekes, **Uygulama**, s. 135-136; Özekes, **Değerlendirme**, s. 485; Aziz Can Tuncay, "İş Güvencesi", **Çimento İşveren Dergisi**, Sayı 2, 2004, s. 60; Mehmet Uçum, "İşe İade Taleplerinde Başlıca Sorunlar", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 yılı Toplantısı, İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları**, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2005, s. 84.

başlatmama tazminatına mahkemenin kendiliğinden hükmetmesi taleple bağlılık ilkesine aykırılık göstermez. Zira, işe başlatmama tazminatı, işçinin işe iade başvurusunu kabul etmeyen işveren hakkında uygulanan bir yaptırımdır; işçinin işe iade talebinin bir sonucudur. Buna karşın, işe iade kararının ardından işverene başvuru yapan işçi, boşta geçen süre ücretini almaya hak kazanacaktır. Bu noktada işe başlatılma durumunun sonuca bir etkisi olmayacak ve hakim boşta geçen süre ücreti bakımından işçinin talebiyle bağlı olacaktır¹⁹⁴.

Kanaatimizce, kanun koyucu 7036 sayılı Kanun’la İş Kanunu m. 21/4’e eklediği “*Mahkeme veya özel hakem, ikinci fıkrada düzenlenen tazminat ile üçüncü fıkrada düzenlenen ücret ve diğer hakları, dava tarihindeki ücreti esas alarak parasal olarak belirler.*” hükmü ile hakime işe iadenin mali sonuçlarını belirleme yükümlülüğü yüklemiştir. Dolayısıyla, açık kanun hükmü karşısında, mahkemenin talep olmasa dahi bu alacakları tutarlarıyla hüküm altına alması gerektiği kabul edilmelidir.

C. İşe İade Davasına Özgü Yargılama İlkeleri

1. Çabukluk İlkesi

Çabukluk ilkesi, davaların makul sürede bitirilmesini hedefler¹⁹⁵. İşe iade davasında çabukluk ilkesi özellikle davacı işçi açısından elzemdir. Zira, kanun koyucu İş Kanunu’nun 21. maddesinin 3. fıkrasında işçinin dava esnasında boşta geçirdiği süreye istinaden talep edeceği ücret bakımından dört aylık bir üst sınır getirmiştir.

İşe iade davalarında çabukluk ilkesinin öneminin farkında olan kanun koyucu İş Kanunu’nun 20. maddesinin 3. fıkrasında işe iade davasını ivedi görülmesi gereken bir dava olarak ele almıştır. HMK m. 103/1-(h)’de “*kanunlarda ivedi olduğu belirtilen davalar*” adli tatillerde görülecek davalar arasında sayıldığından kanun hükmünde ivedi olduğu açıkça zikredilen işe iade davasının adli tatilde dahi görülmesine devam edilecektir. Ayrıca, İş Kanunu’nun 20. maddesinin 3. fıkrası kapsamında istinaf aşamasında işe iade davası hakkında verilen BAM kararının kesin olması da çabukluk ilkesini sağlamaya yöneliktir¹⁹⁶.

Kanun koyucu HMK’da basit yargılama usulünde çabukluk ilkesini sağlayıcı bazı düzenlemeler getirilmiştir. Basit yargılama usulüne tabi davalarda; ön inceleme ve tahkikat

¹⁹⁴ Ekmekçi, **Değerlendirme**, s. 178; Özekes, **Uygulama**, s. 135-136; Özekes, **Değerlendirme**, s. 485.

¹⁹⁵ Köme Akpulat, **Yargılamanın Özellikleri**, s.322; Birben, Öktem, **a.g.m.**, s. 1129-1130; Bektaş Kar, “İş Yargılamasına Hakim Olan İlkeler”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Prof. Dr. Polat Soyer’e Armağan, C. 15, Özel Sayı, 2014, s. 872; Kar, **İş Yargılaması**, s. 60.

¹⁹⁶ Köme Akpulat, **Yargılamanın Özellikleri**, s.323 vd..

aşamasının birlikte yapılabilmesi(HMK m. 320/2), duruşma sayısındaki kısıtlama ve duruşmalar arasındaki süre kısıtlaması(HMK m. 320/3), yazılı yargılama usulüne kıyasla bilirkişinin görev süresinin daha da kısa tutulmuş olması(HMK m. 274/1) çabukluk ilkesini sağlamaya yönelik düzenlemelerdir. Bununla birlikte, belirtmek gerekir ki, HMK m. 322/1 kapsamında, genel yargılama usulü olan yazılı yargılama usulünde çabukluk ilkesini sağlamaya yönelik düzenlemelerden hükmün yargılamanın sona erdiği duruşmada verilerek tefhim olunması(HMK m. 294/2) ve gerekçeli kararın tefhimden itibaren bir ay içinde yazılarak(HMK m. 294/4) tebliğe çıkartılmasına (HMK m. 321/2) yönelik düzenlemeler basit yargılama usulüne tabi davalar bakımından da uygulanacaktır. Kanun koyucu İMK'nın 7. maddesinin 1. fıkrasındaki hüküm ile basit yargılama usulündeki çabukluk ilkesini sağlamaya yönelik yasal düzenlemelerin işe iade davalarında da uygulanabilmesine olanak sağlamıştır.

Uygulamada iş yargısında çabukluk ilkesinin kabulünün ardından işe iade davalarındaki yargılama süresinin uzunluğunda gözle görülür bir değişim olmadığı ve gerek mahkemeler gerekse de tarafların kanundaki süre sınırlamalarına tam anlamıyla uymadığı görülmektedir. Bu bağlamda, işe iade davalarında bu ilke pratik açıdan işlevsellikten uzaktır. Kanaatimizce, işe iade davalarında çabukluk ilkesini daha etkin kılabilmek adına, mevcut kuralların tam olarak tatbikinin sağlanması ve bunu sağlayıcı adli-idari gözetim, denetim ve yaptırım mekanizmalarının geliştirilip açıkça kanun metnine işlenmesi uygun olacaktır.

2. Basitlik İlkesi

Basitlik ilkesi, usuli işlemlerin kolaylıkla yapılması ve usule ilişkin prosedürün daha çok kısaltılmasını amaçlar¹⁹⁷. Kanımızca, usul ekonomisinin tezahürlerinden biri olan basitlik ilkesi, çabukluk ilkesine hizmet etmektedir. Bu noktada, kanun koyucunun HMK'da yazılı yargılama usulüne ek olarak basit yargılama usulünü de açıkça düzenlediği ve HMK'da yazılı yargılama usulündeki süreçlerin basit yargılama usulündeki süreçlere göre daha uzun sürdüğü gözetildiğinde, kanun koyucunun işe iade davasını basit yargılama usulüne tabi kılmasının basitlik ilkesini sağlamaya yönelik olduğu açıktır¹⁹⁸. İlaveten, HMK madde 317/4 ve Hukuk Muhakemeleri Kanunu Yönetmeliği¹⁹⁹ madde 37/2'deki dava ve cevap dilekçelerinin form doldurularak da mahkemeye sunulabileceğini belirten düzenlemeler, işe iade davalarında işlerlik kazanan ve uyuşmazlık tarafları bakımından basitlik ilkesine hizmet eden hükümlerdendir. Bu bağlamda, taraflar hazır formlar kullanmak suretiyle daha basit bir şekilde

¹⁹⁷ Köme Akpulat, **Yargılamanın Özellikleri**, s. 289; Birben, Öktem, **a.g.m.**, s. 1139.

¹⁹⁸ Kar, **İş Yargılaması**, s. 58-59; Köme Akpulat, **Yargılamanın Özellikleri**, s. 290.

¹⁹⁹ RG. Tarih: 03.04.2012 Sayı: 28253.

dava açabilecek ve davaya cevap verebilecektir. Basitlik ilkesi iş yargısında hem taraflar hem de mahkemeler açısından yargılama sürecinin sadeleştirilmesine hizmet etmekte olup bu açıdan, yargılama sürecinde uyuşmazlığın taraflarından birini koruyucu düzenlemelerin basitlik ilkesine uygunluk ile açıklanması isabetli olmayacaktır kanaatindeyiz.

3. Ucuzluk İlkesi

Ucuzluk ilkesi yargılamanın en az masrafla sonuçlandırılmasını ifade eder²⁰⁰. Bu anlayışa uygun olarak 492 sayılı Harçlar Kanunu²⁰¹ m. 33'te *“İş mahkemeleri tarafından işçiler lehine hükme bağlanmış olan hak ve alacakların takibinde işçilerden hiç bir harç alınmadan gerekli işlem yapılır. Bu harclar işçi haklı çıktığı takdirde takip sonunda hesap edilerek ayrıca bir hükme hacet kalmadan borçludan tahsil olunur.”* hükmü sevk edilerek iş yargısında işçiler açısından yargılama harç ve giderlerinde lehe bir durum yaratılmıştır.

Daha önce de ifade edildiği üzere, işe iade davalarında arabuluculuk bir dava şartıdır. İşe iade davalarında arabulucuya başvuru zorunluluğunun getirilmesi ucuzluk ilkesine uygun bir anlayıştır. Zira, işe iade talepli arabuluculuklarda sürecin anlaşmayla sonuçlanması halinde yargılama gideri oluşmayacak ve bu durum uyuşmazlığın tarafları açısından oldukça ekonomik olacaktır²⁰². Kanun koyucu işe iade uyuşmazlıkları gibi dava şartı arabuluculuğa tabi uyuşmazlıklarda tatbik edilmek üzere ucuzluk ilkesini temin etmeye yönelik başkaca düzenlemeler de öngörmüştür. Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu Yönetmeliği'nin²⁰³ 26. maddesinin 2. fıkrası uyarınca yapılan müzakereler sonucunda dava şartı arabuluculukta anlaşmama halinde iki saatlik arabuluculuk ücretinin Devlet tarafından ödeniyor olması (m. 26/2) ve 2023 Yılı Arabuluculuk Asgari Ücret Tarifesi²⁰⁴ m. 2/4 uyarınca arabulucunun dava şartı arabuluculuk sürecinde taraflardan masraf isteyememesi söz konusu düzenlemeler arasındadır.

4. Zayıfın(İşçinin) Korunması İlkesi

İş hukukunun öncüsü işçiyi koruma düşüncesinin bir ürünü olan işçi lehine yorum ilkesi gereği, *“aynı konuda birden fazla düzenlemenin varlığı ya da bir düzenlemenin anlamının*

²⁰⁰ Köme Akpulat, *Yargılamanın Özellikleri*, s. 333.

²⁰¹ RG. Tarih: 17.07.1964 Sayı: 11756.

²⁰² Kar, *İş Yargılaması*, s. 62.

²⁰³ RG. Tarih: 02.06.2018 Sayı: 30439.

²⁰⁴ RG. Tarih: 04.10.2022 Sayı: 31973.

muğlak olması” halinde işçi lehine olan uygulanmalıdır²⁰⁵. İşçi lehine yorum ilkesinin usul hukukundan olup olmadığı doktrinde tartışmalıdır. Bir görüşe göre usul kurallarının yorumlanmasında işçi lehine yorum ilkesinin gözetilmesi gerekir²⁰⁶. İkinci görüş ise bir maddi hukuk ilkesi olan bu ilkenin usul kurallarında uygulanamayacağını savunmaktadır²⁰⁷. Yargıtay ise başta ispat hukuku olmak üzere usul hukukuna ilişkin belirli bazı konuların yorumunda işçi lehine yorum ilkesine başvurmakta ve işçi lehine ispat kolaylığı sağlamaktadır²⁰⁸. Mevzuat ve yargı kararları ışığında işçi lehine ispat kolaylığı sağlanan hallere örnek olarak işverenin eşit davranma borcuna aykırı fiilleri, işçiye sendikal nedenle yapılan ayrımcılık, sendikal nedenle fesih iddiaları, mobbing, cinsel taciz ve psikolojik taciz verilebilir²⁰⁹.

İşçi lehine yorum ilkesi maddi hukuk kurallarının yorumunda kullanılan bir araçtır²¹⁰. Yargılama hukukuna ait olmayan bir ilkenin usul kurallarında uygulanmasının yerinde olmayacağı fikrindeyiz. Ayrıca, tarafların eşitliği prensibi üzerine kurulu hukuk yargılamasında silahların eşitliği ilkesi esastır²¹¹. Salt genel bir kabulden hareketle davanın taraflarından biri lehine yorum yapılmasının silahların eşitliği ilkesine aykırılık teşkil edeceği kanaatindeyiz.

²⁰⁵ Yiğitcan Çankaya, “İşçi Lehine Yorum İlkesi”, **Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 5, Sayı 1, 2020, s. 822.

²⁰⁶ Kar, **İş Yargılaması**, s. 69; Kar, **Hakim İlkeler**, s. 880; Erdal Gökçe, **Türk İş Hukukunda İşe İade Davası**, 1. Baskı, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2008, s. 32 vd.; Çenberci, **a.g.e.**, s. 7. Doktrindeki bu görüşlerde çoğunlukla genel nitelikte söylemlerle yetinildiğini, işçi lehine yorum ilkesinin yargılama hukukunda uygulanabilirliğine ilişkin somut örnekler sunulmadığını görmekteyiz. Belirtmek isteriz ki, maddi hukuk hükümlerindeki yargılamayı ilgilendiren ve işçi lehine olan düzenlemelerin uygulanması halinde, yalnızca mevcut kanun hükmü somut olaya uygulanmakta; işçi lehine bir yorum yapılmamaktadır (Köme Akpulat, **Yargılamanın Özellikleri**, s. 336).

²⁰⁷ Ömer Ekmekçi, “Hocayla İş Yargısı Üzerine Sohbet”, **İÜHFİM, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan**, Özel Sayı, C. 1, 2016, s. 375; Polat Soyer, Muhammet Özkes, “İşçinin Sözleşmeye Aykırı Davranması Yargı Kararıyla Ödüllendirilebilir mi?” **Legal İHSGHD**, Sayı 8, 2005, s. 1617; Köme Akpulat, **Yargılamanın Özellikleri**, s. 336; Koç, **Yargılama Usulü**, s. 349.

²⁰⁸ “...Usul hukukunun ... maddi hukuk için araç olduğu unutulmamalıdır. **O nedenle iş yargılaması kuralları ve bu anlamda HMK kurallarının iş ve sosyal güvenlik hukukuna hizmet ederken, bu hukukun ilkelerini gözardı etmemesi gerekecektir. İşçilik alacakları bakımından dava konusu edilen alacağın belirli olup olmadığı ile ilgili olarak,....kriteri ile... kriterini birlikte değerlendirip sonuca gidilmesi İş Hukukunda geçerli zayıf olan işçiye koruma ilkesi ile işçi lehine yorum ilkesi gereği daha isabetli olacaktır....**” Y. HGK 2015/22-1156 Esas 2015/1598 Karar 17.06.2015 Tarih www.sinerjimevzuat.com ET: 30.08.2022); “.... **ileri sürülen delillerin sıhhat ve kuvvetinde tereddüt edilmesi halinde işçi lehine yorum ilkesinin uygulanması gerektiği...bu konuda işçi lehine ispat kolaylığı göstermenin hakkaniyet ve adalete daha uygun olacağı kanaat ve sonucuna varılmıştır...**” (Y.22. HD 2014/2157 E. 2014/3434 K. 21.02.2014 T. www.lexpera.com ET: 30.08.2022).

²⁰⁹ Zeki Okur, “İş Uyuşmazlıklarında İşçi Lehine İspat Kolaylığı”, **İÜHFİM, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan**, Özel Sayı, C. 1, 2016, s. 590 vd..

²¹⁰ Çankaya, **a.g.m.**, s. 807 vd.; Sarper Süzek, “İş Hukukunda Amaca Uygun Yorum”, **Sicil Dergisi**, Sayı 34, 2015, s. 17; Çelik, Özkaraca, Caniklioğlu, Canbolat, **Ders**, s. 23 vd.; Koç, **Yargılama Usulü**, s. 349. Doktrinde Koç; isabetle, mahkemelerin usul hükümlerinin tatbikinde işçi lehine yorum ilkesine başvurusu halinde bunun usul hukukunun emredici ilkelerinin ihlali anlamına geleceğini belirtmektedir (Koç, **Yargılama Usulü**, s. 349).

²¹¹ Pekcanitez, **Usul Cilt 1**, s. 846; Koç, **Yargılama Usulü**, s. 349.

II. Davanın Açılması ve Dilekçeler Teatisi Açılması

A. Davanın Açılması

İşe iade davası, diğer davalardaki gibi bir dilekçeyle açılır ve davaya dilekçe ile cevap verilir. İşe iade davasında cevaba cevap ve ikinci cevap dilekçesi yoktur. İş sözleşmesi feshedildikten sonra ancak işe iade davası açılmadan önce işe iade davası açma hakkından yapılan feragatin geçerli olup olmadığı üzerinde özellikle durulması gereken bir husustur. HMK'nın 307. maddesi uyarınca feragat, davacının, talebinden kısmi olarak veya tamamen vazgeçmesini ifade eder. Karar kesinleşinceye kadar işçinin davadan feragati mümkündür²¹². Yargıtay, işe iade davası açılmadan önce işe iade davası açma hakkından feragat edilemeyeceği görüşündedir²¹³. Doktrinde ise aksi yöndeki²¹⁴ görüşlerin varlığına karşın, Yargıtay'ın görüşü hakimdir²¹⁵. Biz de doktrinde hakim olan görüşe ve Yargıtay'ın görüşüne katılıyoruz. Çünkü, iş güvencesi sisteminin uygulandığı bir hukuk düzeninde işverene kıyasla hukuki bakımdan zayıf olan işçiye davadan önce güvencelerden feragat edebilme imkanı tanımak, işverenlerin işçiler üzerinde ekonomik ve hukuki üstünlüklerini bir sömürü aracı olarak kullanabilmelerini kolaylaştıracaktır. Bu durum ise iş güvencesi sisteminin işçiyi koruyan doğasına uygun olmayacak ve hedeflenen amaca hizmet etmeyecektir.

B. Dava Dilekçesi

1. Genel Olarak

İşe iade davasında davanın açılması dilekçe ile olur(HMK m. 317/1). Dava dilekçesinin kayıt tarihi davanın açıldığı tarihtir. HMK'nın 317. maddesinin 4. fıkrası ve HMK Yönetmeliği'nin 37. maddesinin 2. fıkrası çerçevesinde, dava dilekçesi, UYAP'taki formun doldurulması suretiyle de verilebilir. Kural olarak, işe iade davası, davanın açılmasına bağlanan sonuçlar noktasında ve HMK m. 119 uyarınca dava açılırken dilekçede yer alması zorunlu olan hususlar noktasında diğer hukuk davalarından farklı değildir. Dilekçede talep sonucunun açıkça belirtilmesi gerekir. Yukarıda belirtildiği üzere, uygulamada mahkemeler nezdinde işe iadenin

²¹² Köme Akpulat, **Yargılamanın Özellikleri**, s. 220-221; Süzek, **Ders Kitabı**, s. 639.

²¹³ Y. 9. HD 2007/37496 E. 2008/13783 K. 03.06.2008 T. www.lexpera.com ET: 05.09.2022.

²¹⁴ Münir Ekonomi, "İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesinde Tarafların Anlaşması, İbraname ile İş Güvencesi Davasından Feragat ve Sulh, Karar İncelemesi", **Legal Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi**, Sayı 1, 2006, s. 43.

²¹⁵ Süzek, **Ders Kitabı**, s. 640; Köme Akpulat, **Yargılamanın Özellikleri**, s. 222; Kar, **İş Uygulaması**, s. 464-465.

mali sonuçları bakımından taleple bağıllık ilkesi işlerlik kazanmadığından işçinin dava dilekçesinde asli talep olarak feshin geçersizliği nedeniyle işe iadeyi talep etmesi gerekli ve yeterlidir. İşçi, dava dilekçesinde İş Kanunu m. 18’de aranan şartlara uygun somut vakıaları belirtmeli ve bu vakıaları uygun delillerle eşleştirmelidir²¹⁶. HMK m. 318 uyarınca, davacı, dilekçesinde; celbi gerekenler için gerekli bilgilere de yer vermelidir.

Hukuk Muhakemeleri Kanunu m. 194 gereği somutlaştırma yükü çerçevesinde taraflar, vakıa ve delillerini somutlaştırmalı ve hangi delili hangi vakıanın ispatında gösterdiklerini açıkça belirtmelidir. Somutlaştırma yükü kapsamında, işçinin, iş güvencesine tabi olduğunu; işverenin ise fesih prosedürünü usulüne uygun işlettiğini ve feshin geçerli bir nedene dayandığını somut ve açık bir şekilde belirterek ispatlaması gerekmektedir²¹⁷. Bu yüke uyulmaması halinde hakimin davayı aydınlatma ödevi kapsamında yüke uymayan tarafı uyarması ve süre vermesi gerekir²¹⁸. Nitekim, yargı kararları da bu yöndedir²¹⁹.

2. İşe İade Talebiyle İşçilik Alacağı Taleplerinin Birlikte İleri Sürülmesi

Uygulamada işe iade davası ile işçilik alacaklarının aynı davada ileri sürülmesi objektif dava birleşmesi veya terditli dava şeklinde ortaya çıkmaktadır. HMK m. 110 kapsamında objektif dava birleşmesinde davacı, aynı davalıya karşı farklı asli taleplerini, aynı dava dilekçesinde ileri sürmektedir. Bu halde talep sayısı kadar dava vardır ve talepler arasında bağlantı şartı aranmamaktadır²²⁰. HMK’nın 111. maddesinin 1. fıkrası kapsamında terditli dava ile davacı, aynı davalıya karşı birden fazla talebini, aralarında bir öncelik sıralaması yaparak aynı davada ileri sürmektedir. Bunun için, talepler arasında hukuki veya ekonomik bağlantı bulunmalıdır. Bu davada asıl talep reddedilmedikçe fer’i talep incelenemez²²¹.

6100 sayılı Kanun’da yalnızca yazılı yargılamayla basit yargılama usulü düzenlenmiş; iş mahkemelerinde uygulanan sözlü yargılama usulü ile işe iade davalarında uygulanan seri yargılama usulü kaldırılmıştır. HMK m. 447/1’deki “*Diğer kanunların sözlü yahut seri yargılama usulüne atıf yaptığı hâllerde, bu Kanunun basit yargılama usulü ile ilgili hükümleri uygulanır.*” hükmü ve HMK m. 316/1-(d)’de hizmet ilişkisinden doğan davalarda basit

²¹⁶ Çankaya, Günay, Göktaş, **a.g.e.**, s. 238.

²¹⁷ Recep Aşit, “İşe İade Davalarında Somutlaştırma Yükü”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, C. 23, Sayı 2, 2017, s. 441 vd..

²¹⁸ Benzer yönde bkz. Aşit, **a.g.m.**, s. 458.

²¹⁹ Y. 9. HD 2021/9919 E. 2021/14394 K. 14.10.2021 T. www.lexpera.com ET: 31.08.2022.

²²⁰ Pekcanitez, **Usul Cilt 2**, s. 1092 vd.; Çankaya, Günay, Göktaş, **a.g.e.**, s. 223; Postacıoğlu, Altay, **a.g.e.**, s. 259.; Tanrıver, **Cilt 1**, s. 669; Atalı, Ermenek, Erdoğan, **a.g.e.**, s. 347 vd.; Budak, Karaaslan, **a.g.e.**, s. 163 vd..; Yılmaz, **a.g.e.**, s. 772-773; Umar, **a.g.e.**, s. 332-333; Kuru, Aydın, **Kuru Cilt 1**, s. 423 vd.; Postacıoğlu, Altay, **a.g.e.**, s. 259.; Arslan, Yılmaz, Taşpınar Ayvaz, Hanağası, **a.g.e.**, s. 314; Karşı, **a.g.e.**, s. 321.

²²¹ Pekcanitez, **Usul Cilt 2**, s. 1085; Çankaya, Günay, Göktaş, **a.g.e.**, s. 223.

yargılama usulünün uygulanacağını öngörülmesiyle iş mahkemelerinde uygulanan yargılama usulü tek tipleştirilmiştir. Böylece işe iade davaları ile işçilik alacakları davaları aynı yargılama usulüne tabi olmuştur. Nitekim, 7036 sayılı İMK'nın 7. maddesinin 1. fıkrasındaki düzenlemeyle de bu anlayış yasal bir dayanağa kavuşturulmuştur.

Hukuk Muhakemeleri Kanunu öncesi; hukuk doktrini ve Yargıtay'daki genel kabule göre farklı yargılama usullerine tabi davaların tek davada görülememesi ilkesi uyarınca, sözlü yargılama usulü kapsamındaki işçilik alacağı talepleriyle, seri yargılama usulü kapsamındaki işe iade talebi terditli veya aynı anda aynı davada ileri sürülemeyecekti²²². Yargıtay, HMK'nın yürürlüğe girmesinden sonra da işe iade davalarının kısa sürede sonuçlandırılması gerektiği, davaların türünün farklı olduğu ve aynı davada işe iade talebiyle feshe bağlı alacak taleplerinin birlikte ileri sürülmesinin çelişki yaratacağı gerekçeleriyle işçilik alacakları talepleriyle işe iade davalarının aynı davada birlikte ileri sürülemeyeceğine yönelik görüşünü sürdürmektedir²²³. Yargıtay, mezkûr taleplerin aynı davada ileri sürüldüğü hallerde mahkemenin ayırma kararı vermesi gerektiğini hüküm altına almaktadır²²⁴.

Yargıtay'ın istikrarlı yaklaşımının iş yargılamasının temel ilkelerinden çabukluk ilkesine uygun olduğu kanaatindeyiz. Bununla birlikte, HMK ile iş uyuşmazlıklarının istisnasız tek bir yargılama usulüne tabi tutulması Yargıtay'ın kararlarındaki yerleşik gerekçelerden en önemlisini ortadan kaldırmıştır. Buna rağmen Yargıtay'ın objektif dava birleşmesiyle terditli davayı eş değer tutan eski görüşünü sürdürmesinin usul hukuku açısından yerinde olmadığını ve bu durumun, HMK'daki dava türlerine ilişkin esasların yargı mensupları tarafından yeterince özümsemediğinin bir göstergesi olduğunu değerlendirmekteyiz.

Doktrindeki diğer görüş, konuyu değerlendirirken işçilik alacaklarını feshe bağlı olan ve olmayanlar şeklinde ikili bir ayrımla ele almıştır²²⁵. Bu görüşe göre, işe iade talebiyle

²²² Kılıçoğlu, Şenocak, **a.g.e.**, s. 478-479; Çankaya, Günay, Göktaş, **a.g.e.**, s. 225-226; Ekmekçi, **Yeni İş Kanunu**, s. 137-138. *Ekmekçi*, bu hususun usul ekonomisiyle bağdaşmayacağı görüşündedir (Ekmekçi, **Yeni İş Kanunu**, s. 137-138). “...Ancak, işçinin işe iadeyle ilgili isteklerin yanında işçilikten doğan diğer tazminat ve alacaklarında istenmesi halinde, bu talepler yönünden yargılama yapılması, işe iade davasının yasa koyucunun öngördüğü süre içinde seri yargılama usulüne göre görülüp sonuçlandırılmasına engel oluşturur, işe iade davası dışında kalan diğer hak ve alacaklar ile ilgili davalar ise sözlü yargılama usulüne tabidir. Bu nedenle işe iade ile birlikte diğer işçilik haklarının da dava edildiği hallerde bu davaların ayrılmasına karar verilerek yargılama yapılmalıdır. Esasen, işçinin açmış olduğu işe iade davasında ihbar ve kıdem tazminatlarının da talep edilmiş olması bir çelişkiyi oluşturur...”. (Y. 9. HD 2003/14994 E. 2003/14267 K. 11.09.2003 T. www.sinerjimevzuat.com ET: 28.08.2022).

²²³ Y. 7. HD 2014/2063 E. 2014/9560 K. 29.04.2014 T. www.lexpera.com ET: 28.08.2022; Y. 9. HD 2014/31047 E. 2015/616 K. 15.01.2015 T. www.lexpera.com ET: 28.08.2022.

²²⁴ Y. 9. HD 2003/14994 E. 2003/14267 K. 11.09.2003 T. www.sinerjimevzuat.com ET: 28.08.2022.

²²⁵ Özkes, **Uygulama**, s. 138 vd.; Özkes, **Değerlendirme**, s. 485 vd.; Ali Güzel, “İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları (Eleştirel Bir Yaklaşım)”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu**, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2014, s. 293 vd.; Ali Güzel, “İşe İade Davalarına İlişkin Sorunların Çözümü Açısından Yeni Bir

objektif dava birleşmesi şeklinde ileri sürülebilecek talepler ücret alacağı gibi feshe bağlı olmayan alacaklardır²²⁶. İşe iadeyle feshe bağlı kıdem tazminatı, ihbar tazminatı gibi alacakların aynı davaya konu edilmesi ise çelişki oluşturacaktır²²⁷. Bu bakımdan, işe iade talebi ve feshe bağlı alacaklara ilişkin talepler yalnızca terditli dava yoluyla aynı davada birleştirilebilecektir. İşçi, talepleri arasında bir sıralama yapıp öncelikle ilk sırada iş güvencesi çerçevesindeki talepleri, ikinci sırada ise bunlar kabul edilmediği takdirde fesih geçerli sayılsa bile feshe bağlı alacakları(kıdem tazminatı, ihbar tazminatı gibi) talep konusu yaparak terditli dava açabilecektir²²⁸. Ayrıca, yazarlar, yukarıda belirtilen HMK öncesi doktrindeki egemen görüşün yargılama usulüne yönelik gerekçesini yargılama kolu bağlamında ele almakta ve bunu sadece aynı yargılama kolu içerisindeki farklı taleplerin aynı davada birleştirilebileceği şeklinde yorumlamaktadır²²⁹. Farklı yargılama usulüne tabi davalardan anlaşılması gerekenin aynı yargılama kolu olduğu kısmı haricinde bu görüşe katılmaktayız.

6100 sayılı HMK ile iş uyuşmazlıklarındaki yargılama usulünde yeknesaklığın sağlanmasıyla buna ilişkin usuli engel ortadan kalkmıştır. Buna karşın, Özkara, mezkûr taleplerin birlikte görülmesinin önünde başka engeller de bulunduğundan feshe bağlı işçilik alacaklarıyla işe iade talebinin aynı davada birlikte ileri sürülemeyeceğini savunmuştur²³⁰.

Model Önerisi”, İstanbul Barosu-Galatasaray Üniversitesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2014 Yılı Toplantısı, **İş Hukukunda Güncel Sorunlar 4**, İstanbul, Seçkin Yayıncılık, 2014, s. 103 vd..

²²⁶ Özekes, **Uygulama**, s. 140; Fevzi Şahlanan, “Bireysel İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”, **Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin 2003 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi**, Ankara, Türk-İş, 2005, s. 104-105; Manav, **Geçersizliğin Tespiti**, s. 80; Sarıbay, **a.g.e.**, s. 167; Gökçe, **a.g.e.**, s. 122; Buna karşın, *Özkan/Aydın*, objektif dava birleşmesinin hizmet ettiği usul ekonomisi ilkesinin iki asli talebin delil ikamesi ve tahkikat aşamalarının birlikte yürütümünü gerektirdiği gerekçesiyle, delil ikamesi ve tahkikat aşamaları birbirinden bağımsız ilerleyen feshe bağlı olmayan alacak talepleriyle işe iade talebinin birlikte ileri sürülemeyeceğini savunmaktadır(Yavuz Özkan, Fatih Aydın, “İşe İade Davası ile İşçilik Alacaklarının Terditli Davaya Konu Edilmesi”, **Sicil Dergisi**, Sayı 45, 2021, s. 169).

²²⁷ Özekes, **Uygulama**, s. 140; Özkan, Aydın, **a.g.m.**, s. 169-170; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **a.g.e.**, s. 1090. Aksi yönde kanaate sahip *Güzel*, işçinin taleplerine tek davada kavuşabilme fırsatı, usul ekonomisi ve işçinin korunması ilkelerine uygunluk gerekçeleriyle feshe bağlı alacakların feshin geçerliliğini değerlendirecek mahkeme tarafından incelenmesi gerektiğini ifade etmiştir. Dolayısıyla, objektif dava birleşmesiyle işe iade talebi ve feshe bağlı alacak talepleri aynı davada birlikte ileri sürülebilmelidir. Yazar, bu görüşün kabulü halinde tek sorunun işçinin başvurusuna rağmen işe başlatılmadığı senaryoda yaşanacağını belirtmiştir. Zira, işe başlatmama yeni bir fesih işlemi olacak ve işçinin kıdeme bağlı hak edişlerinde esas alınacak tarih yeni fesih tarihi olacağından hak edişler arasında fark oluşacaktır. Yazar bu sorunun ise yeni bir dava ikamesiyle çözülebileceği kanısındadır(Güzel, **Yeni Model**, s. 104-105). Kanımızca, uygulamada yazarın sorun çıkma potansiyelini öngördüğü senaryo çoğunlukla işe iade davası sonrası gerçekleşen senaryodur. Düşüncemize göre, yazarın bu sorunun aşılması için çözüm önerisi olarak sunduğu ayrı bir dava ikamesi masrafları artırıp yargının iş yükünü artıracığından usul ekonomisine aykırı olacak ve hakkı olana geç kavuşan işçi korunmuş olmayacaktır.

²²⁸ Özekes, **Değerlendirme**, s. 486; Şahlanan, **2003**, s. 104-105; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **a.g.e.**, s. 1090; Manav, **Geçersizliğin Tespiti**, s. 80; Sarıbay, **a.g.e.**, s. 167; Gökçe, **a.g.e.**, s. 120; Fevzi Şahlanan, “İşçinin Hem İşe İade Hem De Kıdem-İhbar Tazminatı Davası Açmış Olması”, **Tekstil İşveren Dergisi**, 2006, s. 3; Fevzi Şahlanan, “Kıdem-İhbar Tazminatı Davası ile İşe İade Davasının İlişkisi”, **Tekstil İşveren Dergisi**, Sayı 10, 2007, s. 4; Çelik, Özkara, Caniklioglu, Canbolat, **Ders**, s. 615; Özkan, Aydın, **a.g.m.**, s. 171 vd..

²²⁹ Güzel, **Sona Erme**, s. 294; Özekes, **Değerlendirme**, s. 486; Özekes, **Uygulama**, s. 140; Gökçe, **a.g.e.**, s. 121.

²³⁰ Ercüment Özkara, “Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk İş Güvencesi Sisteminde Yaşanan Sorunlar ve Yeni Bir Model Önerisi”, **Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 8, Sayı 91-92, 2012, s. 92.

Yazar, engel olarak işe iadenin sonuçlarının başlangıçta kesin olarak tespit edilememesini ve buna bağlı olarak mahkemenin bazı işçilik alacakları hakkında hüküm kuramayacak olmasını göstermiştir²³¹. Aksi kanaatte olan bize göre, yazarın bahis konusu yaptığı öngörememe durumu, kazanılmasına kesin gözüyle bakılan davalarda dahi mevcuttur ve mezkûr talepleri birlikte ileri sürerek dava açan işçi bu durumu göze almış demektir. Ayrıca, İMK ile davanın mali sonuçlarındaki ay esası kaldırıldığından işe iadenin sonuçlarını daha önceden öngörebilmek mümkün hale gelmiştir.

İşe iade davasındaki hükmün feshe bağlı olmayan alacaklara etkisi olmayacağından işe iade davası devam ederken feshe bağlı olmayan alacaklar için ayrı ve müstakil bir dava açılabilir²³². Buna karşın, işe iade davasındaki hükümden feshe bağlı alacaklar doğrudan etkileneceğinden işe iade davası devam ederken açılacak alacak davasında mahkemenin işletmesi gereken prosedüre ilişkin mevzuatta açık bir düzenleme olmadığı gibi yargı kararlarında da birlik yoktur. Doktrindeki hakim görüşe göre, alacak davasına bakan mahkeme, işe iade davasının sonucunu bekletici sorun yapmalıdır²³³. Bu görüş çerçevesinde, işe iade davasında verilen red kararının kesinleşmesiyle fesih geçerli hale geleceğinden, alacak davasına bakan mahkeme davanın esası hakkında karar vermelidir. Buna karşın, işe iade davasında verilen kabul kararının kesinleşmesiyle fesih geçersiz olacağından alacak davasına bakan mahkeme davanın reddine karar vermelidir. Yargı kararları, esasen, işe iade davasındaki sonucun alacak davasında bekletici sorun yapılması gerektiği yönündedir²³⁴. Bununla birlikte, kimi yargı kararlarında işe iade davası devam ettiği sürece iş sözleşmesi askıda olduğundan feshin gerçekleşmediği gerekçesiyle işe iade davasının sonucu kesinleşmeden açılan feshe bağlı alacaklara ilişkin davanın usulden reddedildiği görülmektedir²³⁵. Kanaatimizce, işe iade

²³¹ Özkaraca, **a.g.m.**, s. 92. Kaldı ki, yazar da İMK değişiklikleri sonrasında artık işe iadenin mali sonuçları mahkemece hükümde tutar olarak belirleneceğinden bu görüşün artık ileri sürülemeyeceğini ifade etmiştir (Çelik, Özkaraca, Caniklioğlu, Canbolat, **Ders**, s. 615).

²³² Güzel, **Yeni Model**, s. 105; Ekmekçi, Yiğit, **a.g.e.**, s. 676.

²³³ Özkan, Aydın, **a.g.m.**, s. 170; Gökçe, **a.g.e.**, s. 119; Özekes, **Değerlendirme**, s. 487.

²³⁴ “...İşçi feshin geçersizliği isteminde bulunduğu davadan başka, kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık izin alacağı istemi ile bir dava da açmış bulunabilir. **Bu durumda, feshin geçersizliğine ilişkin dava bekletici mesele yapılmalıdır.** Neticeye göre, işe iade davası reddedilmiş ve red kararı kesinleşmiş ise fesih mahkeme kararının sonuca göre haklı ya da geçerli hale geleceğinden alacak davasına devam edilmelidir. Yine, işe iade davası kabul edilmiş ve karar kesinleşmiş ancak işçi süresinde işe başlama başvurusunda bulunmamışsa veya başvuruda bulunmuş ancak işverenin süresinde işe davet etmesine rağmen işçi işe davete icabet etmemiş ise fesih geçerli hale geleceğinden alacak davasına devam edilmelidir. Ancak işveren işçiyi süresinde başvuruya rağmen işe başlatmamış ise eldeki alacak davasının feshe bağlı alacaklar açısından erken açıldığının kabulü ile kıdem..ihbar..ve ... ücretli izin alacak talebinin bu nedenle usulden reddine karar verilmelidir...” (Y. 9. HD 2021/5664 E. 2021/9804 K. 02.06.2021 T. www.lexpera.com ET: 28.08.2022. Benzer yönde İzmir BAM 9. HD 2020/556 E. 2020/354 K. 07.04.2020 T. www.lexpera.com ET: 17.08.2022).

²³⁵ Y. 22. HD 2015/29432 E. 2018/8999 K. 18.04.2018 T. www.lexpera.com ET: 17.08.2022; Y. 9. HD 2016/11969 E. 2020/816 K. 21.01.2020 T. www.lexpera.com ET: 28.08.2022.

davasındaki karar kesinleşmediği sürece feshe bağlı alacaklara ilişkin dava açılmayacağı görüşünün dayanağı olan iş sözleşmesinin dava süresince askıda olduğu gerekçesi doyurucu ve makuldür. Bununla birlikte, işçinin işe iade davasının sona ermesini beklemeksizin feshe bağlı alacaklar için dava açtığı hallerde alacak davasında işe iade davasındaki sonucun bekletici sorun olarak ele alınması daha yerinde olacaktır. Çünkü, alacak davasını usulden reddedip işe iade davasının sonucu kesinleşinceye kadar bekletilen işçiye ikinci bir dava açtırmak, mevcut davaya kalınan yerden devam etmeye kıyasla daha fazla emek, zaman ve masraf gerektiren bir yöntem olacağından usul ekonomisine hizmet etmeyecektir. Ayrıca, somut olay özelinde bu durum süreci uzatabileceği hatta sürüncemede bırakabileceğinden işçinin hakkı olana geç kavuşmasına yol açabilecek ve böylece işçinin hak arama özgürlüğünü kısıtlayabilecektir. Aynı konuda yargının iki ayrı sonuca ulaşması hukuk devletinin temel ilkelerinden hukuk güvenliği ilkesini zedelemektedir. Zira, hukuk güvenliği, normların ve yargı kararlarının öngörülebilir nitelikte olmasını gerekli kılar. Saydığımız gerekçelerle, Yargıtay'ın ivedilikle konuya ilişkin görüş ayrılıklarını ortadan kaldıracak ve öngörülebilirliği temin edecek emsal bir karar alması gerektiği düşüncesindeyiz.

Tarafların işe iade talebi ve işçilik alacakları talepleri arasında HMK m. 166/1 anlamında hukuki nitelikte bir bağlantı bulunduğu gözetildiğinde, ayrı ayrı açılan işe iade davası ve işçilik alacakları davasının HMK m. 166 bağlamında birleştirilmesinin mümkün olup olmadığı gündeme gelecektir. Kanaatimizce, HMK m. 166/1 anlamında hukuki bağlantı şartı sağlandığından işe iade davası ile işçilik alacakları davası bakımından birleştirme müessesinin uygulanabileceği kanaatindeyiz. Bu noktada, feshe bağlı alacaklara ilişkin dava ile işe iade davasının birleştirilmesi halinde mahkeme işe iade davasındaki sonucu bekletici sorun yapmalı ve uyuşmazlığı buna göre çözüme kavuşturmalıdır. Buna karşın, işe iade davası ile birleştirilen alacak davası feshe bağlı olmayan alacaklara ilişkin ise mahkeme dava konusu her bir talebi ayrı ayrı inceleyerek karar vermelidir.

Son olarak, işe iade davası sonucunda ortaya çıkan feshin geçersizliği olgusu artık başka bir dava ile tartışmaya açılmayacağından işe iade davası sonunda verilecek hüküm işçilik alacaklarına ilişkin davada kesin delil teşkil eder²³⁶.

²³⁶ Ekmekçi, Yiğit, **a.g.e.**, s. 676 vd..

C. Cevap Dilekçesi

1. Genel Olarak

Davalı, cevap dilekçesini, dava dilekçesinin tebliğ tarihinden sonra işlemeye başlayacak 2 haftalık süre içerisinde mahkemeye verir(HMK m. 317/2). Kanundaki koşulların sağladığı noktada mahkeme davalıya 2 haftayı geçmeyecek şekilde bir defaya mahsus ek cevap süresi verebilir. İşe iade davaları, HMK m. 129 uyarınca cevap dilekçesinde yer alması şart olan hususlar bakımından farklılık arz etmez. HMK'nın 317. maddesinin 4. fıkrası ve Hukuk Muhakemeleri Kanunu Yönetmeliği'nin 37. maddesinin 2. fıkrası uyarınca, cevap dilekçesi, UYAP'taki form doldurularak da verilebilir.

Davalı, usule ilişkin savunmalardan olan ilk itirazı cevap dilekçesiyle birlikte mahkemeye sunmak zorundadır; aksi halde ilk itiraz dinlenmez(HMK m. 117/1). HMK m.116/1-(b)'de ise tahkim ilk itirazı düzenlenmiştir. İş Kanunu m. 20/1'de yer alan “...*Taraflar anlaşılırlarsa uyuşmazlık...özel hakeme de götürülebilir...*” hükmü ve HMK'nın 117. maddesi çerçevesinde, taraflar arasında bir tahkim anlaşması mevcutsa davalı işe iade davasında tahkim ilk itirazını cevap dilekçesiyle ileri sürmek zorundadır; aksi halde tahkim itirazı dikkate alınmaz. Bu durumda hakim ilk itirazı re'sen gözetemeyeceğinden, işe iade uyuşmazlığı iş mahkemesinde görülür ve sonuca bağlanır.

Hukuk Muhakemeleri Kanunu m. 318 uyarınca, davalının da cevap dilekçesinde; celbi gereken deliller bakımından gerekli hususları zikretmesi ve elindeki delillere yer vermesi gerekmektedir. İddianın genişletilmesi ve değiştirilmesi yasağı dava açılmasıyla; savunmanın genişletilmesi ve değiştirilmesi yasağı cevap dilekçesinin sunulmasıyla başlar(HMK m. 319).

2. İşe İade Davasının Karşı Dava Olarak Açılması

Karşı dava; derdest bir davada(asıl dava), davalı yanın aynı mahkeme dosyasında davacı yana karşı açtığı davadır²³⁷. HMK'nın 132. maddesinin 1. fıkrası uyarınca karşı dava için derdest bir asıl dava olmalı ve davaların birbiri ile bağlantısının bulunması gerekir. HMK'nın 133. maddesinin 1. fıkrası uyarınca, karşı dava, davaya cevap süresinde cevabi dilekçeyle veya ayrı bir dilekçe ile açılır. Bu açıdan, davalı, basit yargılama usulünün uygulandığı işe iade davasında davaya cevap süresinin içerisinde karşı dava açabilir.

²³⁷ Bilge, Önen, **a.g.e.**, s. 458 vd.; Pekcanitez, **Usul Cilt 2**, s. 1228; Kuru, Aydın, **Kuru Cilt 2**, s. 1179; Postacıoğlu, Altay, **a.g.e.**, s. 443; Tanrıver, **Cilt 1**, s. 734; Karslı, **a.g.e.**, s. 344; Önen, **a.g.e.**, s. 173; Tuğçe Arslanpınar, **Medeni Yargılama Hukukunda Karşı Dava**, 1. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2017, s. 17 vd.; Postacıoğlu, **a.g.e.**, s. 280-281; Üstündağ, **a.g.e.**, s. 512-513; Atalı, Ermenek, Erdoğan, **a.g.e.**, s. 401.

Mevzuatta işe iade davasının karşı dava olarak açılmasını engelleyici bir düzenleme bulunmamaktadır. Kanaatimizce, kanuni şartların sağlandığı noktada, işe iade davasının bir karşı dava olarak açılması mümkündür. Örneğin, işverenin sözleşmesini feshettiği işçiden iş ilişkisinin sona erdiği gerekçesiyle daha önce iş ilişkisi kapsamında verdiği zimmetlerin iadesini iş mahkemesinde dava açmak suretiyle talep ettiği bir durumda, işçi bu davaya karşı koyabilmek için feshin geçersiz olduğunun tespiti istemiyle işe iade davasını bir karşı dava olarak açabilecektir. Nitekim, işçinin bu ihtimalde işe iade davasını karşı dava olarak açmakta hukuki yararı da bulunmaktadır. Zira, feshin geçersizliğinin mahkeme kararıyla tespitiyle birlikte, işveren feshi geçersiz hale geleceğinden işverenin asıl davadaki en temel dayanağı ortadan kalkacak ve işçi, fesih geçersiz hale geldiğinden zimmetleri iade etmekten kaçınabilecektir.

Karşı dava, asıl davadan ayrı ve bağımsız bir nitelikte olduğundan karşı dava açısından dava şartları ayrıca gözetilir²³⁸. Bu bağlamda, karşı dava olarak açılacak işe iade davasında arabuluculuk dava şartıdır. İMK'nın 3. maddesinin 17. fıkrasındaki hak düşürücü sürelerin arabuluculukta işlemeyeceğine ilişkin hüküm yalnızca maddi haklarda işlerlik kazanacak olup usule ilişkin hak düşürücü sürelerde işlerlik kazanmayacaktır²³⁹. Bu açıdan, karşı davanın zorunlu arabuluculuğa tabi olduğu kabul edildiğinde 2 haftalık hak düşürücü sürede arabuluculuk prosedürünün tamamlanması teorik olarak mümkün kabul edilebilirse de pratikte ancak bir temenniden ibaret olacak; süreyi geçiren davalının karşı dava açmasına olanak kalmayacaktır.

Konumuz açısından önemli olan nokta, karşı davanın açılabilmesi için, karşı davanın davacısının(asıl davanın davalısının) arabulucuya başvurmak zorunda olup olmadığıdır. Yukarıda da belirttiğimiz üzere, işe iade davasında arabulucuya başvuru bir dava şartıdır. HMK m. 132 vd. usuli şartlar sağlandıktan sonra işe iadenin karşı dava olarak açıldığı asıl dava, zorunlu arabuluculuğa tabi ise asıl dava için ikmal edilen arabuluculuk sürecinde işe iadenin görüşülüp görüşülmemesine göre ikili bir ayırım yapılmasını yararlı görmekteyiz. İşe iade, arabuluculuk sürecinde gündeme gelerek son tutanağa işlenmişse işe iade davası açısından

²³⁸ Tanrıver, **Cilt 1**, s. 738; Süha Tanrıver, **Hukuk Uyuşmazlıkları Bağlamında Arabuluculuk**, 1. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2020, s. 163-164; Tanrıver, **a.g.m.**, s. 140-141; Şahin, **a.g.m.**, s. 96-97; Akil, **Karşı Dava**, s. 90 vd.; Yılmaz, **a.g.e.**, s. 867; Kuru, Aydın, **Kuru Cilt 2**, s. 1192; Arslan, Yılmaz, Taşpınar Ayvaz, Hanağası, **a.g.e.**, s. 524; Karşlı, **a.g.e.**, s. 345-346; Atalı, Ermenek, Erdoğan, **a.g.e.**, s. 406; Alangoya, Yıldırım, Deren Yıldırım, **a.g.e.**, s. 248; Önen, **a.g.e.**, s. 175-176; Arslanpınar, **a.g.e.**, s. 109 vd.; Bilge, Önen, **a.g.e.**, s. 458 vd..

²³⁹ Mutlay, **Zorunlu Arabuluculuk**, s. 98.

arabuluculuk prosedürünün tamamlandığı kabul edilmelidir²⁴⁰. Ancak, arabuluculuk sürecinde işe iade talebi hiç gündeme gelmemiş veya gündeme gelmekle birlikte son tutanaktan işe iade talebinin müzakere edildiğine dair net bir çıkarımda bulunulamıyorsa dava şartının gerçekleşmediği kabul edilmeli ve iade davası usulden reddedilmelidir. Bununla birlikte, HMK m. 132 vd. usuli şartlar sağlandıktan sonra işe iadenin karşı dava olarak açıldığı asıl dava, zorunlu arabuluculuğa tabi değilse işe iade konusunda taraflar daha önce müzakerede bulunmadığından dava şartı yokluğundan davanın reddi yerinde olacaktır²⁴¹.

İşe iade davasını karşı dava olarak aç(a)mayacak olan davacının başvurabileceği birtakım hukuki çareler mevcuttur. Davalı, olası bir karşı davada ileri süreceği hususları cevap dilekçesinde ileri sürebilir²⁴². İkincil olarak, davacı, zorunlu arabuluculuk aşamasını tamamlamasının ardından asıl davadan ayrı bir işe iade davası açabilir ve HMK m. 166 çerçevesinde aralarında bağlantı bulunduğu gerekçesiyle asıl dava ile işe iade davasının

²⁴⁰ Köme Akpulat, **Yargılamanın Özellikleri**, s. 370; Çil, **a.g.e.**, s. 21. Yargıtay 9. HD'nin bu yönde bir kararı bulunmaktadır: "... Buna göre karşı davanın konusunu dava şartı olan arabuluculuğa tabi bir uyuşmazlık oluşturuyorsa, karşı dava yönünden de arabuluculuğa başvurma bir dava şartıdır. Ancak 7036 sayılı Kanun'un 3 üncü maddesinde... işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olmasının dava şartı olduğu düzenlenmiştir. Kanun'da yer alan "arabulucuya başvurulmuş olması" ibaresinden sadece dava açacak olan tarafın arabulucuya başvurmuş olması gerektiği sonucu çıkarılamaz. Önemli olan, dava konusu edilen uyuşmazlığın davanın taraflarınca arabuluculuk görüşmelerine konu edilip edilmediğidir. ... Somut uyuşmazlıkta davacı işçi tarafından asıl dava konusu alacaklar bakımından arabulucuya başvurulması üzerine yapılan arabuluculuk görüşmelerinde, davalı işverenin karşı dava konusu ihbar tazminatı talebinin de görüşüldüğü, son tutanakta hem davacı işçinin talepleri hem de davalı işverenin karşı talebi olan ihbar tazminatı yönünden yapılan görüşmelerde anlaşma sağlanamadığının açıkça yazıldığı görülmektedir. Bu durumda, karşı davada talep edilen ihbar tazminatı yönünden arabuluculuk dava şartının yerine getirilmediği gerekçesiyle karşı davanın... reddi.. isabetli olmamıştır..."(2023/3808 E. 2023/4378 K. 27.03.2023 T. www.lexpera.com ET: 07.05.2023). Doktrinde Çil, karşı davanın hukuki temeli aynı zamanda asıl dava için yürütülen arabuluculuğun da temelini oluşturuyorsa, karşı dava açısından arabuluculuk şartının tamamlanmış sayılmasını da kabul edilebilir bulmaktadır(Çil, **a.g.e.**, s. 21). Çil'in görüşüne benzer biçimde Mutlay, asıl dava ve karşı davadaki taraf ve dava konularının aynı olduğu hallerde asıl davaya ilişkin arabuluculuk sürecinde anlaşamayan tarafların ikinci kez yürütülecek arabuluculuk sürecinde anlaşmalarının beklenmesinin makul olmayacağını ve bu açıdan karşı dava açısından arabuluculuğun tamamlandığının kabul edilmesi gerektiğini düşünmektedir(Mutlay, **Zorunlu Arabuluculuk**, s. 96 vd.). Mutlay'a göre, her ne kadar iş uyuşmazlıklarında istisnai durumlarda ortaya çıkacak olsa da dava konusu uyuşmazlıklar arasında bağlantı olmayan hallerde karşı davanın arabulucuya başvuru şartı karşılanmadığından reddi yerinde olacaktır(Mutlay, **Zorunlu Arabuluculuk**, s. 96 vd.). Konuya ilişkin Mutlay ve Çil'in ayrımlarını karşı dava ile asıl davaya ilişkin arabuluculuk sürecine esas talepler konusunda benzerlik ve sıkı irtibatın arabuluculuk prosedürünün tekrarı hususunda belirleyici bir rolü olması yönünden isabetli bulmaktayız. Ancak bu konuda genel bir yargıda bulunulmasını ve ayrıma gidilmesini uygun görmemekteyiz. Zira, pratikte arabuluculuk başvuru formunda işaretlenen alacak kalemlerinin fiili durumla uyumlu olmama ve son tutanağın anlaşılır bir şekilde tanzim edilmeme ihtimalleri her zaman mevcuttur. Nitekim, uygulamada başvuru sahiplerinin sıklıkla fiili hak ediş durumlarını gözetmeksizin alacak kalemlerini özensiz bir şekilde forma işledikleri ve karşı taraftan talepte bulundukları görülmektedir. Hakimin, uyuşmazlık bazında durumu irdelemesinin ardından karşı davaya esas talebin, asıl davaya ilişkin arabuluculukta müzakere edildiğine kanaat getirdiği noktada karşı dava açısından dava şartının gerçekleştiğini kabul etmesi yerinde olacaktır. Aksi yönde bir görüşün kabulünün, süreci uzatmak dışında bir amaca hizmet etmeyeceğinden usul ekonomisine aykırı olacağını değerlendirmekteyiz.

²⁴¹ Köme Akpulat, **Yargılamanın Özellikleri**, s. 370.

²⁴² Tanrıver, **Arabuluculuk**, s. 163; Tanrıver, **a.g.m.**, s. 140.

birleştirilmesini mahkemeden talep edebilir²⁴³. Başvurulabilecek bir diğer çare, karşı dava için arabuluculuk sürecine başvurulmasını takiben asıl davaya bakan mahkemeden arabuluculuk sürecinin tamamlanmasını bekletici sorun yapmasını talep etmektir²⁴⁴.

III. Ön İnceleme Aşaması

Yargılama safhası olarak dilekçeler teatisinin ardından ön inceleme kısmına geçilir. Ön incelemedeki usul açısından işe iade davasında basit yargılama usulündeki genel usul kuralları uygulanır.

Belirtildiği üzere, HMK'nın 119. maddesi uyarınca, davacı, dilekçesinde ileri sürdüğü olguları ispata yarayacak delilleri ayrı ayrı somut bir şekilde göstermelidir. HMK m. 139/1-(ç) uyarınca hakim, taraflara göndereceği ön inceleme duruşması davetiyesinde; tebliğden itibaren 2 haftalık kesin süre içinde tarafların dilekçede dayandıkları, ancak sunmadıkları evrakı dosyaya sunmaları veya celbi gereken belgelerin dosyaya getirtilebilmesi için gerekli açıklamaları yapmaları; aksi takdirde, ilgili delile dayanmaktan vazgeçmiş sayılacaklarına karar verileceğini ihtar eder. HMK'nın 140. maddesinin 5. fıkrası uyarınca, yapılan bu ihtara rağmen taraf; ön incelemede ihtarın gereğini yerine getirmez ise o delile dayanmaktan vazgeçmiş sayılır.

Basit yargılama usulünde delillerin ibrazı bakımından HMK m. 318'de özel bir düzenleme bulunmaktadır. Doktrinde bu özel hükmün varlığı sebebiyle; yazılı yargılama usulüne ilişkin HMK m. 139/1-(ç)'deki ön inceleme duruşması davetiyesinde taraflara; henüz sunulmamış delillerini sunmaları veya celbi gereken delillerin celbi için gerekli hususları bildirmeleri için 2 hafta uzunluğunda kesin süre verilmesine ilişkin hükümle HMK'nın 140. maddesinin 5. fıkrasındaki hükmün basit yargılama usulüne tabi davalarda uygulanamayacağı yönünde bir görüş bulunmaktadır²⁴⁵. Kanımızca, delillerin mahkemeye ibrazı bakımından yargılama usulleri arasında ayırım yapılmasında isabet bulunmadığından bahsi geçen hükümlerin basit yargılama usulüne tabi davalarda da uygulama alanı bulması gerekir²⁴⁶.

²⁴³Tanrıver, **a.g.m.**, s. 141. Ancak, bu ihtimalde, uyuşmazlık derdest davaya bakan mahkeme haricinde başka bir mahkemeye tevzi edildiği takdirde taraf, karşı davanın sağladığı olanaklardan istifade edemeyecektir.

²⁴⁴ Köme Akpulat, **Yargılamanın Özellikleri**, s. 370; Ekmekçi, Özkes, Atalı, Seven, **a.g.e.**, s. 192; Özkes, Atalı, **a.g.e.**, s. 114. Ancak bu çare zaman kaybı yaratacağı gibi çarenin usul hukuku ve hak arama özgürlüğü bakımından sorunlu yönleri bulunmaktadır(Özkes, Atalı, **a.g.e.**, s. 114).

²⁴⁵ Atalı, Ermenek, Erdoğan, **a.g.e.**, s. 592-593; Pekcanıtez, Atalay, Özkes, **a.g.e.**, s. 463. Benzer yönde bkz. Y. HGK 2015/881 E. 2017/518 K. 22.03.2017 T. www.lexpera.com ET: 01.05.2023.

²⁴⁶ Budak, Karaaslan, **a.g.e.**, s. 369; Y. HGK 2017/1564 E. 2021/235 K. 09.03.2021 T. www.lexpera.com ET: 30.04.2023.

Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun 320. maddesinin 1. fıkrası uyarınca, hakim, mümkün olan durumda taraflar olmadan dosya üzerinden karar verebilecektir. Bu hüküm doktrinde tartışılmaktadır. *Pekcanitez/Atalay/Özekes*’e göre; basit yargılama usulünde duruşma yapılması asıl olup hakim, yalnızca kanunda kendisine açıkça duruşma yapmadan karar verme yetkisi tanınan hallerle sınırlı olarak dosya üzerinden karar verebilecektir²⁴⁷. *Akil* ise, HMK m. 320/1 hükmünde hukuki dinlenilme hakkı ile basit yargılama usulüne egemen basitlik ve hızlilik ilkelerinin birbirleri ile çatışmakta olduğunu ifade etmekte ve hakimın somut olayın koşullarını değerlendirmek suretiyle bir sonuca ulaşması gerektiğine işaret etmektedir²⁴⁸. *Arslan/Yılmaz/Taşpınar Ayvaz/Hanağası*’na göre ise hakim “işin niteliği elverdiği ölçüde” dosya üzerinden esasa yönelik de karar verebilecektir²⁴⁹. *Karşlı*’ya göre, hakim dilekçeler teatisi aşamasından sonra dilekçeleri ve dosyadaki delilleri yeterli gördüğü takdirde ön inceleme yapmaksızın ve duruşma açmaksızın karar verebilecektir²⁵⁰. Yargı kararlarında ise basit yargılama usulünde duruşma yapılmaksızın dosya üzerinden karar verilmesi uygulaması oldukça dar yorumlanmaktadır²⁵¹. Kanaatimizce, adil yargılanma hakkı ve hukuki dinlenilme hakkının tam anlamıyla temini için basit yargılama usulüne tabi davalarda ön inceleme aşaması duruşma açılarak yapılmalı ve hakim ancak ve ancak, kanunun açıkça yetki verdiği istisnai hallerde dosya üzerinden esasa yönelik karar verebilmelidir. İşe iade davaları özelinde ise, uygulamada işe iade davalarında tanık delilinin arz ettiği önem, re’sen araştırma ilkesinin işlerlik kazandığı haller ve mahkemeler tarafından işe iadenin mali sonuçlarının hesabı konusunda sıklıkla bilirkişilere müracaat edildiği olgusu bir bütün olarak gözetildiğinde; duruşma açmadan dosya üzerinden karar verilmesinin(yalnızca dava şartı, ilk itiraz, kesin hüküm, derdestlik gibi bazı usuli sebepler halinde) düşük bir ihtimal olduğu söylenebilecektir.

²⁴⁷ Pekcanitez, Atalay, Özekes, **a.g.e.**, s. 464; Pekcanitez, **Usul Cilt 3**, s. 2100-2101; Yılmaz, **a.g.e.**, s. 1401.

²⁴⁸ Cenk Akil, “Basit Yargılama Usulünde Dosya Üzerinden Nihai Karar Verilip Verilemeyeceği(HMK m.320/1) Üzerine Düşünceler”, **Terazi Hukuk Dergisi**, Sayı 75, 2012, s. 19.

²⁴⁹ Arslan, Yılmaz, Taşpınar Ayvaz, Hanağası, **a.g.e.**, s. 735.

²⁵⁰ Karşlı, **a.g.e.**, s. 713.

²⁵¹ “...basit yargılama usulüne tabi bir işin duruşmasız incelenebilmesi için evvela kanunen mümkün olmalıdır. Hükmü temyiz eden davacı temyiz dilekçesinde tanıma ve tenfiz koşullarının oluştuğunu açılan davanın kabulüne karar verilmesi gerektiğini belirterek hükmün bozulmasını talep etmiştir. Bu durum ve davanın niteliği talebin duruşma açılarak incelenmesini tarafların beyanlarının alınmasını ve gerekli araştırmaların yapılmasını zorunlu kılar. **Dolayısıyla taraflara iddia, savunma ve ispat hakkı tanınmamış olup hukuki dinlenilme hakkı ihlal edilmiştir (HMK m. 27).** Davanın basit yargılama usulüne tabi olması bu hakkın ihlal edilmesi suretiyle karar verilebileceği anlamına gelmez. Öyleyse açıklanan hususlar gözetilerek talebin duruşma yapılarak incelenmesi, taraf delillerinin toplanması...gerekir...” (Y. 2. HD 2016/10844 E. 2016/11374 K. 09.06.2016 T. www.lexpera.com.tr ET: 01.05.2023). Benzer yönde Y. 3. HD 2017/16613 E. 2016/16668 K. 28.11.2017 T. www.lexpera.com ET: 30.04.2023; İstanbul BAM 29. HD 2017/2952 E. 2018/1278 K. 04.10.2018 T. www.lexpera.com ET: 30.04.2023.

Basit yargılama usulünde ön inceleme aşamasında; yazılı yargılama usulündeki ön inceleme aşamasına benzer bir prosedür izlenir. Bu noktada, hakim, açacağı duruşmada HMK m. 320/2'yi uygular ve bu kapsamda ilk itirazlar, zamanaşımı, hak düşüm süreleri ve dava şartları için taraf beyanlarını alır. Bu beyanlar doğrultusunda üzerinde anlaşılamayan hususları tespit eden hakim; duruşmaya katılan tarafı sulhe ve arabuluculuğa teşvik eder. Ardından, hakim sulh durumunu tutanağa işler ve tutanağı duruşmaya katılan tarafa imzalatır. Tahkikat aşaması bu tutanak esas alınarak yürütülür.

IV. Tahkikat Aşaması

A. Genel Olarak

Medeni yargıda ön incelemeden sonraki aşama, tahkikattır. Buna karşın basit yargılama usulünün uygulandığı bir davada bu iki aşama iç içe geçebilir. HMK m. 320/3 uyarınca asıl olan, davanın üç duruşmada tamamlanması ve duruşmalar arasındaki sürelerin birer aydan fazla olmamasıdır. Ancak mahkeme gerekli ise duruşma gününü 1 aydan sonraya verebilir ve hükümde öngörülenden daha fazla sayıda duruşma açabilir. Taraf beyanları tahkikatta değerlendirilir. Tahkikatın sonunda, tarafların son beyanlarının alınmasıyla tahkikat ve yargılama süreci sonlandırılır(HMK m. 321/1).

Tahkikat aşamasında tarafların usulüne uygun biçimde davet edildikleri duruşmaya katılmadıkları veya duruşma esnasında davayı takip etmeyeceklerini bildirdikleri takdirde dosyanın işlemiden kaldırılmasına karar verilir(HMK m. 150/1). Mazereti olmaksızın duruşmaya katılmayan taraf, yokluğunda yapılan işlemlere itiraz edemez(HMK m. 150/2).

Doktrinde, esasen, taraflarca getirilme ilkesinin asıl olduğu özel hukuk uyuşmazlıklarında uygulanan HMK m. 150'nin; kendiliğinden araştırma ilkesinin uygulandığı davalarda da uygulanabileceği savunulmaktadır²⁵². Doktrindeki aksi yöndeki ikinci görüşe göre ise, dosyanın işlemiden kaldırılması hallerini düzenleyen HMK m. 150'deki hüküm, re'sen araştırma ilkesinin işlerlik kazandığı hallerde uygulanamayacaktır²⁵³. İkinci görüşe göre, kendiliğinden araştırma ilkesinin uygulandığı kamu düzenini ilgilendiren hallerde bir yargı kararının mevcudiyeti şart olduğundan, bu ilkenin uygulandığı davalarda "*işin niteliği gereği*" dosyanın işlemiden kaldırılması olanaksızdır; mahkeme taraflar ve ilgililer gelmese dahi yargılamayı sürdürerek hükmünü vermelidir²⁵⁴. Bununla birlikte, kanun koyucu mevzuattaki

²⁵² Kuru, Aydın, **Kuru Cilt 1**, s. 580; Kuru, Aydın, **Kuru Cilt 2**, s. 1235.

²⁵³ Pekcanitez, **Usul Cilt 2**, s. 1458.

²⁵⁴ Pekcanitez, **Usul Cilt 2**, s. 1458-1459.

bazı özel hükümlerde taraflar duruşmaya gelmeseler dahi dosyanın işlemiden kaldırılmadan yargılamaya devam edileceğini açıkça öngörmüştür²⁵⁵. (Örneğin, Kadastro Kanunu'nun²⁵⁶ 29. maddesinin 1. fıkrası ve HMK'nın 358. maddesinin 3. fıkrası) Bu bağlamda, kanımızca dosyanın işlemiden kaldırılamayacağı haller tespit edilirken açık bir kanun hükmünün mevcudiyeti gözetilmelidir.

Mevzuatta re'sen araştırma ilkesinin söz konusu olduğu hallerde HMK m. 150 kapsamında dosyanın işlemiden kaldırılamayacağını ve/veya davanın açılmamış sayılacağı kararı verilemeyeceğini belirten açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Yukarıda da belirttiğimiz üzere, kanaatimizce, işe iade davasında taraflarca getirilme ilkesi asıl olup re'sen araştırma ilkesi iş güvencesi ve hak düşürücü süreler gibi kamu düzeni ile bağlantılı hususlarla sınırlı olarak işlerlik kazanacaktır. Hal böyleyken, işe iade davalarında re'sen araştırma ilkesinin uygulandığı hallerde de HMK m. 150 hükmünün gözetilebileceğini ve dosyanın işlemiden kaldırılabilceğini değerlendirmekteyiz.

İşe iade davalarında tahkikat aşamasında özellikle ıslah işlemi, ispat yükü ve deliller ile bir geçici hukuki koruma önlemi olarak işçinin tedbiren işe iade edilip edilemeyeceği önem kazanır. Dolayısıyla, işe iade davasının söz konusu hususlar bakımından ele alınması gerekir.

B. İşe İade Davasında Özellik Gösteren Tahkikat İşlemleri

1. Islahla Dava Konusunun Değiştirilmesi

Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 176. maddesi ve 177. maddesi uyarınca taraflar tahkikat tamamlanıncaya kadar yaptıkları usuli işlemleri bir defaya mahsus ıslah edebilir. Kısmen ıslah mümkündür. Kişinin tamamen ıslah yoluyla ile dava konusunu bir başka dava konusu ile değiştirmesi de mümkündür²⁵⁷. Yargıtay ve doktrin, işe iade davasının ıslah yoluyla işçilik alacağı davasına dönüştürülebileceğini kabul etmektedir²⁵⁸. Benzer şekilde, doktrin, işçilik alacağı davasının ıslah işlemiyle, hak düşürücü sürelerle riayet etmek kaydıyla, işe iade davasına dönüştürülebileceğini de kabul etmektedir²⁵⁹. Biz de emsal kararlar ve doktrin

²⁵⁵ Karşlı, **a.g.e.**, s. 485 vd.; Kuru, Aydın, **Kuru Cilt 2**, s. 1241-1242.

²⁵⁶ RG. Tarih: 09.07.1987 Sayı: 19512.

²⁵⁷ Ejder Yılmaz, **Islah**, 5. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2021, s. 198 vd..

²⁵⁸ Manav, **Geçersizliğin Tespiti**, s. 80-81; Sarıbay, **a.g.e.**, s. 168; Çelik, Özkaraca, Caniklioğlu, Canbolat, **Ders**, s. 616. “...Somut olayda, tespit niteliğinde olan feshin geçersizliği ve işe iade istemi, ıslah yolu ile kıdem tazminatı ve fazla mesai ücret alacağını tahsiline çevrilmiştir. Ortada davanın tamamen ve talep sonucunun ıslahı vardır Islah işlemi şekil şartları açısından incelendikten ve belirtilen hükümlere uygun olduğu takdirde, kıdem tazminatı ve fazla mesai ücret alacağı istemleri hakkında esasa girilerek karar verilmelidir....” (Y. 9. HD 2006/34954 E. 2007/5758 K. 05.03.2007 T. www.lexpera.com ET: 28.08.2022).

²⁵⁹ Manav, **Geçersizliğin Tespiti**, s. 80-81; Çelik, Özkaraca, Caniklioğlu, Canbolat, **Ders**, s. 616.

görüşleri ışığında, iş uyuşmazlıklarında dava konusunun ıslah ile değiştirilmesinin mümkün olduğu kanaatindeyiz.

Mahkeme, ıslah talebinin ardından öncelikle ıslaha konu edilmesi planlanan dava konusu uyuşmazlığın işe iade gibi zorunlu arabuluculuğa tabi bir uyuşmazlık olup olmadığını tespit etmelidir. Açılan ilk dava, arabuluculuk dava şartına tabi değil ve işe iade davası olarak ıslah edilmek isteniyorsa; mahkeme daha önce taraflar arasında işe iade konusu görüşülmediğinden arabuluculuk dava şartının yerine getirilmediği gerekçesiyle talebi usulden reddetmelidir. Keza, usulüne uygun olarak açılmış bir işe iade davası, zorunlu arabuluculuğa tabi olmayan bir dava olarak ıslah edilmek isteniyorsa, mahkeme HMK'daki usuli şartların yerine getirildiğine kanaat getirdiği noktada ıslah talebini kabul etmelidir. Yine, işe iade davasındaki gibi hem ilk dava hem de ıslahla geçişi planlanan dava zorunlu arabuluculuğa tabi ve ıslahla geçişi planlanan davanın konusu ilk davaya ilişkin arabuluculuk sürecinde müzakere edildiği halde taraflar konu üzerinde anlaşamamışsa, bu durumda arabuluculuk şartı yerine getirilmiş olacağından mahkeme ıslah talebini kabul etmelidir. Aksi takdirde, mahkeme ıslah talebini reddederek davaya kaldığı yerden devam etmelidir. Belirtmek gerekir ki, kanun koyucu İMK ve HUAK'ta ıslah işlemine ilişkin herhangi bir özel düzenleme ve ayrık hüküm öngörmediğinden ıslah işlemi için HMK m. 176 ve devamındaki genel hükümler uygulanacaktır.

2. İşe İade Davasında İspat Yükü ve Deliller

a. Genel Olarak

Hakim tarafından tespit edilen çekişmeli vakıaları ispat etmesi gereken tarafı, ispat yükü gösterir²⁶⁰. İspat yükü bir yükümlülük değil yük olduğundan taraflar ispat yükünü yerine getirip getirmeme bakımından serbesttir²⁶¹. Ancak, ispat yükü kendisinde olan taraf ispat yüküne konu vakıayı ispat edemezse bir ispatsızlık hali söz konusu olur ve bu durumda ispat yükünü yerine getirmeyen taraf açısından aleyhe hüküm riski doğar²⁶². HMK'nın 190. maddesinin 1. fıkrası

²⁶⁰ Karslı, **a.g.e.**, s. 513; Atalı, Ermenek, Erdoğan, **a.g.e.**, s. 480; Pekcanıtez, **Usul Cilt 2**, s. 1694; Kuru, Aydın, **Kuru Cilt 1**, s. 619; Üstündağ, **a.g.e.**, s. 613; Tanrıver, **Cilt 1**, s. 859; Postacıoğlu, Altay, **a.g.e.**, s. 555; Alangoya, Yıldırım, Deren Yıldırım, **a.g.e.**, s. 309; Bilge, Önen, **a.g.e.**, s.498; Bilge Umar, Ejder Yılmaz, **İsbat Yükü**, 2. Baskı, Ankara, Kazancı Hukuk Yayınları, 1980, s. 3; Arslan, Yılmaz, Taşpınar Ayvaz, Hanağası, **a.g.e.**, s. 383-384.

²⁶¹ Karslı, **a.g.e.**, s. 513; Arslan, Yılmaz, Taşpınar Ayvaz, Hanağası, **a.g.e.**, s. 383-384; Bilge, Önen, **a.g.e.**, s.499; Atalı, Ermenek, Erdoğan, **a.g.e.**, s. 480.

²⁶² Karslı, **a.g.e.**, s. 513; Köme Akpulat, **Yargılamanın Özellikleri**, s. 337; Atalı, Ermenek, Erdoğan, **a.g.e.**, s. 480; Pekcanıtez, **Usul Cilt 2**, s. 1695; Üstündağ, **a.g.e.**, s. 613; Tanrıver, **Cilt 1**, s. 859; Postacıoğlu, Altay, **a.g.e.**, s. 555; Alangoya, Yıldırım, Deren Yıldırım, **a.g.e.**, s. 309; Arslan, Yılmaz, Taşpınar Ayvaz, Hanağası, **a.g.e.**, s. 383-384; Bilge, Önen, **a.g.e.**, s.499; Umar, Yılmaz, **a.g.e.**, s. 3.

çerçevesinde kural olarak ispat yükü; ileri sürülen olguya bağlanan hukuki sonuçtan kendi lehine hak çıkaran tarafa aittir. Ancak belirli bazı hallerde bu genel kuraldan uzaklaşılır ve ispat yükü, iddia eden tarafta değil; karşı tarafta olur. Bu haller, ispat yükünün kanun hükmüyle belirlendiği haller, olağan durumun aksinin iddiası, menfi olayların ispatı, karineler, iyi niyet ve hakkaniyettir²⁶³. Özel bir kanun hükmü ile ispat yükünün belirlendiği hallerde ispat yükü hükümde belirtilen tarafta olur²⁶⁴.

Delil, tarafların iddia ve savunmalarının temelini oluşturan ve ileri sürdükleri vakıaların ispatı için kullandıkları araçlardır²⁶⁵. Medeni usul hukukunda deliller; takdiri deliller ve kesin deliller şeklinde ikili bir ayrımla ele alınmaktadır. Takdiri deliller hakimi bağlamayan ve hakimin üzerinde takdir yetkisinin olduğu deliller olup tanık, bilirkişi, keşif ve kanunda düzenlenmemiş deliller şeklinde dört adettir²⁶⁶. Kesin deliller ise hakimi bağlayan ve vakıanın kesin olarak ispatına yarayan deliller olup ikrar, kesin hüküm, senet ve yemin olmak üzere dört tanedir²⁶⁷.

Hukuk Muhakemeleri Kanunu m. 200/1 uyarınca belirli bir parasal sınırın üzerindeki hukuki işlemler ancak senetle ispat edilebilecektir. Bu durum senetle ispat kuralı olarak isimlendirilmektedir. Senetle ispat kuralı ve bu kuralın istisnaları medeni yargılama hukukunda en çok uygulama alanı bulan kurallar arasındadır. Senetle ispat kuralı yalnızca hukuki işlemler açısından uygulama alanı bulmakta olup hukuki fiillerde uygulama alanı bulmaz²⁶⁸. Hukuki işlem, hukuki sonuç doğurmaya yönelik irade açıklamalarıdır²⁶⁹. Hukuki fiiller ise insan iradesiyle meydana gelen ve hukukun kendisine sonuç bağladığı olaylardır²⁷⁰. İşe iade davasının konusunu oluşturan fesih bildirimi işveren tarafından tek taraflı olarak yapılan bir hukuki fiildir. Bu bağlamda, işe iade davalarında hukuki bir işlem bulunmadığından senetle ispat kuralı bu davalarda işlerlik kazanmaz ve takdiri delille ispat mümkündür.

²⁶³ Karşlı, **a.g.e.**, s. 519; Alangoya, Yıldırım, Deren-Yıldırım, **a.g.e.**, s. 313 vd.; Üstündağ, **a.g.e.**, s. 616 vd.; Arslan, Yılmaz, Taşpınar Ayvaz, Hanağası, **a.g.e.**, s. 385 vd.; Kuru, Aydın, **Kuru Cilt 1**, s. 622 vd.; Pekcanitez, **Usul Cilt 2**, s. 1705 vd.; Tanrıver, **Cilt 1**, s. 863 vd..

²⁶⁴ Karşlı, **a.g.e.**, s. 520; Arslan, Yılmaz, Taşpınar Ayvaz, Hanağası, **a.g.e.**, s. 386; Kuru, Aydın, **Kuru Cilt 1**, s. 622; Pekcanitez, **Usul Cilt 2**, s. 1705; Tanrıver, **Cilt 1**, s. 863; Kar, **İş Uygulaması**, s. 404; Aktepe, **a.g.m.**, s. 77.

²⁶⁵ Karşlı, **a.g.e.**, s. 532; Pekcanitez, **Usul Cilt 2**, s. 1730-1731; Tanrıver, **Cilt 1**, s. 882; Kuru, Aydın, **Kuru Cilt 1**, s. 617;

²⁶⁶ Karşlı, **a.g.e.**, s. 588 vd.; Pekcanitez, **Usul Cilt 2**, s. 1737; Tanrıver, **Cilt 1**, s. 959 vd.; Kuru, Aydın, **Kuru Cilt 1**, s. 761 vd.;

²⁶⁷ Karşlı, **a.g.e.**, s. 540 vd; Pekcanitez, **Usul Cilt 2**, s. 1735; Tanrıver, **Cilt 1**, s. 913 vd.; Kuru, Aydın, **Kuru Cilt 1**, s. 652 vd..

²⁶⁸ Karşlı, **a.g.e.**, s. 559 vd.; Pekcanitez, **Usul Cilt 2**, s. 1836 vd.; Tanrıver, **Cilt 1**, s. 939 vd..

²⁶⁹ Mustafa Dural, Suat Sarı, **Türk Özel Hukuku**, C. 1, 17. Baskı, İstanbul, Filiz Kitabevi, 2022, s. 135-136.

²⁷⁰ Dural, Sarı, **a.g.e.**, s. 133.

Kanun koyucu, ispat derecesi bakımından tam ispat ve yaklaşık ispat şeklinde iki derece öngörmektedir. Kanunda kesin ispat aranan hallerde tam ispat hali söz konusu iken gerçeğe yakın ispatın yeterli olduğu hallerde yaklaşık ispat hali söz konusudur²⁷¹.

b. İşe İade Davalarında İspat Yükü ve Deliller

Yukarıda belirtildiği üzere, kanunda yer alan özel bir hükümle ispat yükünün belirlendiği hallerde ispat yükü hükümde gösterilen tarafta olur. İşe iade davalarında, İş Kanunu m. 20/2 bu açıdan özel bir hüküm niteliğinde olup hükümde işçinin korunması ve iş ilişkisine ilişkin bilgi ve belgelerin işveren tarafta bulunduğu düşünceleriyle ispat yükü işçiden alınmış ve dava açan işçi için ispat yükü öngörülmemiştir. Böylece fesih nedeninin geçerli olduğunu ispat yükü işverene bırakılmıştır²⁷². Ayrıca, İMK m. 7/2 uyarınca objektif dava birleşmesi söz konusu olduğunda delil ve ispat yükü her bir talep için tek tek gözetilir. İspat yüküne ilişkin İş Kanunu ve İMK’da hüküm bulunmayan hallerde HMK’daki genel hükümler uygulanacaktır(İMK m. 9).

İşverenin ispat yükünü yerine getirirken öncelikle feshi usuli koşullara uygun olarak gerçekleştirdiğini ispatlaması gerekir. İşveren, bu noktada gerekli hallerde işçiden savunma istediğini, fesih nedenlerini yazılı fesih bildirimine açıkça yansıttığını kanıtlamalıdır²⁷³. Usuli koşullara ilişkin ispat yükünü yerine getiren işverenin daha sonra feshin esas bakımından geçerli(veya haklı) olduğunu ispat etmesi gerekmektedir²⁷⁴. Ortada bir hukuki işlem söz konusu olmadığından, işveren, maddi vakıaların ispatında ispat vasıtası olarak işyeri kayıtları, SGK kayıtları, puantaj kayıtları, işçi özlük dosyası, tanık beyanları, tutanaklar, ihtarnameler, bilirkişi incelemesi, müfettiş raporları ve buna ilişkin belgeler, müfettiş tarafından tutulan tutanaklar²⁷⁵, iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi, bordro, işyeri içi belge ve yönetmelikler gibi her türlü delile dayanabilecektir²⁷⁶. Delillerden işverenin bilgisayarından alınan çıktılar, işçinin imzasını

²⁷¹ Karslı, **a.g.e.**, s. 526-527; Pekcanıtez, **Usul Cilt 2**, s. 1714 vd.; Tanrıver, **Cilt 1**, s. 856.

²⁷² Kar, **İş Uygulaması**, s. 404; Tankut Centel, “Feshin Geçerli Nedene Dayandırılması, İspat Yükümlülüğü ve Sonuçları”, **Mercek Dergisi**, s. 13-14; Koç, **Yargılama Usulü**, s. 342.

²⁷³ Kar, **İş Uygulaması**, s. 405.

²⁷⁴ Kar, **İş Uygulaması**, s. 405. “...4857 sayılı İş Kanunu’nun 20/II.c.1 maddesinde açıkça, feshin geçerli nedenlere dayandığının ispat yükü davalı işverene verilmişti İşveren ispat yükünü yerine getirirken, öncelikle feshin biçimsel koşullarına uyduğunu kanıtlayacaktır. Buna göre fesih işlemini yazılı yapmış olması, belli durumlarda işçinin savunmasını istediğini belgelemesi, yazılı fesih işleminin içeriğinde dayandığı fesih sebeplerini somut ve açık olarak göstermiş olması gerekir. İşverenin biçimsel koşulları yerine getirdiği anlaşıldıktan sonra, içerik yönünden fesih nedenlerinin geçerli (veya haklı) olduğunun kanıtlanması aşamasına geçilecektir...” (Y. 9. HD 2019/5877 E. 2019/18656 K. 23.10.2019 T. www.sinerjimevzuat.com ET: 01.09.2022).

²⁷⁵ İş Kanunu m. 92/3’ün ilk cümlesine göre; “Çalışma hayatını izleme, denetleme ve teftişe yetkili iş müfettişleri tarafından tutulan tutanaklar aksi kanıtlanıncaya kadar geçerlidir.”

²⁷⁶ Erdem Özdemir, **İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları**, 1. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, 2006, s. 295 vd.; Kar, **İş Uygulaması**, s. 403; Özekes, **Uygulama**, s. 146.

içermeyen el yazısı notlar, ödenen aidatlara ilişkin belgeler delil başlangıcı olarak kabul edilebilir²⁷⁷.

İş Kanunu m. 20/2'nin ilk cümlesi kapsamında, işveren fesih nedeninin geçerli bir neden olduğu konusunda ispat yüküne sahiptir. Bu kapsamda, geçerli bir nedene dayanarak iş sözleşmesini feshettiğini ispat eden işverene karşı işçi de feshin işverenin öne sürdüğü nedene dayanmadığını, başka bir nedene dayandığını belirterek kendi delilleriyle karşı ispat faaliyetinde bulunacaktır. İş Kanunu m. 20/2'nin ikinci cümlesine göre ise fesih nedeninin başka bir neden olduğunu ileri süren işçinin bunu ispat etmesi gerekir. Bu hüküm HMK m. 190/1'deki genel ispat kuralıyla paralellik gösterir²⁷⁸. İşçinin ispat yükünü yerine getirmiş sayılabilmesi için görünürdeki fesih nedeninin gerçeği yansıtmadığını ve işverenin gerçek fesih nedenini gizlediğini inandırıcı delillerle kanıtlaması gerekir. Ortada bir hukuki işlem olmadığından işçi söz konusu iddialarını her türlü delille ispatlayabilir²⁷⁹.

Yukarıda belirtildiği üzere, uygulamada iş uyuşmazlıklarına bakan mahkemelerin mevzuatta açık bir düzenleme olmamasına rağmen, işçi lehine ispat kolaylığı sağlayarak medeni usul hukukundaki kesin delille ispat kuralının istisnalarını geniş yorumladıklarına ve işçiyi koruma amacı doğrultusunda kesin delil-takdiri delil ayrımını tam anlamıyla uygulamayarak HMK'daki ispat kurallarını esnettiklerine şahit olunmaktadır²⁸⁰. Mahkemelerin bu uygulamaya başvurmasında gerekçe olarak işçinin çalıştığı süre boyunca özlük dosyası ve bordroların işveren tarafından düzenlenerek muhafaza ediliyor olması ve buna bağlı olarak işçinin elinde yeteri kadar yazılı ve kesin delil bulunmaması gösterilebilir. Doktrinde, isabetli bir şekilde, işçi lehine ispat kolaylığının istisnai olarak yalnızca işçinin kişilik haklarının korunması için önem taşıyan konularda veya açık kanun hükmü bulunduğu takdirde (İş Kanunu

²⁷⁷ Argun Bozkurt, **İş Yargılaması Usul Hukuku**, 6. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2018, s. 470.

²⁷⁸ Kar, **İş Uygulaması**, s. 406.

²⁷⁹ Kar, **İş Uygulaması**, s. 403; Özekes, **Uygulama**, s. 146. Konuya ilişkin detaylı bilgi için bkz. Kar, **İspat Yükü**, s. 1014 vd.; Manav, **a.g.e.**, s. 314-315.

²⁸⁰ Özekes, **Uygulama**, s. 146; Özekes, **Değerlendirme**, s. 491-492; Köme Akpulat, **Yargılamanın Özellikleri**, s. 339; Çankaya, Günay, Göktaş, **a.g.e.**, s. 242; Demir, **a.g.m.**, s. 307-308. Örnek kararlar için bkz. "...Ancak, işçinin fazla çalışma alacağının daha fazla olduğu yönündeki ihtirazi kaydının bulunması halinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille yapılabilir..." (Bursa BAM 3. HD 2019/1167 E. 2020/1288 K. 10.09.2020 T. www.lexpera.com ET: 30.04.2023); "...İşçi ve işverenin taraf oldukları iş ilişkisinde başlangıçta işe girerken, bazı iş kollarında işverenin teminat amacı ile bu tür senetler aldığı uygulama ile anlaşılmaktadır. Kuşkusuz ...kanıtlanması halinde bu şekilde alınan senet, teminat senedi...sayılmalıdır. Diğer taraftan, İş Hukuku; işçi ve işveren ilişkisinde, işverenin sosyal ve ekonomik bakımından güçlü olması, işçinin korunması ve işçi lehine yorum ilkeleri dikkate alınarak, sözleşme hukuku alanında ayrılmış ve farklı kurallar getirerek gelişmiştir. Bu nedenle iş hukukunda, düzenlenen belgelere karşı işçi lehine tanık dinletilmesi yoluna gidilmektedir....Ekonomik yönden zayıf olan bir işçinin işveren olarak gördüğü şirket ortağı ve yöneticisi ile 18.000.TL bedelli alacak verecek ilişkisine girmesi ve senet vermesi hayatın olağan akışına uygun değildir..." (Y. 9. HD 2009/46364 E. 2010/764 K. 21.01.2010 T. www.lexpera.com ET: 30.04.2023).

m. 20/2 gibi) sağlanması gerektiği ifade edilmektedir²⁸¹. Kanaatimizce de temel usul hukuku ilkelerine(adil yargılanma hakkı gibi) aykırılıkları önleyebilmek adına bu uygulamanın kapsamının sınırlı tutulması yerinde olacaktır.

Doktrinde bir görüş, işverenin ispat yükümlülüğüne öncelik tanımakta ve karşı iddia ile birlikte değerlendirildiğinde işverenin feshin geçerli nedene dayandığı iddiasını ispatladığına kanaat getirildiği noktada işçinin feshin başka bir nedene dayandığını iddia ve ispatının mümkün olamayacağını ileri sürmektedir²⁸². Bu görüşe katılmıyoruz. Zira, ispat yükü bir bütünlük arz ettiğinden ispat yükünü kısımlara ayırıp bunlar arasında öncelik sıralaması yapmak isabetli değildir²⁸³. Yargıtay’a göre ise davacının karşı delil olarak gösterdiği hususu ispatlayamaması işverenin ispat yükünü bertaraf etmeyecektir²⁸⁴.

Uygulamada başta işe iade davaları olmak üzere bazı iş uyuşmazlıklarında mahkemeler tarafından işverenin işten ayrılan işçi için Sosyal Güvenlik Kurumu’na bildirdiği işten ayrılış kodu(çıkış kodu) dikkate alınabilmektedir. Zira, çıkış kodunun her iki taraf açısından önemli sonuçları vardır. Örneğin, bildirilen çıkış kodu, fesih sonrası süreçte işçinin işsizlik ödeneği alabilmesinde belirleyici olmaktadır. Çıkış kodu fesih olgusunun ispatında takdiri delil olarak kabul edilebilir. Yargı mercilerinin kararları da bu yöndedir. Yargıtay bir kararında, “... *Sosyal Güvenlik Kurumuna verilen işten ayrılma bildirgelerindeki "işten ayrılma gerekçesini gösteren kod numaralarının" uygulamada her zaman gerçek fesih sebebini göstermediği bilindiğinden sadece bu belgeye dayalı olarak uyuşmazlığın çözümlenmesi isabetsiz olmuştur....*” şeklinde hüküm kurmuştur²⁸⁵. Benzer yöndeki bir diğer Yargıtay kararında ise işveren feshi bakımından yalnızca SGK çıkış kodunun yeterli olmayacağı, tanıkların da işveren feshini doğrulaması gerektiği hüküm altına alınmıştır²⁸⁶. Konuya ilişkin bir başka yargı kararında, işverenin SGK’ya bildirdiği çıkış kodu ile yargılama aşamasındaki savunması çeliştiği takdirde feshin işveren tarafından gerçekleştirildiği kabul

²⁸¹ Okur, **a.g.m.**, s. 589-590; Koç, **Yargılama Usulü**, s. 342.

²⁸² Nuri Çelik, “İş Sözleşmesinin Geçersizliği ve İşe İade Talebiyle Açılan Davada İspat Yükü”, **Devrim Ulucan’a Armağan**, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2008, s. 347; Çelik, Özkaraca, Caniklioğlu, Canbolat, **Ders**, s. 611.

²⁸³ Benzer yönde bkz. Özdemir, **a.g.e.**, s. 352; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **a.g.e.**, s. 1092-1093.

²⁸⁴ “...Yukarda açıklanan hukuki olguya göre, davalı işveren öncelikle, ispat yükü kendisinde olduğundan, iş sözleşmesinin haklı ya da geçerli nedenle feshedildiğini kanıtlamalıdır. Davacının karşı delil olarak gösterdiği sendikal nedeni kanıtlayamaması davalı işverenin bu ispat yükünü ortadan kaldırmaz...” (Y. 9. HD 2006/14801 E. 2006/17539 K. 19.06.2006 T. www.sinerjimevzuat.com ET: 02.09.2022).

²⁸⁵ Y. 22. HD 2014/19756 E. 2013/25663 K. 13.09.2013 T. www.lexpera.com ET: 02.09.2022.

²⁸⁶ “...davacının feshi gören tanığı ... ile davalı tanıklarının davacının işten kendisinin çıktığını beyan ettikleri, tanıkların işveren feshi iddiasını teyit etmedikleri anlaşılmaktadır. **Sosyal Güvenlik Kurumu kaydındaki fesih kodu tek başına bağlayıcı olmadığı gibi** tanık beyanları karşısında işçinin 3 yılı aşkın kıdemine değer vermeye de olanak bulunmamaktadır. Açıklanan nedenlerle davasını işveren feshine dayandıran işçinin iş akdini kendisinin feshettiği anlaşıldığından...taleplerin...kabulü hatalıdır....” (Y. 9. HD 2017/17019 E. 2020/13063 K. 22.10.2020 T. www.lexpera.com ET: 02.09.2022).

edilmiştir²⁸⁷. Uygulamada ise özellikle mahkemelerdeki bilirkişilerin, raporlarında, kullanılan çıkış kodunu işveren kanaati tespitinde kullandıkları ve yargı makamlarına bu yönde görüş sunduklarına şahit olunmaktadır. Bu açıdan, işten çıkış kodunu belirlerken aleyhe karar riskini bertaraf edebilmek adına fesih beyanında bulunan tarafın iradesinin esas alınması her iki tarafın da yararına olacaktır. Ayrıca, belirtmek gerekir ki, işverenin çıkış koduyla ispat hususunu gerçekleştirebileceği kabul edildiği takdirde, bu durum hukuka aykırı olmamakla birlikte, işverenin kendisinin tek taraflı yapmış olduğu bir bildirimle kendi lehine delil üretmesi söz konusu olacaktır. Bu tür durumlarda öncelikle işverenin kötü niyetli bir şekilde hareket edip etmediğinin tespiti yapılmalı ve akabinde dosya muhtevası bünyesindeki bütün deliller ile bir bütün halinde değerlendirilerek bir sonuca varılmalıdır.

c. İşverenin Vakıaların Aydınlatılmasına Katılma Yükü

Somutlaştırma yükü, ilke olarak, iddia yükünü taşıyan tarafa aittir²⁸⁸. Vakıaların aydınlatılmasına katılma yükü, somutlaştırma yükünde gündeme gelen bir yük olup bu yük kapsamında, istisnai durumlarda, karşı taraf, iddia edene iddialarını somutlaştırabilmesi için yardım etme yükü altına girer²⁸⁹. Böylece iddia edene ispat kolaylığı sağlanarak iddia edenin, vakıaların somutlaştırılmasındaki ispat güçlüğüne aşması sağlanır. İşe iade davasında bu yükün uygulanabileceği istisnai hallere örnek olarak işçinin dayandığı vakıaları somutlaştırmasının güç olduğu ve bu güçlüğü aşılabilmesi için işverenin yardımına ihtiyaç duyduğu haller(özellikle işçinin iddialarının ispatına yarayacak iş ilişkisi süresince işçinin çalışma koşullarını gösteren özlük kayıtları, işe-giriş çıkış kayıtları, fesih bildirimi gibi önemli bilgi ve belgelerin işveren himayesinde bulunduğu haller) verilebilir. Bu hallerde, gereken yardımı yapmayan işveren “vakıaların aydınlatılmasına katılma yükü”nü yerine getirmemiş olur²⁹⁰.

Vakıaların aydınlatılmasına katılma yükü bakımından, işverene özlük dosyası düzenleme yükümlülüğü getiren İş Kanunu m. 75 önem taşımaktadır. Söz konusu hüküm uyarınca; “(1)İşveren çalıştırdığı her işçi için bir özlük dosyası düzenler. İşveren bu dosyada, işçinin kimlik bilgilerinin yanında, bu Kanun ve diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıtları saklamak ve bunları istendiği zaman yetkili memur ve mercilere göstermek zorundadır. (2)İşveren, işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları

²⁸⁷ “...Davalı işverence Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilen ve resmi belge niteliğini haiz İşten Ayrılış Bildirgesinde, çıkış sebebi “04” kodu ile ... bildirilmiştir. Davalı işverenin resmi kuruma bildirdiği fesih sebebi ile yargılama safahatındaki savunması çelişkili olduğundan, feshin işveren tarafından gerçekleştirildiği...” (Y. 9. HD 2014/26832 E. 2016/2349 K. 02.03.2016 T. www.sinerjimevzuat.com.tr ET: 02.09.2022).

²⁸⁸ Pekcanitez, **Usul Cilt 2**, s. 1685.

²⁸⁹ Pekcanitez, **Usul Cilt 2**, s. 1685.

²⁹⁰ Pekcanitez, **Usul Cilt 2**, s. 1685; Aşit, **a.g.m.**, s. 459.

ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamamakla yükümlüdür.”

İş yargısında taraflardan birinin dilekçesinde delil olarak özlük evrakına dayanması durumunda işverenin İş Kanunu m. 75’te sözü edilen özlük evrakını ibraz zorunluluğu gündeme gelir²⁹¹. İşveren; ibraz zorunluluğuna uymadığı takdirde belge ibrazı konusunda işçiye yardım etme yüküne aykırı hareket etmiş olacağından, mahkemenin işveren aleyhine hüküm kurması veya -HMK m. 220’deki diğer şartların da sağlanması kaydıyla- belgenin içeriğine ilişkin olarak işçinin beyanını kabul etmesi söz konusu olabilecektir. Taraflarca getirilme ilkesinin asıl olduğu işe iade davasında vakıaların aydınlatılmasına katılma yükü ancak ve ancak sınırlı ve istisnai hallerde uygulama alanı bulmalıdır kanaatindeyiz.

3. Tahkikat Sırasında Bir İhtiyati Tedbir Olarak İşçinin İşe İadesi

Doktrinde ihtiyati tedbir, yargılama sürecinde kesin hüküm verilinceye kadar davacı veya davalının dava konusu hakka kavuşmasını güvence altına alan geçici nitelikteki tedbirler şeklinde ifade edilmiştir²⁹². İhtiyati tedbire başvurulabilmesi için korunması gereken bir hakkın ve bir ihtiyati tedbir sebebinin bulunması gerekmektedir²⁹³. İhtiyati tedbirlerde ulaşılmak istenen sonuç bakımından; düzenleme amaçlı, ifa(eda) amaçlı ve teminat amaçlı şeklinde üçlü bir gruplandırma yapılmaktadır²⁹⁴. Düzenleme amaçlı ihtiyati tedbir yoluyla uyuşmazlık konusu hukuki ilişki geçici olarak düzenlenir²⁹⁵. Teminat amacı taşıyan tedbirde para alacağı dışındaki dava konusunun müstakbel icrasını teminat altına almak esastır²⁹⁶. Eda amaçlı ihtiyati

²⁹¹ Koç, **Yargılama Usulü**, s. 343-344.

²⁹² Doktrindeki farklı tanımlar ve ihtiyati tedbirlere ilişkin bkz. Pekcanitez, **Usul Cilt 3**, s. 2461 vd.; Baki Kuru, **Hukuk Muhakemeleri Usulü**, 6 C., C. 4, 6. Baskı, İstanbul, Demir Demir Yayıncılık, 2001, s. 4289 vd.; Postacıoğlu, Altay, **a.g.e.**, s. 962 vd.; Kuru, Aydın, **Kuru Cilt 2**, s. 1261 vd.; Postacıoğlu, **a.g.e.**, s. 487; Atalı, Ermenek, Erdoğan, **a.g.e.**, s. 698 vd.; Süha Tanrıver, **Medeni Usul Hukuku C. 2**, 2. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2022, s. 215 vd.; Muhammet Özkes, **İcra ve İflas Hukukunda İhtiyati Haciz**, 1. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 1999, s. 55 vd.; Üstündağ, **a.g.e.**, s. 581 vd.; Saim Üstündağ, **İhtiyati Tedbirler(Geçici Hukuki Himaye(Koruma) Önlemleri)**, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1981, s. 1 vd.; Ansay, **a.g.e.**, s. 195 vd.; Ejder Yılmaz, **Geçici Hukuki Himaye Tedbirleri**, C. 1, 1. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2001, s. 169 vd.; Arslan, Yılmaz, Taşpınar Ayvaz, Hanağası, **a.g.e.**, s. 573 vd.; Berkin, **a.g.e.**, s. 117 vd.; Belgesay, **Teoriler**, s. 148 vd.; Karlı, **a.g.e.**, s. 734 vd.; Önen, **a.g.e.**, s. 99 vd.; Bilge, Önen, **a.g.e.**, s. 366 vd.; Cengiz Serhat Konuralp, “6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu’na Göre İhtiyati Tedbirler”, **İÜHF**, C. 71, Sayı 2, s. 225, s. 225 vd.; Evrim Erişir, **Geçici Hukuki Korumanın Temelleri ve İhtiyati Tedbir Türleri**, 1. Baskı, İstanbul, OnİkiLevha Yayınları, 2013, s. 133 vd.; Birce Arslandoğan, **Medeni Yargılama Hukukunda Delil Tespiti**, 2. Baskı, İstanbul, OnİkiLevha Yayınları, Mayıs 2020, s. 55 vd.; Budak, Karaaslan, **a.g.e.**, s. 372 vd.; Alangoya, Yıldırım, Deren-Yıldırım, **a.g.e.**, s. 405 vd.; Umar, **a.g.e.**, s. 1132 vd..

²⁹³ Karlı, **a.g.e.**, s. 734-735.

²⁹⁴ Tanrıver, **Cilt 2**, s. 215; Yılmaz, **C. 1**, s. 170; Erişir, **a.g.e.**, s. 348 vd.; Arslandoğan, **a.g.e.**, s. 56 vd.; Üstündağ, **İhtiyati Tedbirler**, s. 13.

²⁹⁵ Pekcanitez, **Usul Cilt 3**, s. 2505; Özkes, **İhtiyati Haciz**, s. 57; Tanrıver, **Cilt 2**, s. 216; Üstündağ, **İhtiyati Tedbirler**, s. 13-14; Arslandoğan, **a.g.e.**, s. 57-58; Erişir, **a.g.e.**, s. 492-493.

²⁹⁶ Pekcanitez, **Usul Cilt 3**, s. 2503; Özkes, **İhtiyati Haciz**, s. 56; Tanrıver, **Cilt 2**, s. 215; Üstündağ, **İhtiyati Tedbirler**, s. 13; Arslandoğan, **a.g.e.**, s. 56-57; Erişir, **a.g.e.**, s. 351-352.

tedbirin konusunu dava konusu şeyin geçici olarak ifası, bir şeyin verilmesi, bir işin yapılması yahut yapılmaması gibi tedbirler oluşturur²⁹⁷.

İhtiyati tedbirlere ilişkin genel hükümler HMK m. 389-399 arasında yer almaktadır. Ayrıca, özel kanunlarda ihtiyati tedbirlere ilişkin hükümler bulunmaktadır. Buna karşın, iş uyuşmazlıklarında ihtiyati tedbirlere ilişkin İMK'da özel bir hüküm bulunmadığından HMK'daki genel hükümler uygulanacaktır.

Davayı kazanan işçinin işverene işe iade başvurusunda bulunabilmesi için, kararın kesinleşmesini beklemesi gerekmektedir. Uygulamada iş mahkemelerinin iş yükü, taraf teşkilinin sağlanamaması, tebligat sürecinde aksama gibi problemlerden dolayı işe iade davaları öngörülenden uzun sürmektedir. Ayrıca ülkemizde istinaf sürecinin sonuçlanması oldukça uzun sürmekte ve işçi uzun süren yargılama sürecinde boşa geçirdiği süreye istinaden yalnızca en fazla dört aya kadarki ücretini talep edebilmektedir²⁹⁸. Bu durum, işçi açısından geçici hukuki korumalardan ihtiyati tedbirin önemini daha da artırmaktadır.

Doktrinde ihtiyati tedbir kararı olarak işçinin tedbiren işe iade edilip edilemeyeceği hususu tartışılmıştır.

Gökçe'ye göre²⁹⁹; işe iade kararına rağmen işveren, işçiyi işe başlatmak konusunda seçimlik bir hakka sahip olduğundan ihtiyati tedbirle işçinin işe iadesine karar verilemez. Ancak işçinin dava süresince hayatını sürdürebilmesi için boşa geçen süre ücretinin kısmen ödenmesine olanak tanınmalıdır. Bu durumda yapılacak tedbir niteliğindeki ödemenin kapsam ve süresi kararda açıkça belirtilmeli ve ödenen tutar ileride boşa geçen süre ücretinden mahsup edilmelidir. Davanın reddi veya işçinin usulüne uygun olarak işverene başvuru yapmaması durumunda ise tedbir olarak ödenen tutar genel hükümlere göre işverene geri ödenmelidir.

Özcan'a göre³⁰⁰; işçinin tedbiren işe iadesine karar vermek, davayı esastan çözmekle eş değer olacağından mahkeme bu yönde karar vermemelidir. Kaldı ki, işe iade davasının kabulü halinde dahi işçiyi işe başlatmak konusunda tercih hakkına sahip olan işvereni dava sonuçlanmadan önce tedbir kararıyla bu konuda zorlamak mümkün değildir. Ayrıca, işe iade davasında işçinin işe iadesine hükmedilebilmesinin ön koşulu feshin geçersizliğinin tespiti

²⁹⁷ Pekcanitez, **Usul Cilt 3**, s. 2508; Özekes, **İhtiyati Haciz**, s. 57; Tanrıver, **Cilt 2**, s. 215; Üstündağ, **İhtiyati Tedbirler**, s. 15; Arslandoğan, **a.g.e.**, s. 57; Erişir, **a.g.e.**, s. 376.

²⁹⁸ İşe iade davalarının kanunen süreyle sınırlandırıldığı hükmün iptali talebin ilişkin AYM kararı için bkz. AYM 2005/2 E. 2008/181 K. 18.12.2008 T. RG 07.10.2009 Sayı 27369.

²⁹⁹ Gökçe, **a.g.e.**, s. 154-155.

³⁰⁰ Durmuş Özcan, "İşe İade Davalarında İhtiyati Tedbir Yoluyla veya Duruşma Açılmadan İşe İadeye Karar Verilip Verilemeyeceği Meselesi", **Sicil Dergisi**, Sayı 29, 2012, s. 105.

olduğundan henüz davanın sonuçlanmadığı ve feshin geçersizliğinin tespit edilmediği bir aşamada işe iadeye karar verilemez.

Erişir'e göre³⁰¹; ihtiyati tedbir yoluyla işe iade mümkündür. Ancak davanın esastan çözülmesine yol açabilecek bir sonucun doğmaması için verilecek ihtiyati tedbir kararıyla işverene işe başlatma zorunluluğu getirilmemelidir. Buna göre verilecek karar; *“işçinin çalıştırılmasının devamına; tedbir talep edenin süresinde başvurusu üzerine işe başlatılmaması durumunda ödenmesi gereken tazminata”* şeklinde olmalıdır. İşçiye başvurusuna rağmen işe başlatmayan işveren hakkında tazminatın geçici icrası uygulanır. Niteliği itibarıyla bu tedbir bir eda amaçlı tedbir olup konusu bir miktar paranın ödenmesidir. Tedbirin eda etkisi, işe başlatmama halinde işlerlik kazanır. Tedbir kararının icrası kararın ibrazı üzerine icra dairesi tarafından ivedilikle yerine getirilir. İşe iade davası sonunda verilen red kararı kesinleşirse ödenen tutar, İİK m. 40'taki icranın eski hale iadesi kurumuna göre işçiden talep edilebilecektir. Buna karşın tedbir kararı uyarınca işçi işe başlatılmış ancak dava reddedilmişse eski hale iadeye başvurulamayacak ve ödenen ücretin iadesi istenemeyecektir. Zira, ücret fiili çalışması karşılığında işçiye ödendiğinden çalışma olgusunun geçmişe etkili olarak ortadan kaldırılması olanaksızdır.

Özbek'e göre³⁰²; işe iade davası ile hedeflenen korumanın tam olarak sağlanabilmesi için tedbiren işe iadeye imkan tanınmalıdır. Eda amaçlı bu ihtiyati tedbir, geçici nitelikte olup hakim feshin geçersizliğini tespit ederken önceden verdiği tedbir kararıyla bağlı değildir.

Ülkemizdeki iş güvencesi sistemi; hedeflenen ilkeleri sağlamakta yetersiz kaldığı gibi matruşka misali uyuşmazlık içinden uyuşmazlık çıkaran bir sistem haline gelmiştir. Zira, uygulamada işe iade davası açmaya hazırlanan işçi tarafı, ülkemizin ekonomik gerçekleriyle bütünleşik bir şekilde hak ediş hesabı yaparken kimi zaman işe iade davasının asli sonucu olan işe iade talebini ikinci plana atmakta, hatta *“bilerek veya bilmeyerek”* unutmaktadır. İşveren tarafı ise işçinin iddialarına mümkün olan en az maliyetle karşı koyabilmek için hukuk içi veya dışı farklı çareler aramakta ve yeri geldiğinde işe iadenin mali sonuçlarını işçiye karşı bir pazarlık malzemesi olarak kullanmaktan geri durmamaktadır. Hal böyleyken, işçiye korumayı önceleyen iş güvencesi sistemi çerçevesinde ilerleyen işe iade davasında, işçiye ekonomik yönden tatmin edip koruyacak geçici hukuki çarelerin temini isabetli olacaktır. Bu açıdan tedbiren işe iade kararının verilmesine imkan tanınması gerektiği kanaatindeyiz. Böylece, uzun

³⁰¹ Erişir, **a.g.e.**, s. 451-452.

³⁰² Mustafa Serdar Özbek, “İşe İade Davasında Davacı İşçinin Tedbiren İşe İadesi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı 35, 2012, s. 35.

süren işe iade yargılamasının yaratmış olduğu olumsuz durumlar bertaraf edilmiş olacağından işçi hukuki ve ekonomik açıdan zarar görmekten kurtulmuş olacaktır. Bu görüşümüzün hukuki dayanağı ise HMK'nın 389. maddesinin 1. fıkrasındaki *“gecikme sebebiyle bir sakıncanın yahut ciddi bir zararın doğacağından endişe edilmesi”* halidir. Bununla birlikte, hakim, tedbiren vermiş olduğu işe iade kararını, davanın ilerleyen safhalarında toplanan yeni deliller ve belgeler neticesinde, tekrar değerlendirme gereği duyup kaldırabilir. Tedbiren işe iadeye karar veren mahkeme, kararda işverene işçiyi işe başlatmak veya işe başlatmadığı durumda işçiye tazminat ödemek seçenekleri arasında bir seçim hakkı tanınmalıdır. Kararda davacı işçinin işe başlatılmaması halinde işverenin ödemesi gereken tedbir niteliğindeki tazminatın miktarı rakamsal olarak belirlenmeli ve işçinin tedbiren çalıştırılacağı tarih aralığı açıkça yazılmalıdır. Tedbir kararının gereğini yerine getirmeyen işveren, işçiye karşı genel hükümlere göre sorumlu olmalıdır.

İşçinin tedbiren işe iade edilmesinin mümkün olduğu kabul edildiği takdirde bu tedbirin hangi usul kesitinde/hangi usul kesitine kadar talep edebileceğine ilişkin mevzuatta açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Bununla birlikte, işe iade davası öncesi hak düşürücü sürelerin varlığı ve kısalığı gözetildiğinde söz konusu ihtiyati tedbire ancak dava sırasında başvurulabileceği; önceden ihtiyati tedbir kararı alınıp akabinde dava açılmasının zor bir ihtimal olduğu kanaatindeyiz.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞE İADE DAVASININ SONUÇLANMASI, KANUN YOLLARI VE HÜKMÜN İCRASI

I. Yargılama Sürecinde Gerçekleşen Bazı Olayların Davanın Sonucuna Etkisi

A. İşçinin Ölümü

Kural olarak, şahsa sıkı surette bağlı hakları mirasçıların kullanabilmesi veya devam ettirebilmesi mümkün değildir. Bu bağlamda, işe iade davasını açma hakkı da kişiye sıkı surette bağlı bir hak olduğundan işe iade davası açmadan ölen işçi adına mirasçıları işe iade davası açamaz³⁰³. Ancak, işe iade davası açıldıktan sonra şahıs varlığı haklarının mal varlığı haklarına dönüşmesi söz konusu olmaktadır. Bu bağlamda, işe iade davasını açtıktan sonra ölen işçinin mirasçıları, feshin geçersizliğinin tespitini istemekte hukuki yararları bulunduğu davayı sürdürebilirler. Zira, dava neticesinde feshin geçersizliği tespit edildiğinde mirasçılar feshe bağlı alacakları(kıdem tazminatı, ihbar tazminatı gibi) talep etme hakkına kavuşmaktadırlar³⁰⁴. İş sözleşmesi ölüm nedeniyle kendiliğinden sona erdiğinden artık işe başlatma olanaksız hale geleceğinden işe başlatmama tazminatı konusuz kalacaktır³⁰⁵. Burada tereddüt yaratan husus, mirasçılar bakımından boşta geçirilen süreye ilişkin ücrete hükmedilip hükmedilemeyeceğidir³⁰⁶.

Yargıtay'ın 9. Hukuk Dairesi başlangıçta işe iade yargılaması devam ederken davacı işçinin öldüğü durumda, müteveffa işçinin işe başlamak için başvuruda bulunması imkansız hale geldiğinden mirasçıların boşta geçirilen süreye ilişkin ücret talebini reddetmekteydi³⁰⁷. Ancak, Daire 2009 yılında oy çokluğu ile aldığı kararda, dava sırasında ölen işçinin işe iade

³⁰³ Bkz. yukarıda Birinci Bölüm, “İşe İade Davasında Taraflar” Başlığında “Davacılar” Alt Başlığı.

³⁰⁴ Kar, **İş Uygulaması**, s. 451.

³⁰⁵ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **a.g.e.**, s. 1102-1103; Bozok, **a.g.e.**, s. 140-141; Özokes, **Uygulama**, s. 153; Ekmekçi, **Yeni İş Kanunu**, s. 136.

³⁰⁶ Kar, **İş Uygulaması**, s. 451.

³⁰⁷ “...Somut olayda, davacı işçi yargılama sırasında ölmüş olduğuna göre, işe başlamak için işverene başvurması imkansız hale gelmiştir. Bu nedenle, ölen işçinin mirasçıları yönünden boşta geçen en çok dört aylık ücret ve diğer hakların belirlenmesine yönelik talebin reddine karar verilmiş olması isabetlidir. Ancak, işe iade davaları niteliği itibarıyla tespit davası olduğundan ve mirasçılar yönünden feshin geçersizliğine karar verilmesinde hukuki yarar bulunduğundan, feshin geçersizliğine karar verilmesi gerekir...”(Y. 9. HD 2006/19624 E. 2006/28700 K. 03.10.2006 T. www.lexpera.com ET: 03.09.2022). Kararın değerlendirmesi için bkz. Akyiğit, **a.g.m.**, s. 14 vd..

davası açmış olması karşısında işçide, işe başvurma ve işbaşı yapma iradesinin bulunduğunu kabul etmiş ve mirasçılarının işçinin boşta geçirdiği süreye istinaden ücrete hak kazanacaklarını belirtmiştir³⁰⁸. Aynı içtihat daha sonra Yargıtay 22. Hukuk Dairesi³⁰⁹ tarafından benimsenmişti.

Yukarıda belirtilen yerleşik yargı uygulaması çerçevesinde mahkemeler dava esnasında işçi ölse de mirasçılarının davaya dahil ederek davayı sürdürmelidir. Mirasçılarının davaya dahil edilmesinin ardından mahkeme feshin geçersizliğini tespit ettikten sonra, 4 aylık üst sınırı gözeterek, işçinin hayatta olduğu esnada çalıştırılmadan geçirdiği süreyi saptamalı ve bu süreye karşılık gelen ücrete ve sair haklara hükmetmelidir³¹⁰.

B. İşyerinin Kapanması

İşyerinin kapatıldığı hallerde işçinin çalıştırılması mümkün olmayacağından işyerinin kapanmasının devam etmekte olan işe iade davasına etkisi ayrıca önem arz etmektedir. Doktrinde *Çankaya/Günay/Göktaş*'a göre o veya bu sebeple işyerinin kapanması halinde artık işçinin çalıştırılması olanaksız hale geleceğinden işe iadeye yönelik hüküm kurulması anlamlı olmayacaktır³¹¹. Ancak yazarlar, bu noktada işyerinin kapanmasının objektif bir sebepten kaynaklanıp kaynaklanmamasına göre ikili bir ayrım yapmaktadır. Buna göre, objektif bir sebep mevcut ise işveren yalnızca boşta geçen süre ücretinden sorumlu tutulmalıdır. Eğer objektif bir sebep bulunmuyorsa işveren boşta geçen süre ücretine ek olarak işe başlatmama tazminatından da sorumlu tutulmalıdır³¹². Doktrindeki ikinci görüş, işyeri kapanışının davayı konusuz bırakmayacağını ileri sürmektedir. Bu görüşe göre, işyerinin kapanması, iş sözleşmesini kendiliğinden sona erdiren bir neden olmadığından mahkeme işe iadeye (varsa işverenin bir başka bir işyerine iadesine), bunun mümkün olmadığı noktada ise işe iadenin mali sonuçlarının ödenmesine karar vermelidir³¹³. Üçüncü bir görüş ise; işyerinin kapatılmasının

³⁰⁸ Y. 9. HD 2009/10080 E. 2009/36320 K. 21.10.2009 T. www.lexpera.com.tr ET: 03.09.2022.

³⁰⁹ Y. 22. HD 2012/19138 E. 2012/24156 K. 02.01.2012 T. www.lexpera.com ET: 30.08.2022.

³¹⁰ Benzer yönde bkz. Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **a.g.e.**, s. 1103; Bozok, **a.g.e.**, s. 140-141; Özekes, **Uygulama**, s. 153; Ekmekçi, **Yeni İş Kanunu**, s. 136; Ekmekçi, **4773 Sayılı Yasa**, s. 108; Manav, **a.g.e.**, s. 338; Eda Manav, "Feshe İtiraz Davasının Yargılama Sürecinde Gerçekleşen Olayların Davaya Etkisi", **Sicil Dergisi**, Sayı 17, 2010, s. 67; İpek Kocagil, "Karar İncelemesi, İşe İade Davasında Davacı İşçinin Ölümü", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı 28, 2011, s. 319; Aksi yönde bkz. Centel, **a.g.e.**, s. 195; Gökçe, **a.g.e.**, s. 88; Sarıbay, **a.g.e.**, s. 104; Manav, **Geçersizliğin Tespiti**, s. 86-87; Fevzi Şahlanan, "İşe İade Davası Açan İşçinin Yargılama Sırasında Ölmesi", **Tekstil İşveren Dergisi**, 2010, s. 2 vd.

³¹¹ Çankaya, Günay, Göktaş, **a.g.e.**, s. 249.

³¹² Çankaya, Günay, Göktaş, **a.g.e.**, s. 249. Bu noktada, işyerinin kapanmasında objektif bir nedenin bulunup bulunmadığının tespitinin zor olduğunu, detaylı bir inceleme gerektirdiğini ve bu tespit dosya üzerinden inceleme yapmak veya tarafların dinlenmesi suretiyle kolaylıkla yapılamayacağını değerlendirmekteyiz.

³¹³ Güzel, **Sona Erme**, s. 296; Özkaraca, **a.g.m.**, s. 95-96; Muhammed Fatih Uşan, "Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Davalarının Sonuçları", **Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Dergisi**, C. 10, Sayı 1, 2008, s. 28; Akyiğit, **a.g.e.**, s. 313; Süzek, **Ders Kitabı**, s. 644; Sarıbay, **a.g.e.**, s. 243-244; Gökçe, **a.g.e.**, s. 92; Ünal Narmanlıoğlu, "İş Güvencesi Hükümleri Çerçevesinde Açılacak Davanın Konusu, Niteliği ve Davayı Tamamen

davayı konusuz bırakmayacağı, fesih tarihindeki şartlara göre feshin geçerliliğinin tespit edilmesi gerektiği, işyerinin kapanmasının hükmün infazı ile ilgili bir sorun olduğu ve kapanış olgusunun ileride işe iadenin mali sonuçlarıyla ilgili açılacak davada tartışılması gerektiğini savunmuştur³¹⁴. Birleşmeden önce Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin görüşü de bu yöneydi³¹⁵. Kapatılan 22. Hukuk Dairesi ise bu durumda, boşta geçen süre ücretine hükmedilmesi, ancak işyeri bulunmadığından işe başlatmama tazminatına hükmedilmemesi gerektiğini ifade etmekteydi³¹⁶. Birleşmenin ardından Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin eski görüşüyle benzer yönde kararlar verdiği görülmektedir³¹⁷.

Doktrinde bizim de katıldığımız görüşe göre ise işyerinin kapatılması halinde dava konusuz kalacağı ve işe başlatma olanaksız hale geleceği için, işe iadeye ve işe başlatmama tazminatına hükmedilemeyecektir. Ancak kapanışa kadar geçen süre için davanın sürdürülerek boşta geçirilen süreye ilişkin ücret, yargılama giderleri ve diğer hakların ödenmesine karar verilmesi uygun olacaktır³¹⁸.

C. İşçinin İşe Başlatılması

Dava sürerken işçinin işe başlatılmasının davaya etkisinin ne olacağı hususunda Yargıtay, önceleri davanın konusuz kaldığını belirterek işçinin işe iadeye bağlı mali sonuçlara

ya da Kısmen Konusuz Bırakan Olgular”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C. 2, İstanbul, Beta Yayınları, 2011, s. 646-647; Manav, **Yargılama Süreci**, s. 66; Manav, **a.g.e.**, s. 340; Serkan Odaman, “Fesihten Sonra İşyerinin Kapatılmasının Feshin Sonuçlarına Etkisi”, **Sicil Dergisi**, Sayı 8, 2007, s. 78-79; Centel, **a.g.e.**, s. 194; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **a.g.e.**, s. 1097-1098; Bozok, **a.g.e.**, s. 145.

³¹⁴ Seracettin Gökaş, “İşyeri Kapanmasının İş Güvencesine Etkisi”, **Sicil Dergisi**, Sayı 16, 2009, s. 72-73.

³¹⁵ “...Davacının işe iadesine karar verilmesi gerekirken işyerinin fesihten sonra kapanmış olduğundan söz edilerek davanın konusuz kaldığı ve bu nedenle karar verilmesine yer olmadığına şeklinde hüküm kurulması hatalıdır. Belirtmek gerekir ki, fesihten sonra işyerinin kapanmış olması işe iadeye ilişkin hükmün infazı ile ilgili bir hukuki sorundur. Bu husus, ileride açılacak boşta geçen süre ücreti ve işe başlatmama tazminatı ile ilgili davada tartışılmalıdır...” (Y. 9. HD 2006/27396 E. 2006/34577 K. 25.09.2006 T. www.sinerjimevzuat.com.tr ET: 05.09.2022).

³¹⁶ “...Somut olayda, davacının işe iade başvurusunun kabul edildiği ancak daha önce görev yaptığı işyerinin kapatılması üzerine bu işyerinde işe başlatılmadığı anlaşılmaktadır. Kocaeli işyerinin kapatılması sebebiyle davacının bu yerde işe başlatılması fiilen imkansızdır. Ancak teklif edilen işyerleri de iş sözleşmesinde esaslı değişiklik teşkil ettiğinden, teklifin davacı tarafından kabulü zorunlu değildir. **Hal böyle olmakla; davacı boşta geçen süre ücreti alacağının “tamamına” hak kazanırken, işe başlatmama tazminatına hak kazanamaz...**” (Y. 22. HD 2013/13746 E. 2014/16197 K. 09.06.2014 T. www.sinerjimevzuat.com.tr ET: 05.09.2022).

³¹⁷ “...işçi süresinde...başvurmuş, davalı işveren bu arada işyerinin kapatıldığını ileri sürerek Samsun'da bulunan eski işyeri yerine Isparta'da kurulu işyerinde işe başlamak üzere davet edilmiştir...işçinin ..eski işyerine iadesi gerekirken başka bir yer gösterilmesi işe başlatma mahiyetinde değerlendirilemez. Eski işine başlatılmayan davacının... işe iadeye bağlı tazminatlara hak kazandığının kabulü gerekir...” (Y. 9. HD 2017/16518 E. 2020/11652 K. 13.10.2020 T. www.lexpera.com ET: 01.09.2022).

³¹⁸ Ekmekçi, **Yeni İş Kanunu**, s. 137; Özekes, **Uygulama**, s. 153; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, **a.g.e.**, s. 223. Doktrinde Kar, işyerinin kapanması halinde feshin geçersizliğine karar verilmesi gerektiği, başvurulacak ve başlatılacak bir işyeri söz konusu olmadığından işe başlatmama tazminatına karar verilemeyeceği ve kapanma tarihinin yeni fesih tarihi kabul edilerek işçiye kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve boşta geçen süre ücretinin ödenmesi gerektiği fikrindedir(Kar, **İş Uygulaması**, s. 451).

hak kazanamayacağını içtihat etmekteydi³¹⁹. Yargıtay'ı bu içtihatları farklı açılardan doktrinde eleştirilmiş ve doktrinde isabetli bir şekilde davanın tamamen konusuz kalmaması gerektiği ifade edilerek mahkemenin davaya devam edip feshin geçersizliği ve boşa geçen süre ücretini hüküm altına alması gerektiği görüşü öne sürülmüştü³²⁰. Bununla birlikte, Yargıtay daha sonra içtihat değişikliğine giderek bu durumda davanın konusuz kalmayacağı, davacı işçi açıkça feragat etmedikçe veya talebini geri almadıkça boşa geçirilen süreye ilişkin ücretin hüküm altına alınması gerektiği görüşünü benimsemiştir³²¹. Düşüncemize göre, asıl taleplerden bir kısmının konusuz kalması davanın konusuz kalmasına yol açmaz³²². Mahkemenin bu durumda, asıl talebin konusuz kalan bölüm dışındaki kısımları bakımından davaya devam ederek karar vermesi gerekir³²³. Bu doğrultuda, Yargıtay'ın hatalı içtihadından dönerek oluşturduğu ve artık yerleşik hale gelen sonraki içtihadının usul kurallarına uygun olduğu kanaatindeyiz.

II. Davanın Sonunda Mahkemenin Verebileceği Kararlar ve Sonuçları

A. Genel Olarak

Hakim, dava sonunda verdiği nihai kararlar yargılama sürecini sona erdirir ve davadan elini çeker³²⁴. Bu karar ancak kanun yoluna başvurulabilir veya kanun yoluna başvurulmadığı durumda kesinleşir³²⁵. Kanun koyucu HMK'nın 294. maddesinin 1. fıkrasındaki hükmüyle, nihai kararları; esasa ve usule ilişkin olarak ikili bir ayrımla ele almıştır. Doktrinde de nihai kararlar bakımından aynı ayrım gözetilmektedir³²⁶. Esasa ilişkin nihai kararlar, hakimin davanın esası hakkındaki incelemesinin ardından davacının talep sonucuna

³¹⁹ Y. 9. HD 2003/12444 E. 2003/12135 K. 09.07.2003 T. www.sinerjimevzuat.com.tr ET: 05.09.2022.

³²⁰ Ekmekçi, **Değerlendirme**, s. 173-174; Fevzi Şahlanan, "İşe İade Davası Süreken İşçinin İşe Başlatılması", **Tekstil İşveren Dergisi**, 2005, s. 2 vd.; Özkes, **Değerlendirme**, s. 492-493; Özkes, **Uygulama**, s. 152-153.

³²¹ Y. 9. HD 2015/27438 E. 2016/7211 K. 24.03.2016 T. www.lexpera.com ET: 05.09.2022. Benzer yönde bkz. Bursa BAM 9. HD 2019/2494 E. 2020/79 K. 09.01.2020 T. www.lexpera.com ET: 30.08.2022.

³²² Ekmekçi, **Değerlendirme**, s. 174; Kuru, Aydın, **Kuru Cilt 1**, s. 885.

³²³ Kuru, Aydın, **Kuru Cilt 1**, s. 885.

³²⁴ Karşlı, **a.g.e.**, s. 359; Alangoya, Yıldırım, Deren Yıldırım, **a.g.e.**, s. 436; Atalı, Ermenek, Erdoğan, **a.g.e.**, s. 279; Tanrıver, **Cilt 1**, s. 1117; Postacıoğlu, Altay, **a.g.e.**, s. 735; Arslan, Yılmaz, Taşpınar Ayvaz, Hanağası, **a.g.e.**, s. 476; Budak, Karaaslan, **a.g.e.**, s. 328-329; Kuru, Aydın, **Kuru Cilt 1**, s. 881; Pekcanitez, **Usul Cilt 3**, s. 1971; Önen, **a.g.e.**, s.267.

³²⁵ Karşlı, **a.g.e.**, s. 360; Alangoya, Yıldırım, Deren Yıldırım, **a.g.e.**, s. 436; Atalı, Ermenek, Erdoğan, **a.g.e.**, s. 278-279; Tanrıver, **Cilt 1**, s. 1117; Arslan, Yılmaz, Taşpınar Ayvaz, Hanağası, **a.g.e.**, s. 476; Önen, **a.g.e.**, s. 267.

³²⁶ Üstündağ, **a.g.e.**, s. 800; Alangoya, Yıldırım, Deren Yıldırım, **a.g.e.**, s. 436; Tanrıver, **Cilt 1**, s. 1117; Postacıoğlu, Altay, **a.g.e.**, s. 735; Budak, Karaaslan, **a.g.e.**, s. 328-329; Pekcanitez, **Usul Cilt 3**, s. 1973; Arslan, Yılmaz, Taşpınar Ayvaz, Hanağası, **a.g.e.**, s. 476-477.

ilişkin yaptığı kabul, red veya kısmen kabul şeklindeki kanaat açıklamalarını içerir³²⁷. Esasa ilişkin nihai kararlar, taraflar arasındaki uyuşmazlık çözümlenir ve taraflar bu uyuşmazlık hakkında aynı dava sebebine dayanarak başka bir dava açamaz(HMK m.303). Hakimin usul hukukundan kaynaklanan bir sebeple yargılamayı sona erdirdiği durumda ise usule ilişkin nihai bir karar söz konusu olur ve usule ilişkin nihai kararlar ilgili şartların sağlanması halinde ileride tekrar dava konusu yapılabilir³²⁸. HMK'nın 294. maddesinin 6. fıkrası çerçevesinde esasa ilişkin nihai kararlara yönelik yasal düzenlemeler, niteliğine uygun olduğu ölçüde usule ilişkin nihai kararlar bakımından da uygulanır.

B. İşe İade Davasında Sözlü Yargılama Aşaması ve Hüküm Verilmesi

İşe iade davasında tahkikat aşamasının tamamlanmasıyla birlikte sözlü yargılama ve hüküm aşamasına geçilir. Burada, medeni yargılama hukukundaki genel prensipler uygulama alanı bulmakta olup işe iade davası açısından özellik gösteren bir husus bulunmamaktadır. İşe iade davasında basit yargılama usulü tatbik edildiğinden HMK'nın 321. maddesinin 1. fıkrası uyarınca, basit yargılama usulüne tabi işe iade davasında, hakim tahkikat aşamasının tamamlanmasının ardından taraflara ayrıca bir süre vermeksizin sözlü yargılama ve hüküm aşamalarına geçer³²⁹.

Hükümde bulunması gereken unsurlar, HMK m. 297'de düzenlenmiştir. HMK m. 294/6 uyarınca, usule ilişkin nihai kararlarda da HMK m. 297'de yer alan unsurlar yer almalıdır. Basit yargılama usulünde hükümün ne şekilde yazılacağına ilişkin bir düzenleme yoktur. Bu noktada, HMK m. 322/1 uyarınca basit yargılamada, yazılı yargılamadaki yasal esaslar uygulama alanı bulacağından işe iade davasında verilen kararın HMK m. 297'de zikredilen bütün unsurları içermesi gerekmektedir. Söz konusu maddede yer alan hususlardan hükümün gerekçelendirilmesine ilişkin HMK m. 297/1-(c) hükmü özel önem taşımaktadır. Zira, Anayasa'nın 141. maddesinin 3. fıkrasındaki hükümün gerekçesiyle yazılması gerektiğini belirten düzenleme ve HMK m. 27/2-(c) kapsamında, hükümün somut gerekçelere dayalı olması hukuki dinlenilme hakkı açısından elzemdir. Bu hususun ihlali kanunun mutlak emredici hükümlerin ihlali anlamına gelir ve mutlak bir kaldırma/bozma sebebi teşkil eder³³⁰.

³²⁷ Karşlı, **a.g.e.**, s. 359; Üstündağ, **a.g.e.**, s. 800; Atalı, Ermenek, Erdoğan, **a.g.e.**, s. 279; Tanrıver, **Cilt 1**, s. 1118; Arslan, Yılmaz, Taşpınar Ayvaz, Hanağası, **a.g.e.**, s. 476-477; Kuru, Aydın, **Kuru Cilt 1**, s. 882-883; Pekcanıtez, **Usul Cilt 3**, s. 1974.

³²⁸ Üstündağ, **a.g.e.**, s. 800; Atalı, Ermenek, Erdoğan, **a.g.e.**, s. 279; Tanrıver, **Cilt 1**, s. 1118; Arslan, Yılmaz, Taşpınar Ayvaz, Hanağası, **a.g.e.**, s. 477-478; Kuru, Aydın, **Kuru Cilt 1**, s. 883-884; Pekcanıtez, **Usul Cilt 3**, s. 1973-1974.

³²⁹ Atalı, Ermenek, Erdoğan, **a.g.e.**, s. 594; Kuru, Aydın, **Kuru Cilt 2**, s. 1710-1711; Karşlı, **a.g.e.**, s. 715-716.

³³⁰ Bozok, **a.g.e.**, s. 38; Kuru, Aydın, **Kuru Cilt 1**, s. 891.

“Kararın tefhimi, mahkemece hükme ilişkin tüm hususların gerekçesi ile birlikte açıklanması ile gerçekleşir.” (HMK m. 321/2-c.1). Ancak zorunlu hallerde hakim sebebini belirtmek kaydıyla kararı tefhim edebilir(HMK m. 321/2-c.2). Uygulamada hüküm sonucunun tefhimi “kısa karar” olarak adlandırılmaktadır³³¹. Kısa kararın söz konusu olduğu hallerde kararın gerekçeli hali 1 aylık süre aşılmaksızın yazılmalı ve derhal tebliğe çıkartılmalıdır. İşe iade davalarında herhangi bir hak kaybına ve hak ihlaline yol açmamak adına gerekçeli karara ilişkin kanundaki sürelerle uyulması elzemdir. Nitekim, AYM, önüne gelen bireysel başvuru konusu bir olayda yerel mahkemenin işe iade kararı vermesine rağmen gerekçeli kararı 1 yıl 2 ay 10 gün sonra yazması sonucunda başvuru Anayasa m. 36/1’de düzenlenen makul sürede yargılanma hakkının ihlal edildiğine karar vermiştir³³².

Daha önce de izah edildiği üzere, kanun koyucunun İş Kanunu m. 21’de işe iadenin mali sonuçlarını açıkça şarta tabi kıldığı gözetildiğinde işe iade davasında şarta bağlı hüküm verilip verilemeyeceği tartışmasının yapılması kanımızca isabetsizdir.

İş Kanunu m. 21 uyarınca, işe iade davasında mahkemenin davanın kabulüne karar vermesi halinde kararda mali sonuçları da göstermesi gerekir. Bunların eksikliği halinde, ilgili taraf HMK m. 305/A kapsamında hükmün tamamlanması yoluna başvurarak mahkemeden eksikliğin giderilmesini talep edebilir. Zira, bu durumda hakim kendiliğinden hükme geçirmesi gereken bir husus söz konusudur.

İşe iade davasının sonunda mahkeme, görevsizlik, yetkisizlik, davanın açılmamış sayılmaması gibi usuli bir nihai karar verebileceği gibi davanın esastan reddi veya davanın kabulüne de karar verebilir. Ayrıca, tarafların davanın esası hakkında karar verilmesinde hukuki yararının kalmadığı hallerde mahkeme, karar verilmesine yer olmadığı kararı da verebilir³³³. Esastan red kararının aksine, mahkemenin usulden red kararı verdiği hallerde, ilgili usuli eksikliğin/sorunun giderilmesi halinde aynı hususa ilişkin yeni bir dava açılabilir. Doğurdukları mali sonuçların uyuşmazlık tarafları açısından teşkil ettiği önem, davanın esastan reddi ve davanın kabulü kararlarının ayrıntılı bir şekilde ele alınmasını gerekli kılmaktadır.

C. Davanın Esastan Reddi Kararı

Mahkeme, davanın esastan reddine karar vererek işçinin işe iade talebini reddetmiş ve işveren feshinin haklı veya geçerli nedene dayandığını tespit etmiş olmaktadır. Bu durumda

³³¹ Kuru, Aydın, **Kuru Cilt 2**, s. 1711.

³³² AYM’nin 2018/15809 Başvuru Numaralı ve 07.09.2021 tarihli kararı (RG. Tarih: 13.01.2022 Sayı: 31718).

³³³ Tanrıver, **Cilt 1**, s. 1180-1181.

işverenin haklı nedenle fesih yaptığı tespit edilirse, haklı nedenle feshin türüne göre işçinin kıdem tazminatı hakkı söz konusu olabilecektir; ancak ihbar tazminatı hakkı söz konusu olmayacaktır³³⁴. İşçi, işe iade davasındaki hükme, kıdem tazminatı talebiyle açacağı davada kesin delil olarak dayanabilecektir³³⁵. Esastan red kararı ile işverenin geçerli nedenle fesih yaptığı tespit edilmiş ise işçi, kanuni şartların sağlandığı noktada, geçerli nedenle feshin sonuçları olan kıdem tazminatını ve/veya ihbar tazminatını talep hakkına kavuşacaktır. Verilen esastan red kararı, işçinin kıdem tazminatının ve/veya ihbar tazminatının tahsili için açacağı davada kesin delil teşkil eder³³⁶.

İşverenin haklı nedenle fesih yolunu tercih ettiği hallerde de mahkeme, feshin ağırlığını değerlendirmekte ve haklı neden ağırlığında olmamakla birlikte feshin geçerli neden ağırlığında olduğuna kanaat getirirse, davanın reddine karar verebilmektedir³³⁷. Bu durumda geçerli fesih nedeninin varlığı sebebiyle işçi, kanuni şartlar da sağlandığı takdirde, ihbar tazminatını ve/veya kıdem tazminatını talep etmeye hak kazanacaktır. İşe iade davasındaki hüküm, söz konusu tazminatların tahsiline ilişkin açılacak davada kesin delil teşkil eder³³⁸.

D. Davanın Kabulü Kararı

Kabul kararı veren mahkeme, İş Kanunu m. 21 gereği karar sonrası işçinin işverene başvurması ve başvuru üzerine işveren tarafından işçinin işe başlatılma durumuna göre şartlı hüküm kurar. İşçinin hükümde belirtilen mali sonuçlara(çalıştırılmadığı süre için en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret(boşta geçen süre ücreti) ve en az dört aylık en çok sekiz aylık ücreti tutarında işe başlatmama tazminatı) hak kazanabilmesi için bu koşulları yerine getirmesi gerekir.

İşçinin boşta geçen süre ücretine ve işe başlatmama tazminatına hak kazanabilmesi için, öncelikle, yasal süresi içerisinde işverene başvurması gerekir. İş Kanunu'nun 21. maddesinin 6. fıkrasında işçiye, işe başlamak amacıyla işverene başvurması için kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on iş günlük süre tanınmıştır. İşçi bu sürede işverene başvurmaz ise işverence yapılmış fesih geçerli sayılır ve işveren bu durumun hukuki sonuçları

³³⁴ Ekmekçi, Yiğit, **a.g.e.**, s. 677.

³³⁵ Ekmekçi, Yiğit, **a.g.e.**, s. 677.

³³⁶ Ekmekçi, Yiğit, **a.g.e.**, s. 677.

³³⁷ "...İşe iade davasında mahkemece feshin açıkça haklı nedene değil de, geçerli nedene dayandığı tespit edilmiş ise, yine unsur etkisi nedeniyle bu kez feshin haklı nedene dayanmadığına ilişkin tespiti, kesinleştiğinden işçinin kıdem ve ihbar tazminatlarına hak kazandığı kabul edilmelidir..." (Y. HGK 2016/1867 E. 2020/908 K. 17.11.2020 T. www.lexpera.com ET: 06.09.2022). Benzer şekilde, işe iade davasında mahkemenin geçerli nedenle yapılan feshi haklı feshe tahvil etmesi de mümkündür. Örnek karar için bkz. Y. 9. HD 2021/7611 E. 2021/14481 K. 19.10.2021 T. www.lexpera.com ET: 06.09.2022.

³³⁸ Ekmekçi, Yiğit, **a.g.e.**, s. 677.

ile sorumlu tutulur. Başvuru şartını yerine getirmeyen işçi boşta geçen süre ücretine ve işe başlatmama tazminatına hak kazanamayacaktır.

Bahsi geçen fıkra uyarınca işe başlamak isteyen işçi, hükmün tebliğinden sonraki on iş günü içerisinde işverenine yapacağı bu başvuruyu şahsen veya vekili, üyesi olduğu sendika aracılığıyla yapabileceği gibi, yazılı veya sözlü olarak da yapabilir. Uygulamada yaygın olarak noter kanalıyla ihtar çekilmektedir.

İş Kanunu m. 21/1 kapsamında, işverenin işçiyi başvurusu üzerine bir ay içinde işe başlatması gerekmektedir. Bu noktada, işçinin usulüne uygun ve süresinde başvurusu üzerine işverenin, işçiyi işe başlatmak ve başlatmamak arasında bir seçim yapması gerekmektedir. Mahkeme, işçinin süresinde ve usulüne uygun başvurusu üzerine, işveren tarafından işe başlatıldığı takdirde boşta geçen süre ücretine; işe başlatılmadığı takdirde bu ücrete ek olarak işe başlatmama tazminatına da hükmeder³³⁹. İşverenin davetine rağmen belirtilen sürede işe başlamayan işçi boşta geçen süre ücretine hak kazanamaz³⁴⁰.

İşveren bir aylık süre içinde işçiyi işe başlatırsa işçiye yalnızca boşta geçen süre ücretini öder, işe başlatmama tazminatı ödemez³⁴¹. Bu ihtimalde, İş Kanunu m. 21/5 kapsamında işveren işçiye feshe bağlı olarak ödediği kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı gibi alacakları mahsup etme hakkına kavuşur.

İşveren, bir aylık süre içinde işçiyi işe başlatmadığı takdirde işçiye boşta geçen süre ücretini ve işe başlatmama tazminatını öder³⁴². Ayrıca, daha önce ödememiş ise ihbar tazminatını ve kıdem tazminatını da öder. Sözleşmesinin sona erdiği tarihe dört aylık hizmet süresi eklenerek kıdeme bağlı bakiye hak edişleri hesaplanır ve işçiye ödenir. İşe iade davasındaki hüküm, söz konusu bakiye hak edişlere ilişkin talepler açısından kesin delil teşkil eder.

Daha önce ifade edildiği üzere, 7036 sayılı Kanun’la İş Kanunu m. 21/4’e eklenen fıkra ile boşta geçen süre ücreti, işe başlatmama tazminatı ve diğer parasal haklar bakımından yalnızca dava tarihindeki ücret esas alınmıştır³⁴³. Bu düzenleme ile iş sözleşmesinin işe iade

³³⁹ Ekmekçi, **İş Güvencesi**, s. 179.

³⁴⁰ Ekmekçi, **İş Güvencesi**, s. 179.

³⁴¹ Ekmekçi, **İş Güvencesi**, s. 179.

³⁴² Ekmekçi, **İş Güvencesi**, s. 179.

³⁴³ Ekmekçi, **Yeni İMK**, s. 16; Özekes, **7036**, s. 66; Ünal Narmanlıoğlu, “İş Kanunu’nun İşçiye Güvence Sağlayan Feshin Geçersizliği Davasının Yeni Çerçevesi” **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı 38, 2017, s. 19. Belirtmek gerekir ki, 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu 01.01.2018 tarihinden itibaren yürürlüğe girdiğinden İş Kanunu m. 21/4 hükmü, 01.01.2018 tarihinden sonra açılan davalarda uygulanacaktır. Bu tarihten önce açılan davalarda ise

kararı sonrası işçinin işe başlatılmadığı tarihte değil, dava tarihi itibarıyla sona erdiği esası kabul edilebilecektir³⁴⁴. Bu durumun bir sonucu olarak, iş sözleşmesinin sona erme tarihi geri çekildiğinden iş sözleşmesinin sona ermesine bağlı sonuçların(kıdem tazminatı, ihbar tazminatı gibi) buna göre değerlendirilmesi uygun olacaktır kanaatindeyiz³⁴⁵.

III. İşe İade Davasında Kanun Yolları

A. İstinaf Kanun Yolu

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu kapsamında olağan kanun yolları istinaf ve temyizdir. İşe iade yargılamasındaki nihai karar için ilk aşamada istinafa başvurulur. İstinafa ilişkin olarak İMK m. 7/3 uyarınca HMK'daki istinafa ilişkin kurallar(HMK m. 341-360) uygulanacaktır. İş Kanunu m. 20/3 uyarınca istinaf aşamasında, BAM ivedi ve kesin olarak karar verir.

İlk derece mahkemesinin verdiği karar hükmün tebliğinden sonraki 2 hafta içerisinde istinaf edilebilir. Bu husus, İMK'nın 7. maddesinin 4. fıkrasında da açıkça belirtilmiştir. Başvuru süresinin kaçırıldığı veya başvuru hakkının çeşitli sebeplerden ötürü kullanılmadığı ve istinafa gitme iradesinin açıklandığı hallerde katılma yoluyla istinaf başvurusundan söz edilir³⁴⁶. Katılma yoluyla istinafta istinaf başvuru dilekçesi kendisine tebliğ edilen taraf, hakkı

Yargıtay, boşta geçen süre ücreti ve işe başlatmama tazminatı bakımından işçinin işe başlatılmadığı tarihteki(fesih tarihi) muhtemel ücretini dikkate aldığından bu tarihe göre değerlendirme yapılması gerekecektir(Y. 7. HD 2014/18179 E. 2015/1450 K. 12.02.2015 T. www.lexpera.com ET: 08.07.2023; Y. 9. HD 2016/8224 E. 2019/19618 K. 12.11.2019 T. www.lexpera.com ET: 08.07.2023).

³⁴⁴ Ekmekçi, **Yeni İMK**, s. 16. Doktrinde Özekes ve Narmanlıoğlu hükmün nasıl anlaşılması gerektiği konusunda aynı görüşte olmakla birlikte iş ilişkisinin sona erdiği tarih bakımından dava tarihini değil, fesih tarihini dikkate almaktadır(Özekes, **7036**, s. 66; Narmanlıoğlu, **Feshin Geçersizliği**, s. 19). Kanaatimizce, madde lafzında açıkça “dava tarihi” ibaresine yer verildiğinden dava tarihinin esas alınması yerinde olacaktır.

³⁴⁵ Benzer yönde Özekes, **7036**, s. 66; Narmanlıoğlu, **Feshin Geçersizliği**, s. 19. Doktrinde aksi görüşte olan yazarlar vardır(Süzek, **Ders Kitabı**, s. 656; Astarlı, **a.g.m.**, s. 47). Süzek, İş Kanunu m. 21/4'te geçen “...ikinci fıkrada düzenlenen tazminat ile üçüncü fıkrada düzenlenen ücret ve diğer hakları...” ibaresinden hareketle dava tarihindeki ücret esasının uygulama alanının işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücreti ile sınırlı olduğu kanaatindedir. Yazar, ayrıca, kanun koyucunun hükümde yaptığı değişiklikler arasında iş ilişkisinin sona eriş tarihine dair bir değişiklik bulunmadığını da ifade etmektedir. Yazar, buna göre kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı bakımından İş Kanunu m. 21/4'ün uygulanmayacağını ve işe başlatmama halinde iş sözleşmesinin işe başlatmama tarihinde sona erdiğini kabul etmekte; bu tarihteki olması gereken ücretin dikkate alınması gerektiğini savunmaktadır(Süzek, **Ders Kitabı**, s. 656). Yargıtay kararlarında, 7036 sayılı Kanun'a rağmen, iş ilişkisinin sona ermesine bağlı sonuçlar bakımından işe başlatmama tarihi(fesih tarihi) ve bu tarihteki kıdem tazminatı tavanı dikkate alınmaktadır: “...İşçinin işe başlatılmaması fesih niteliğinde olmakla, işverence gerçekleşen bu feshe bağlı olarak şartları mevcutsa kıdem tazminatı ve yıllık izin ücreti ödenmelidir. Hesaplamalar işe başlatmama yoluyla gerçekleşen fesih tarihindeki ücret ve kıdem tazminatı tavanı gözetilerek yapılmalıdır...” (Y. 9. HD. 2019/8192 E. 2021/3909 K. 16.02.2021 T. www.lexpera.com ET: 08.07.2023. Benzer yönde Y. 9. HD. 2021/3306 E. 2021/7614 K. 05.04.2021 T. www.lexpera.com ET: 08.07.2023; Y. 9. HD. 2017/7471 E. 2017/19494 K. 30.11.2017 T. www.lexpera.com ET: 08.07.2023).

³⁴⁶ Tanrıver, **Cilt 2**, s. 71; Namli, **İstinaf**, s. 131 vd.; Çil, **a.g.m.**, s. 25-26; Bozkurt, **a.g.e.**, s. 751; Budak, Karaaslan, **a.g.e.**, s. 415; Karşı, **a.g.e.**, s. 780-781; Postacıoğlu, Altay, **a.g.e.**, s. 820; Kuru, Aydın, **Kuru Cilt 2**, s. 1361-1362; Pekcanitez, **Usul Cilt 3**, s. 2232-2233; Umar, **a.g.e.**, s. 1008 vd..

olmasa veya süreyi kaçırmış olsa dahi, cevabi dilekçe sunmak suretiyle istinafa başvurabilmekte; asıl istinaf başvurusunda bulunan taraf ise buna 2 hafta içinde cevap verebilmektedir(HMK m. 348/1). Katılma yoluyla istinaf, asıl istinaf başvurusuna bağlıdır. Bu bağlamda, istinaf yoluna asıl başvuran, bu talebinden feragat eder veya talebi BAM tarafından esasa girilmeden reddedilirse, katılma yolu ile başvuranın talebi de reddedilir. Buna karşın, asıl istinaf başvurusu BAM tarafından esasa girildikten sonra reddedilse dahi katılma yoluyla istinaf başvurusu inceleneyecektir³⁴⁷. İMK’da katılma yoluyla istinafa dair açık bir hüküm bulunmasa da İMK m. 7/3’teki atıf uyarınca, HMK m. 348’deki katılma yoluyla istinafa ilişkin düzenleme işe iade davalarında da uygulama alanı bulacaktır³⁴⁸. Yargıtay’ın işe iade davasında katılma yoluyla istinafi kabul ettiği kararları mevcuttur³⁴⁹.

İşe iade davası sonucunda verilen karara karşı HMK m. 342 uyarınca yazılı istinaf yoluna yazılı ve imzalı dilekçeyle başvurulur. İstinaf dilekçesinin başvuranın kimliği ve imzasıyla, başvuru kararı yeteri kadar belli edecek kayıtları taşıması durumunda başvurunun reddine karar verilmeyip gerekli inceleme yapılacaktır(HMK m. 342/3). Ayrıca, istinaf kanun yoluna başvuru için istinafa başvuru giderlerinin eksiksiz bir şekilde ödenmesi gerekmektedir.

Hukuk Muhakemeleri Kanunu m. 342/2-(e)’de istinaf dilekçesinde yer alması gereken unsurlar arasında istinafa başvuru sebepleri ve gerekçesi de sayılmıştır. HMK m. 355 uyarınca, BAM, incelemesinde kamu düzenine aykırılığı kendiliğinden gözetir ve istinaf incelemesi dilekçede yer alan sebeplerle sınırlı yapılır. HMK’da m. 355 haricinde istinaf sebepleri bakımından bir sınırlama yer almamaktadır³⁵⁰. Bu noktada, doktrinde istinaf sebepleri; vakıa tespitindeki hatalar, maddi hukuk kurallarına aykırılık ve usul hukuku kurallarına aykırılık olmak üzere üçlü bir ayrım ile ele alınmaktadır³⁵¹. Vakıa tespitindeki hatalar, maddi meselenin takdirinde yanlışlık yapılmasını ifade eder³⁵². Maddi hukuk kurallarına aykırılık, somut uyuşmazlıkta hukuk kuralının hatalı uygulanması veya uygulanmaması durumunda söz konusu olur³⁵³. Usul hukuku kurallarına aykırılık ilk derece mahkemesindeki yargılamanın hatalı

³⁴⁷ Namli, **İstinaf**, s. 132; Alangoya, Yıldırım, Deren Yıldırım, **a.g.e.**, s. 531; Yılmaz, Taşpınar Ayvaz, Hanağası, **a.g.e.**, s. 601; Karşlı, **a.g.e.**, s. 780.

³⁴⁸ Benzer yönde bkz. Namli, **İstinaf**, s. 132; Tolga Akkaya, **Medeni Usul Hukukunda İstinaf**, 1. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2009, s. 178; Çil, **a.g.m.**, s. 25-26; Bozkurt, **a.g.e.**, s. 751.

³⁴⁹ Y. 9. HD 2019/817 E. 2019/13476 K. 17.06.2019 T. www.sinerjimevzuat.com.tr ET: 07.09.2022.

³⁵⁰ Karşlı, **a.g.e.**, s. 794; Atalı, Ermenek, Erdoğan, **a.g.e.**, s. 612; Pekcanitez, **Usul Cilt 3**, s. 2207.

³⁵¹ Karşlı, **a.g.e.**, s. 794 vd.; Atalı, Ermenek, Erdoğan, **a.g.e.**, s. 612 vd.; Pekcanitez, **Usul Cilt 3**, s. 2209 vd.. Doktrinde *Kuru/Aydın* ise, istinaf sebeplerini kamu düzenine aykırılık ve kamu düzenine aykırılık teşkil etmeyen istinaf sebepleri şeklinde ikili bir ayrım ile incelemektedir(Kuru, Aydın, **Kuru Cilt 2**, s.1344 vd.).

³⁵² Karşlı, **a.g.e.**, s. 795 vd; Pekcanitez, **Usul Cilt 3**, s. 2209-2210.

³⁵³ Karşlı, **a.g.e.**, s. 794-795; Atalı, Ermenek, Erdoğan, **a.g.e.**, s. 612; Pekcanitez, **Usul Cilt 3**, s. 2212-2213.

ve/veya eksik yürütülmesi sonucunda ortaya çıkar³⁵⁴. Usul hukuku kurallarına aykırılık, mutlak ve nispi istinaf sebepleri olmak üzere ikiye ayrılır³⁵⁵. Mutlak istinaf sebepleri BAM tarafından kendiliğinden gözetilmesi gereken esaslı ve ağır usuli hatalardır³⁵⁶. HMK'nın 353. maddesinin. 1. fıkrasının a bendindeki haller mutlak anlamda istinaf sebepleridir³⁵⁷. Doktrinde, bu hükümdeki haller haricinde de mutlak anlamda istinaf sebebi olabilecek usul hatalarının olabileceği kabul edilmektedir³⁵⁸. Mutlak istinaf sebepleri dışında kalan ve ilk derece mahkemesinin hükmünü etkileyen usule aykırılıklar ise nispi istinaf sebebidir³⁵⁹. Nispi istinaf sebepleri tahdidi değildir³⁶⁰.

Mutlak istinaf sebeplerinin başında kamu düzenine aykırılık yer almaktadır. Mahkeme istinaf aşamasında istinaf dilekçesinde nedenlerin belirtilmemesi veya dilekçenin asgari unsurlara sahip olmaması durumunda doğrudan usulden red kararı vermemeli; HMK m. 342/3 ve HMK m. 355 uyarınca kamu düzenine aykırılık incelemesi yapmalı ve incelemenin ardından aykırılığın olmadığına kanaat getirdiği takdirde başvuruyu esastan reddetmelidir³⁶¹. İşe iade davası bakımından kamu düzeni halleri; bir aylık dava açma süresi³⁶², talep aranmaksızın mali sonuçlara hükmedilmesi gereği³⁶³, boşta geçen süreye ilişkin ücretteki 4 aylık üst sınır ve işe başlatmama tazminatındaki 4 ve 8 aylık sınırlardır^{364 365}.

İstinaf başvurusu üzerine bir ön inceleme aşaması gerçekleştirilecektir. Ön inceleme aşamasında HMK m. 352-353'teki hususlar incelenecektir. Burada sorun olmadığı takdirde, inceleme(tahkikat) aşamasına geçilecektir. İnceleme usulü ve yasaklar konusunda işe iade davasında HMK'dan farklı bir durum söz konusu değildir ve HMK'daki ilgili hükümler uygulanır. İnceleme aşamasının sonunda karar aşamasına geçilir.

Ön incelemenin sonunda eksiklik bulunmadığı anlaşıldığı takdirde BAM, HMK m. 353/1-(a),1-6 bentleri arasında düzenlenen ağır usul hatalarından biri gerçekleşmişse esasa geçmeden kararın kaldırılmasına ve davanın yeniden görülmesi için dosyanın kararı veren

³⁵⁴ Karşlı, **a.g.e.**, s. 795; Atalı, Ermenek, Erdoğan, **a.g.e.**, s. 612-613; Pekcanitez, **Usul Cilt 3**, s. 2210-2211.

³⁵⁵ Karşlı, **a.g.e.**, s. 795; Atalı, Ermenek, Erdoğan, **a.g.e.**, s. 612-613; Pekcanitez, **Usul Cilt 3**, s. 2211.

³⁵⁶ Atalı, Ermenek, Erdoğan, **a.g.e.**, s. 613; Pekcanitez, **Usul Cilt 3**, s. 2211.

³⁵⁷ Karşlı, **a.g.e.**, s. 795; Atalı, Ermenek, Erdoğan, **a.g.e.**, s. 613; Pekcanitez, **Usul Cilt 3**, s. 2211.

³⁵⁸ Karşlı, **a.g.e.**, s. 795; Atalı, Ermenek, Erdoğan, **a.g.e.**, s. 613 vd.; Pekcanitez, **Usul Cilt 3**, s. 2211.

³⁵⁹ Karşlı, **a.g.e.**, s. 795; Atalı, Ermenek, Erdoğan, **a.g.e.**, s. 614; Pekcanitez, **Usul Cilt 3**, s. 2212.

³⁶⁰ Karşlı, **a.g.e.**, s. 795; Pekcanitez, **Usul Cilt 3**, s. 2212.

³⁶¹ Kar, **İş Uygulaması**, s. 458. Y. 9. HD 2017/25985 E. 2018/20154 K. 12.11.2018 T. www.sinerjimevzuat.com.tr ET: 07.09.2022.

³⁶² Y. 22. HD 2016/16974 E. 2016/18562 K. 20.06.2016 T. www.sinerjimevzuat.com ET:08.09.2022.

³⁶³ Y. 22. HD 2013/1002 E. 2013/2589 K. 12.02.2013 T. www.lexpera.com ET: 08.09.2022.

³⁶⁴ Y. 9. HD 2015/3086 E. 2016/3972 K. 25.02.2016 T. www.lexpera.com ET: 30.08.2022.

³⁶⁵ Çil, **a.g.m.**, s. 38.

mahkemeye veya kendi yargı çevresinde uygun göreceği başka bir yer mahkemesine ya da görevli ve yetkili mahkemeye gönderilmesine duruşma açmadan kesin olarak karar verir. Maddede sayılan hallerde BAM, kaldırarak gönderme kararı verir. Aynı durum, işe iade davalarında da söz konusu olabilecektir. Örneğin, yerel mahkeme önüne gelen işe iade davasında uyuşmazlığın çözümünde etkili olabilecek ölçüde önemli delilleri toplamadıysa veya değerlendirmediyse; BAM bu kapsamda, kaldırıp gönderme kararı verebilir. Ayrıca, BAM, HMK m. 353/1-(b) uyarınca esasa ilişkin karar verir ve bu bağlamda başvurunun esastan reddine karar verebilir. Aynı zamanda bir üst derece mahkemesi olan BAM'ın ilk derece mahkemesinin kararını kaldırıp yeni bir karar tesis etmesi de mümkündür³⁶⁶. Ancak, BAM'ın kararı kaldırıp yeni bir karar verdiği takdirde, bu yeni karara karşı temyiz kanun yoluna müracaat imkanı yoktur. Ayrıca, HMK m. 362/1-(g) uyarınca, BAM'ın HMK m. 353/1-(a) kapsamında vermiş olduğu kararlar da temyiz edilememektedir. Kanımızca, BAM kararlarının temyiz yolu kapatılmak suretiyle denetim dışı bırakılması yerinde değildir.

B. Temyiz Kanun Yolu

Olağan kanun yollarından bir diğeri temyiz kanun yoludur. HMK m. 361/1 uyarınca, BAM'ın verdiği karar için tebliğden sonraki 2 hafta içerisinde temyize müracaat edilebilir. HMK m. 362/1'de ise BAM Hukuk Dairelerinin vermiş olduğu kararlardan temyiz yoluna gidilemeyecek kararlar düzenlenmiştir. Bu madde haricinde, başka kanunlarda temyize gidilemeyecek bir karar düzenlenmişse bu karara karşı da temyiz yoluna gidilemeyecektir. Bu noktada, İMK'nın 8. maddesinin 1. fıkrasının a bendi uyarınca işe iade yargılamasında verilen karar temyiz edilemez.

İşe iade davalarında hızlı netice alma ve Yargıtay'ın iş yükünü hafifletme gibi gerekçelerle tarafların kanun yollarına başvuru hakkının sınırlandırılmasının yerindeliği doktrinde tartışılmaktadır³⁶⁷. Doktrinde, işe iade davası gibi hem işçi hem işveren açısından ağır

³⁶⁶ Muhammet Özkes, Nilüfer Boran Güneysu, **Deliller ve Hüküm Eksikliği Yönünden İstinaf İncelemesi ve Kararı(HMK m. 353/1-a-6)**, 1. Baskı, İstanbul, Oniki Levha Yayınları, Eylül 2021, s. 26-27; Çelik, Özkaraca, Caniklioğlu, Canbolat, **Ders**, s. 75; Süzek, **Ders Kitabı**, s. 121-122; Atalı, Ermenek, Erdoğan, **a.g.e.**, s. 635 vd.; Tanrıver, **Cilt 1**, s. 84 vd.; Bozkurt, **a.g.e.**, s. 766 vd.; Karşı, **a.g.e.**, s. 794 vd.; Arslan, Yılmaz, Taşpınar Ayvaz, Hanağası, **a.g.e.**, s. 607 vd.; Kuru, Aydın, **Kuru Cilt 2**, s. 1378; Pekcanıtez, **Usul Cilt 3**, s. 2267 vd.; Budak, Karaaslan, **a.g.e.**, s. 425 vd.; Postacıoğlu, Altay, **a.g.e.**, s. 821 vd.; Cenk Akil, **İstinaf Kavramı**, 1. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2010, s. 319 vd.; Melis Taşpolat Tuğsavul, "İstinaf İncelemesi Sonucunda Verilebilecek Kararlar", **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Sayı 134, 2018, s. 322; Nesibe Kurt Konca, Ceren Damar, "İş Yargılamasında İstinaf Kanun Yolu", **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Sayı 125, 2016, s. 223 vd.; Namlı, **İstinaf**, s. 140 vd.; Akkaya, **a.g.e.**, s. 320 vd..

³⁶⁷ 7036 sayılı Kanun m.11'le değiştirilmeden önceki dönemde, temyiz incelemesinde verilen kararın kesin olduğuna ilişkin İş Kanunu m. 20/3'teki hükmün Anayasa'ya aykırılık iddiasıyla AYM'ye taşındığı davada, AYM hükmü Anayasa'ya aykırı bulmamıştır(AYM 2010/99 E., 2011/117 K., 07.07.2011 T., RG. Tarih: 21.10.2011 Sayı: 28091). AYM'nin kararının öne çıkan kısımları şöyledir: "...Yargı denetiminde sonsuzluk söz konusu

sonuçlar doğuran bir davada temyiz yolunun kapatılması, davada hukuki değerlendirmelerin sağlıklı bir biçimde yapılmasına engel oluşturacağı, işin acele görülmesinin kararın adil olmasından daha üstün bir değer olmadığı, Yargıtay içtihatlarında ulaşılan çözümlerin iş hukukunun gelişimine olan katkısı ve bu kuralın günlük ve sığ bir bakış açısıyla çözüm üretmeye çalışan bir anlayışın ürünü olduğu gerekçeleriyle haklı bir biçimde eleştirilmektedir³⁶⁸. İşe iade davasında asıl talep işe iade olduğundan, davanın fer'ileri işe başlatmama tazminatı ve boшта geçen süre ücreti miktarsal olarak temyiz sınırı ve üzerinde olsa dahi istinaf aşamasında kesinleşecektir³⁶⁹. Ancak, feshin geçersizliği talebinden bağımsız olarak açılan işe başlatmama tazminatı ve boшта geçen süre ücretine ilişkin alacak davaları bakımından miktarlar istinaf/temyiz sınırının üzerinde olduğu takdirde davalar istinafa/temyize taşınabileceklerdir³⁷⁰.

C. Yargılamanın Yenilenmesi

İşe iade davasında olağanüstü kanun yolu olarak mahkemenin kesinleşmiş kararlarına karşı yargılamanın iadesi yoluna başvurulabilir. İşe iade davası sonucunda verilen karar, olağan kanun yolunun tüketilmesi sonucu veya olağan kanun yoluna süresi içinde müracaat edilmediği takdirde kesinleşecektir. Dava sonucunda kesinleşen bu karar hem şekli olarak hem de maddi olarak kesin hüküm teşkil edeceğinden daha sonra bu dava ile konusu, tarafları ve nedeni aynı olan bir başka dava açılmayacaktır³⁷¹. Ancak, kesinleşen bu karara karşı HMK m. 375'teki sebeplere dayanarak yargılamanın iadesi yoluna müracaat edilebilir. Yargılamanın iadesi müessesesi, kesin hüküm teşkil eden kararın doğruluğunu etkileyen esaslı ve ağır yargılama hatalarının varlığı halinde; davanın yeniden görülerek bu yanlış kararın geri alınmasına ve gerektiği takdirde, davanın esası hakkında yeni bir karar verilmesine olanak tanıyan bir usul

olamayacağından yasa koyucu kanun yollarını davaların özelliklerine göre düzenlemekte ve kimi kararların kesin olduğunu belirtmektedir. Ayrıca, Anayasa'da tüm mahkeme kararlarının temyiz edileceğine ilişkin bir hükme yer verilmemiştir. Buna rağmen yasa koyucu itiraz konusu kuralla, iş sözleşmesinin feshine ilişkin davalarda mahkeme kararlarına karşı temyiz yolunu kapatmamakta, temyiz sonucunda verilen kararın kesinleşmiş olduğunu belirtmektedir. Yasa koyucu bu tür davaların görülmesinde ve sonuçlandırılmasında daha hızlı bir usul öngörmek suretiyle genel hükümlerden ayrılmakta kamu yararı görmüştür. Bu nedenle, adil yargılanma hakkını zedeleyen, adalet duygusunu rencide eden ve demokratik toplum düzeninin gerekleri ile çelişen bir yönü bulunmayan itiraz konusu kuralda, hukuk devleti ilkesine ve hak arama özgürlüğüne aykırılık bulunmamaktadır...

³⁶⁸ Sözek, **Ders Kitabı**, s. 124; Ekmekçi, **Yeni İMK**, s. 17; Özkes, Atalı, **a.g.e.**, s. 74-75; Mollamahmutoglu, Astarlı, Baysal, **a.g.e.**, s. 1093-1094; Astarlı, **a.g.m.**, s. 51-52; Mert Namlı, "İş Uyuşmazlıkları ve İstinaf", **Sicil Dergisi**, Sayı 36, 2016, s. 143-144; Çelik, Özkaraca, Caniklioğlu, Canbolat, **Ders**, s. 77. 5521 sayılı mülga Kanun döneminde de iş mahkemelerinde verilen kararlara karşı karar düzeltme yolunun kapatılmış olması kararın çabuk verilmesinin kararın eksiksiz ve güvenceli oluşuna tercih edildiği gerekçesiyle doktrinde eleştirilmişti(Canbolat, **a.g.m.**, s. 51-52; Şahlanan, **İş Mahkemeleri**, s. 130.

³⁶⁹ Kar, **İş Yargılaması**, s. 966.

³⁷⁰ Kar, **İş Yargılaması**, s. 966.

³⁷¹ Atalı, Ermenek, Erdoğan, **a.g.e.**, s. 663.

hukuku müessesesidir³⁷². İşe iade davasında yargılamanın iadesine ilişkin prosedür açısından İMK m. 7/3 gereği HMK'nın yargılamanın iadesini düzenleyen kuralları(HMK m. 374-381) uygulanacaktır³⁷³.

IV. İşe İade Davasında Verilen Hükümün İcrası

A. Genel Olarak

Cüz'i icra; temel olarak ilamlı icra ve ilamsız icra olmak üzere iki kola ayrılmaktadır. İlamsız icra, kiralanan taşınmazların ilamsız icra yoluyla tahliyesi hariç olmak üzere, para ve teminat alacakları için söz konusu olur. İlamsız icra yoluyla takipte temelde dört adet takip vardır: genel haciz yoluyla takip, kambiyo senetlerine özgü haciz yoluyla takip, rehnin paraya çevrilmesi yoluyla takip ve kiralanan taşınmazların ilamsız icra yoluyla tahliyesi. İlamlı icra ise para ve teminat alacakları için söz konusu olacağı gibi bunun haricinde mahkemenin vermiş olduğu para ve teminat alacağı dışındaki herhangi bir hükmün icrası da yalnızca ilamlı icra yoluyla yerine getirilir³⁷⁴. Bu bağlamda, para ve teminat alacağı dışındaki bir hususun icra edilmesi isteniyorsa ilamlı icraya başvurulması zorunludur. Ancak bu alacakların ilamlı icraya konabilmesi için alacaklının elinde ilam veya ilam niteliğinde bir belgenin bulunması gerekmektedir³⁷⁵. Niteliği itibarıyla ve İİK uyarınca, yalnızca eda hükümleri için ilamlı icra takibi başlatılabileceğinden tespit hükümleri, edaya ilişkin kısım(vekalet ücreti ve yargılama masrafları) dışında ilamlı icranın konusu olamamaktadır³⁷⁶.

³⁷² Atalı, Ermenek, Erdoğan, **a.g.e.**, s. 663-664.

³⁷³ Pekcanitez, **Usul Cilt 3**, s. 2322; Kuru, Aydın, **Kuru Cilt 2**, s. 1533; Budak, Karaaslan, **a.g.e.**, s. 465; Bozkurt, **a.g.e.**, s. 815; Postacıoğlu, Altay, **a.g.e.**, s. 837; Karşı, **a.g.e.**, s. 818; Atalı, Ermenek, Erdoğan, **a.g.e.**, s. 662; Alangoya, Yıldırım, Deren-Yıldırım, **a.g.e.**, s. 566 vd.; Arslan, Yılmaz, Taşpınar Ayvaz, Hanağası, **a.g.e.**, s. 628; Tanrıver, **Cilt 2**, s. 142; Postacıoğlu, **a.g.e.**, s. 776.; Üstündağ, **a.g.e.**, s. 910; Kar, **İş Yargılaması**, s. 1017; Belgesay, **İsbat Teorisi**, s. 207; Berkin, **a.g.e.**, s. 224; Bilge, Önen, **a.g.e.**, s. 707; Önen, **a.g.e.**, s. 337; Umar, **a.g.e.**, s. 1083; Yılmaz, **a.g.e.**, s. 1585; Mert Namlı, **Türk ve Fransız Medeni Usul Hukuku'nda Yargılamanın Yenilenmesi**, 1. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, 2014, s. 173.

³⁷⁴ Hakan Pekcanitez, Oğuz Atalay, Meral Sungurtekin Özkan, Muhammet Özekes, **İcra ve İflas Hukuku Ders Kitabı**, 6. Baskı, İstanbul, Oniki Levha Yayınları, 2019, s. 282-283; Murat Atalı, İbrahim Ermenek, Ersin Erdoğan, **İcra ve İflas Hukuku**, 5. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2022, s. 418; Baki Kuru, **İstinaf Sistemine Göre Yazılmış İcra ve İflas Hukuku**, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2016, s. 381; İlhan E. Postacıoğlu, Sümer Altay, **İcra Hukuku Esasları**, 5. Baskı, İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2010, s. 779; Saim Üstündağ, **İcra Hukukunun Esasları**, 7. Baskı, İstanbul, Nesil Matbaacılık, 2000, s. 420; Timuçin Muşul, **İcra ve İflas Hukuku Esasları**, 6. Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi, 2017, s. 639.

³⁷⁵ Pekcanitez, Atalay, Sungurtekin Özkan, Özekes, **a.g.e.**, s. 284; Atalı, Ermenek, Erdoğan, **İcra Hukuku**, s. 418; Kuru, **İcra Hukuku**, s. 382 vd.; Postacıoğlu, Altay, **İcra Hukuku**, s. 796 vd.; Üstündağ, **İcra Hukuku**, s. 422-423; Muşul, **İcra Hukuku**, s. 640 vd..

³⁷⁶ Pekcanitez, Atalay, Sungurtekin Özkan, Özekes, **a.g.e.**, s. 284; Atalı, Ermenek, Erdoğan, **İcra Hukuku**, s. 423-424; Kuru, **İcra Hukuku**, s. 383; Postacıoğlu, Altay, **İcra Hukuku**, s. 781-782; Üstündağ, **İcra Hukuku**, s. 426-427; Muşul, **İcra Hukuku**, s. 638-639.

Yargıtay'ın 26.05.2017 tarihinde vermiş olduğu İçtihadı Birleştirme Kararı uyarınca, ilama dayalı bir alacak için ilamsız takip yapılması mümkün değildir³⁷⁷. 04.02.1983 tarih ve 2797 sayılı Yargıtay Kanunu'nun³⁷⁸ 45. maddesinin 4. fıkrası uyarınca içtihadı birleştirme kararları yargı organlarını bağlar. Bu bağlamda, bahsi geçen İçtihadı Birleştirme Kararı hakimler de dahil olmak üzere yargılama sùjeleri için bağlayıcılık arz etmektedir.

Para alacağı için alacaklı doğrudan ilamsız icra takibi başlatabileceğı gibi öncesinde dava açıp alacağını ilama bağılı hale getirdikten sonra ilamlı icra takibine de başvurabilir. Bununla birlikte, elinde para alacağına ilişkin tespit hükmü olan alacaklı borçluya karşı doğrudan ilamsız icra takibi başlatabileceğı gibi bu tespit hükmüne ileride açacağı feshe bağılı alacaklara ilişkin davada kesin delil olarak başvurabilecek ve akabinde alacak davasında elde edeceğı eda hükmüne dayanarak borçluya karşı ilamlı icra takibi başlatabilecektir³⁷⁹.

İlamsız icranın bir türü olan genel haciz yoluyla takipte, borçlu, ödeme emrine tebliğden itibaren yedi gün içerisinde takibin yapıldığı icra dairesine itirazda bulunduğı takdirde takip kendiliğinden duracaktır. Bu durumda, alacaklının genel mahkemelerde itirazın iptali davası açması veya icra dairesinin bağılı bulunduğı icra mahkemesinden itirazın kaldırılmasını talep etmesi gerekmektedir³⁸⁰. Alacaklı itirazın iptali davasını açarken dava sonunda haklı görülmesi halinde borçlunun, tutarı takip konusunun %20'sinden az olmamak üzere, tazminata mahkum edilmesini talep etmiş ve dava sonunda alacaklı haklı görölmüşse borçlu icra inkar tazminatına mahkum edilir. Ancak borçlunun bu tazminata mahkum edilebilmesi için takip konusu alacağın likit olması yani borçlunun, alacağın miktarını herhangi bir anlaşma veya mahkeme kararına gerek olmaksızın tespit edebilmesi mümkün olmalıdır³⁸¹. Öte yandan, borçlunun itirazı yerinde görülür ve takibin iptaline karar verilerek itirazın iptali davası reddedilirse, talebinin olması halinde kötü niyetli ve haksız alacaklı aleyhinde, tutarı takibe konu alacağın %20'sinden az olmamak üzere, kötü niyet tazminatına hükmedilecektir³⁸².

³⁷⁷ Yargıtay İçtihadı Birleştirme Hukuk Genel Kurulu Kararı 2017/2 E. 2017/3 K. 26.05.2017 T. www.sinerjimevzuat.com ET: 26.03.2023(RG. Tarih: 21.07.2017 Sayı: 30130).

³⁷⁸ RG. Tarih: 08.02.1983 Sayı: 17953.

³⁷⁹ Kar, **İş Uygulaması**, s. 507-508.

³⁸⁰ Pekcanitez, Atalay, Sungurtekin Özkan, Özekes, **a.g.e.**, s. 87 vd.; Kuru, **İcra Hukuku**, s. 131 vd.; Postacıoğlu, Altay, **İcra Hukuku**, s. 183 vd.; Üstündağ, **İcra Hukuku**, s. 122 vd.; Muşul, **İcra Hukuku**, s. 270 vd..

³⁸¹ Pekcanitez, Atalay, Sungurtekin Özkan, Özekes, **a.g.e.**, s. 110 vd.; Kuru, **İcra Hukuku**, s. 151 vd.; Postacıoğlu, Altay, **İcra Hukuku**, s. 234 vd.; Üstündağ, **İcra Hukuku**, s. 134 vd.; Muşul, **İcra Hukuku**, s. 307 vd..

³⁸² Pekcanitez, Atalay, Sungurtekin Özkan, Özekes, **a.g.e.**, s. 113; Atalı, Ermenek, Erdoğan, **İcra Hukuku**, s. 154-155; Kuru, **İcra Hukuku**, s. 149; Postacıoğlu, Altay, **İcra Hukuku**, s. 239; Üstündağ, **İcra Hukuku**, s. 136; Muşul, **İcra Hukuku**, s. 309-310.

İlamlı icrada, kanunda yazılı haller haricinde hükmün icraya konabilmesi için kesinleşmesi şart değildir. Ayrıca, ilamlı icrada ilamsız icradan farklı olarak, borçlunun itirazı takibi kendiliğinden durdurmayacağından borçlunun icra mahkemesinden icranın geri bırakılması kararı alması gerekmektedir³⁸³. Buna göre, borçlu, kendisine tebliğ edilen icra emri üzerine borcun itfa edildiği(sona erdiği), kendisine süre verildiği veya ilamın zamanaşımına uğradığı hallerde bu hallerden biri veya birkaçını itiraz konusu yaparak icra mahkemesinden icranın geri bırakılmasını talep edebilir³⁸⁴. Bunun haricinde, ilk derece mahkemesi kararına karşı kanun yoluna başvuran borçlu, kanun yolu incelemesi sırasında ilamın icrasına engel olmak için İİK m. 36 çerçevesinde, icra mahkemesinden icranın geri bırakılması talebinde bulunabilir.

B. Hükmün İlamlı İcraya Konu Edilebilirliği

Uygulamada ve doktrinde, işe iade davasının türünden hareketle, dava sonunda verilecek hükmün ilamlı icraya konu edilip edilemeyeceği bir problem olarak tartışılmaktadır.

Süzek'e göre³⁸⁵; 7036 sayılı Kanun'a rağmen işe iade davası tespit davası niteliğini sürdürmektedir. Bu durumda işçinin, 7036 sayılı Kanun'dan önce olduğu gibi, alacakları için ilamsız icraya başvurması veya ayrı dava açması gerekmektedir. Asıl istemi tespit niteliğinde olan işe iade davasında ikincil sonuçlar olan mali sonuçlar şarta bağlı eda hükümleridir. Şartın gerçekleşip gerçekleşmediğinin tespiti ayrı bir yargılama faaliyeti gerektirdiğinden ve alacak miktarı her ne kadar likit olarak belirlense de kayıtsız ve şartsız olmadığından boşta geçen süre ücreti ve işe başlatmama tazminatı ilamlı icraya konu edilemez. Kararın yargılama giderleri haricindeki tespit hükmü niteliğindeki diğer kısımları ise eda hükmü içermediklerinden ilamlı icraya konu edilemeyecektir. Bütün bunlara rağmen işçi ilamlı icra takibi başlattığı takdirde icra memuru, icra emri göndermemelidir. Aksi takdirde, hakkında şikayet yoluna başvurulabilir. 7036 sayılı Kanun'la getirilen değişikliklerden işe iadenin mali sonuçlarının rakamsal olarak belirlenmesi alacakların likit olmalarını sağlamıştır. Böylece, itirazın iptali davasında işçi haklı bulunduğu takdirde, işçinin talebi üzerine işveren icra inkar tazminatına mahkum edilebilir.

³⁸³ Pekcanitez, Atalay, Sungurtekin Özkan, Özekes, **a.g.e.**, s. 293; Atalı, Ermenek, Erdoğan, **İcra Hukuku**, s. 434 vd.; Kuru, **İcra Hukuku**, s. 405 vd.; Postacıoğlu, Altay, **İcra Hukuku**, s. 799 vd.; Üstündağ, **İcra Hukuku**, s. 420-421; Muşul, **İcra Hukuku**, s. 643-644.

³⁸⁴ Pekcanitez, Atalay, Sungurtekin Özkan, Özekes, **a.g.e.**, s. 294 vd.; Atalı, Ermenek, Erdoğan, **İcra Hukuku**, s. 437 vd.; Kuru, **İcra Hukuku**, s. 405 vd.; Postacıoğlu, Altay, **İcra Hukuku**, s. 802 vd.; Üstündağ, **İcra Hukuku**, s. 433 vd..

³⁸⁵ Süzek, **Ders Kitabı**, s. 645-646; Süzek, **Yargı Kararı**, s. 14 vd..

Doktrinde Özekes'e göre³⁸⁶; 7036 sayılı Kanun ile getirilen değişiklikler, tespit hükmü görüşünü önemli ölçüde zayıflatmıştır. Böylece davanın edaya ilişkin olduğu daha kolay bir şekilde söylenebilecektir. Yazara göre, işe iade davasında ana hüküm olan işe iade edimi bir eda hükmü niteliğinde olup içerisinde bir tespit hükmü olan feshin geçersizliğinin tespiti de yer almaktadır. Kararda işe iadenin mali sonuçlarının parasal olarak belirtilmesine ilişkin zorunluluk, işe iade davasına eda davası niteliğini kazandırmıştır. Bu çerçevede, işçinin işe başlatılmadığı durumda bu alacaklar için kararda yer alan tutarlarla sınırlı olarak ilamlı icra takibi başlatılabilecektir. Ayrıca, değişikliklerle birlikte, Kanun lafzında “işe iade” ibaresinin açıkça yer alması, işe iade talepli arabuluculuklarda anlaşma belgesinin belirli şartları taşıması halinde ilam niteliğinde belge sayılması ve böylece ilamlı icraya konabilmesi bu görüşü destekleyen olgulardır.

İşe iade davasının bir inşai dava olduğu düşüncesindeki Özbek'e göre³⁸⁷; feshin geçersiz olduğunun tespitiyle birlikte işveren ile işçi arasında iş sözleşmesi tekrar kurularak yeni bir hukuki durum oluşturulmaktadır. Yazar görüşünü şu şekilde temellendirmektedir: “*Sonuçta hâkim, davanın kabulüyle “işverence yapılan feshin geçersizliğine” karar verirse, feshin geçersizliğinin tespiti, vereceği hükmün aslî bölümü olacak; bu tespiti dayanarak “ve davacının işe iadesine” kararı (fer’î bölüm), tespit bölümünün doğal bir uzantısı haline gelecektir. Sonuç olarak davada asıl ağırlıklı unsurun, işverence yapılan feshin geçersizliğinin tespiti ve iş sözleşmesinin tekrar kurulması olması, işe iadenin bunun bir devamı niteliği taşıması ve dava ile tarafların hukukî ilişkilerinde bir değişme meydana gelmesi sebebiyle işe iade (feshin bildirimine itiraz) davası, inşai dava karakterini haizdir.*”³⁸⁸ Yazara göre inşai nitelikteki feshin geçersizliğinin tespitine ilişkin hüküm icraya konu edilemez. İşverene işe başlatma konusunda tanınan seçimlik hak, hükmün işe iadeye ilişkin kısmının cebren icrasını olanaksız hale getirmektedir. 7036 sayılı Kanun’la getirilen değişikliklere rağmen işe iadenin mali sonuçları halen şarta bağlı olduğundan bu alacaklar ilamlı icraya konu edilemez. Bu alacakların tahsili ilamsız takip yoluyla mümkündür.

Doktrinde Bozok’a göre³⁸⁹; işe iade davası bir tespit davasıdır. Hükmün mali sonuçlarına ilişkin kısımlar, şarta bağlı tutulsalar da eda niteliğinde olduklarından ilamlı icraya konu edilebilecektir. Yazara göre, hükmün mali kısımlarının icrasında asıl tartışılması gereken husus, şarta bağlı hüküm verilip verilemeyeceği değil; şarta bağlı hükümlerin icrasında takip

³⁸⁶ Özekes, 7036, s. 69 vd..

³⁸⁷ Özbek, a.g.e., s. 825 vd.; Özbek, Ertan, a.g.m., s. 62 vd..

³⁸⁸ Özbek, Ertan, a.g.m., s. 62-63.

³⁸⁹ Bozok, a.g.e., s. 199 vd..

edilecek prosedürün ne olacağıdır. Yazar, Özkes'in ilamlı icrada işverenin şartın gerçekleşmediğine yönelik iddiasını şartın gerçekleşmemesi sonucu borcun itfa ettiği gerekçesine dayanarak icranın geri bırakılması yoluyla ileri sürebileceğine ilişkin görüşünü³⁹⁰ eleştirmektedir. Zira, işverenin iddiasını icranın geri bırakılması talebini inceleyecek olan icra mahkemesi önünde Kanun'da sayılı belgelerle ispat etmesi olanaksızdır. Yazar burada çözüm yolu olarak işverenin menfi tespit davası açabileceğine işaret etmektedir. Yazara göre, hükmün yargılama giderlerine ilişkin kısmı şarta bağlı değildir ve mevzuatta aksine bir düzenleme olmadığından yargılama giderlerinin ilamlı icraya konulması için kesinleşme şartı aranmaz.

Yukarıda belirtildiği üzere, doktrindeki yaygın kaniya ve üst derece mahkemelerine göre, işe iade davası bir tespit davasıdır ve dava sonunda verilen hüküm bir tespit hükmüdür. Bu görüşün kabulü halinde tespit hükmü vekalet ve yargılamaya ilişkin alacak kısmı haricinde ilamlı icraya konu edilemeyecektir³⁹¹.

Tespit hükmü görüşü bakımından işe iade hükmünün eda hükmü niteliğindeki yargılama giderleri ve vekalet ücretine yönelik kısımlarının ilamlı icrası için hükmün kesinleşmesinin gerekip gerekmediği üzerinde durulması gereken bir husustur. Üst derece mahkemeleri önceleri işe iade ilamlarında vekalet ücreti ve yargılama giderlerinin ilamlı takibe konabilmesi için kesinleşme şartını gözetmezken³⁹² sonraları görüş değişikliğine gitmiş ve işe iade ilamlarında hüküm kesinleşmeden yargılama giderleri ve vekalet ücretinin ilamlı icra takibine konu edilemeyeceğini içtihat etmeye başlamıştır³⁹³. İşe iade davasında verilen hükmün tespit hükmü niteliğinde olduğu kabul edilse dahi, mevzuatta işe iade hükümlerinin kesinleşmedikçe yerine getirilemeyeceğine/icra edilemeyeceğine ilişkin özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu bakımdan, kanımızca, tespit hükmü görüşünün kabulü halinde dahi,

³⁹⁰ Özkes, **7036**, s. 73-74.

³⁹¹ Bozok, **a.g.e.**, s. 199 vd.; Süzek, **Ders Kitabı**, s. 649 vd.; Kar, **İş Uygulaması**, s. 507 vd.; Ejder Yılmaz, "İşe İade Davasında Verilen Hükümün İcra Takibine Konulması", **Sicil Dergisi**, Sayı 17, 2010, s. 49-50; Karabacak, **a.g.m.**, s. 269. Karar için bkz. Y. 9. HD 2017/10087 E. 2019/4451 K. 21.02.2019 T. www.lexpera.com.tr ET: 09.09.2022.

³⁹² "...Kabule göre de; 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesinde, bu maddeye göre verilen işe iadeye ilişkin ilamların kesinleşmeden icraya konulamayacağına ilişkin özel bir hüküm bulunmadığı halde MAHKEMECE İLAMIN KESİNLEŞMEDEN İCRAYA KONULAMAYACAĞI GEREKÇESİ İLE TAKİBİN İPTALİNE KARAR VERİLMESİ DOĞRU DEĞİLDİR..." (Y. 12. HD 2007/1628 E. 2007/4593 K. 13.03.2007 T. www.lexpera.com ET: 09.04.2023).

³⁹³ "Takibe dayanak ilam incelendiğinde, tespit hükmü niteliğinde olduğu ve eda hükmü içermediği anlaşılmaktadır. Bu durumda, ilamın, kesinleşmesi halinde likit olan yargılama giderleri ve vekalet ücreti kalemlerinin istenebilmesi dışında, ilamlı icra takibi yolu ile infazı mümkün değildir. Ancak söz konusu ilam Bölge Adliye Mahkemesince kesin olarak karar verildiğinden yargılama giderleri ve vekalet ücreti kalemlerinin icra yoluyla infazının istenebilmesine hukuken engel bulunmamaktadır..." (Bursa BAM 6. HD 2021/2000 E. 2021/2637 K. 08.12.2021 T. www.lexpera.com ET: 09.04.2023).

vekalet ücreti ve yargılama giderlerinin ilamlı takibi için hükmün kesinleşmesinin beklenmesine gerek yoktur³⁹⁴.

Kanımızca, yukarıda yer verilen İBK uyarınca ilama bağlı bir alacak için ilamsız takip yoluna başvurulamayacağı ve İBK'ların herkesi bağlayıcı niteliği göz önünde tutulduğunda, işe iade davasında verilen hüküm için ilamlı icra takibine başvurulmasının zorunluluk arz ettiği söylenebilecektir. Nitekim, bir yargı organı olmayan icra dairesi hükmünde yer alan şartların gerçekleşme durumlarını da denetleyemeyecektir.

Kanaatimizce, işe iade davasının asli unsuru olan işe iade hükmü bünyesinde feshin geçersizliğinin tespitini de barındıran bir eda hükmü niteliğinde iken işe iadenin mali sonuçları şarta bağlı eda hükmü niteliğindedirler. 7036 sayılı Kanun'la getirilen alacak tutarlarının rakamsal olarak belirlenmesi esasının, bu alacakların hem ilamlı hem de ilamsız icrası bakımından önemli sonuçları olmuştur. İlamlı icrada, getirilen esasla, bu alacakların tutarı kesin olarak tespit edilebilir hale getirilmiş ve icraya elverişli açıklıkta olmaları sağlanmıştır. İlamsız icra bakımından ise, borçlu açısından alacaklar önceden belirlenebilir kılınarak likit hale getirilmiş ve alacaklının talebi üzerine itirazın iptali davasında haksız olduğu tespit edilen borçlunun icra inkar tazminatına mahkum edilebilmesinin önü açılmıştır.

Kanun yolu mahkemelerinin şarta bağlı hükme izin veren içtihatları ve Kanun'da işe iadenin parasal sonuçlarının şarta bağlanması şartlı hüküm verilemeyeceğine ilişkin yasağın mutlak anlamda bir yasak olmadığını ortaya koymaktadır. Kaldı ki, işe iade hükmünün icrasında yaşanan tereddütlerin ana kaynağı bizce de şartlı hüküm verilip verilemeyeceği değil, şartlı hükmün icrasının nasıl gerçekleştirileceğidir.

İşe iade davasının sonucunda verilen hüküm şarta bağlı da olsa esasında bir eda hükmü olduğundan ilamlı icra takibine konu edilebilecektir. Bu bağlamda, işçi mahkeme ilamına dayanarak işe iadenin sonucu olan parasal haklar için ilamlı icraya başvurabilecektir. Bu noktada, işçinin kararın kesinleşmesinin ardından usulüne uygun bir şekilde işe iade başvurusu yaptığını ancak işe başlatılmadığını belgeleyen evrakı da takip talebine eklemesi yararına olacaktır.

İşverenin, icra emrinin tebliğinin ardından icra takibine karşı koyabilmesi mümkündür. İşveren takibe karşı koyarken süresinde kendisine işe iade için başvurulmadığına veya işe davet etmesine/işe iade başvurusunu kabul etmesine rağmen işçinin işe başlamadığına ve bu nedenle

³⁹⁴ Benzer yönde bkz. Bozok, **a.g.e.**, s. 200; Yılmaz, **İcra Takibi**, s. 51-52; Kar, **İş Uygulaması**, s. 508.

takibe konu hakkın ortadan kalktığına gerekçe olarak dayanabilecektir. Diğer deyişle, işveren şart gerçekleşmediğinden işçinin işe iadeye bağlı parasal haklarının sona erdiğini ve borcun itfa ettiğini iddia edebilecektir³⁹⁵. İşveren bu iddiasını İİK m. 33 kapsamında icranın geri bırakılması yoluyla ileri sürebilecektir. Bu görüşü ileri sürerken, elbette ki İİK m. 33 hükmündeki belge sınırlamasını göz ardı etmiyoruz. Somut olayın cereyan tarzı ve taraflar arasındaki iç ilişkiye bağlı olarak hükümde sayılan belgelerle de şartın gerçekleşmediğinin ispatlanabileceği kanaatindeyiz. Bu açıdan, işverenin şartın gerçekleşmediğini söz konusu belgelerle ispatlayamayacağı yönündeki genellemeye katılmıyor ve genelleme yapmaktan imtina ediyoruz.

³⁹⁵ Özkes, 7036, s. 72. Benzer yönde bkz. Ekmekçi, Yiğit, a.g.e., s. 673.

SONUÇ

Çalışma hayatında işçilerin daha çok korunması amacı ile iş güvencesi kapsamında İş Kanunu'nda yapılan değişikliklerle işe iade davası hukuk sistemimize girmiştir. Bu çalışmada işe iade davalarındaki yargılama usulü üzerinde durularak ana hatlarıyla işe iade davalarına, işe iade davalarındaki yargılama sürecine ve bu süreç sonunda mahkeme tarafından verilen hükümle bu hükmün icrasına yer verilmiş ve aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

1. İş güvencesine tabi olabilmek için kanuni koşulları taşıyan işçi, feshin kanundaki usule aykırı bir şekilde gerçekleştirilmiş olması halinde işe iade davasını açarak hakkını arayabilir.

İş Kanunu'nun 20. maddesinde işe iade davasına yönelik olarak maddi hukuka ve usul hukukuna ilişkin hükümler birlikte düzenlenmiştir. İşe iade davasında usul hükümleri noktasında özel bir kanun niteliği taşıyan İMK hükümleri de gündeme gelecektir. İMK m. 9 uyarınca, bu kanunda düzenlenme bulunmayan hususlarda HMK hükümleri tatbik edilecektir.

7036 sayılı Kanun'la işe iade davası açısından bazı özel düzenlemeler getirilmiştir. Bu düzenlemelerden en önemlileri şunlardır: mahkemelerin verdikleri hükümde mali sonuçları artık süre olarak değil, parasal olarak göstermeleri ve bir dava şartı olarak dava öncesi arabulucuya başvuru zorunluluğu.

2. Hukuki niteliği tartışmalı olmakla birlikte, kanaatimizce, işe iade davası bir eda davasıdır. Bu görüşümüzün temelinde İş Kanunu m. 21'in lafzında açıkça edaya yönelik emirlerin yer alıyor olması ve işe iade davasının karakteristik unsuru olan işe iade hükmünün edaya ilişkin olması yer almaktadır. 7036 sayılı Kanun'la getirilen değişiklikler sonrası eda davası görüşü daha da güçlenmiştir. Zira, işe iade davasının mali sonuçlarının parasal olarak belirlenmesiyle bu kısımların icra edilebilirliği kolaylaştırılmış ve uygulamadaki tereddütler giderilmiştir.
3. Çalışmanın ilk bölümünde, işe iade davasındaki yargılama bakımından oldukça önem taşıyan görev, yetki, taraf, sendikanın davada yer alması, dava öncesi arabulucuya başvuru zorunluluğu, dava açma süresi ve tahkime elverişlilik hususları da inceleme konusu yapılmıştır.

İşe iade davalarında görevli mahkeme özel bir mahkeme olan iş mahkemesidir. İş mahkemesi bulunmayan yerlerde ise asliye hukuk mahkemesi iş mahkemesi sıfatıyla işe iade davasına bakar. HSK kararı gereği, iş mahkemesi bulunmayan yerlerde birden fazla asliye hukuk mahkemesi varsa “1” numaralı asliye hukuk mahkemesi işe iade davasına bakacaktır. Doktrinde ve içtihatlarda tartışmalı olmakla birlikte, bu durumda, 1 numaralı asliye hukuk mahkemesi ile diğer asliye hukuk mahkemeleri arasındaki ilişkinin “iş dağılımı” ilişkisi olduğu kabul edilmelidir. Çünkü, HMK m. 1 uyarınca, görev kuralları idari tasarrufla değil, kanunla düzenlenir. İkincil olarak, kusurları bulunmadığı halde yanlış mahkemede dava açılmasının sonuçlarını görevsizlik kararı vermek suretiyle taraflara yüklemek hakkaniyete ve usul ekonomisine aykırılık teşkil edilecektir.

İş mahkemelerinin yetkisi İMK m. 6’da düzenlenmiştir. Çalışma kapsamında iş mahkemelerinin yetkisine ilişkin olarak yargı organlarının içtihatlarına ve doktrindeki görüşlere yer verilmiş ve iş mahkemelerinin yetkisinin kamu düzeninden olduğu konusunda doktrindeki ve içtihatlardaki görüş birliğine işaret edilmiştir. Kanaatimizce, kesin yetkili mahkemenin tespiti kanunda belirtilen mahkeme sayısının bir önemi bulunmamakta olup iş mahkemelerinin yetkisine ilişkin kural bir kesin yetki kuralıdır. İMK m. 6/5’teki “*Bu madde hükümlerine aykırı yetki sözleşmeleri geçersizdir.*” hükmü aynı esasın kanun koyucu tarafından da benimsendiğini ortaya koymaktadır.

İşe iade davasında davacı tarafta işçi, davalı tarafta ise işveren yer almaktadır. 6356 sayılı Kanun m. 26/2 uyarınca, işçinin yazılı başvurusunda açıkça belirtmek kaydı ile dava takip yetkisini devrettiği sendika da işçinin yerine işe iade davasını takip edebilir. Kanımızca, burada işçinin sendikaya devrettiği yetki, bir dava takip yetkisidir. Ayrıca, yargı içtihatlarında işe iade davalarında alt işverenlik ilişkisinin varlığı halinde taraflar arasında şekli anlamda mecburi dava arkadaşlığının bulunduğu kabul edildiğinden alt işverenlik ilişkisinin söz konusu olduğu hallerde işçi davayı her iki işverene karşı birden açmalıdır. Aksi takdirde, davalı yandaki bu eksiklik giderilmeden davaya devam olunamaz. Çalışma kapsamında, bu eksikliğin dava takip yetkisi eksikliği olduğu tespit edilmiş olup verilen kesin sürede dava dışı işveren davaya dahil edilmediği takdirde davanın reddinin gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Kanun gereği dava açmak isteyen işçi, davadan önce arabulucuya başvurmalıdır. Çalışmada arabuluculuğun dava şartı niteliğine ilişkin doktrindeki tartışmalara ve

Yargıtay içtihatlarına yer verilmiş ve akabinde dava öncesi arabuluculuğa başvuru şartının teknik olarak dava şartı niteliği taşımaktan uzak olduğu, mevcut düzenlemenin usul hukuku açısından problemlı bir düzenleme olduğu ve yerinde bir düzenleme olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Arabuluculukta anlaşılamadığı takdirde, işçi son tutanağın düzenlenme tarihinden itibaren 2 hafta içinde dava açabilir veya tarafların anlaşmasıyla uyuşmazlık özel hakeme(tahkime) taşınabilir. İki haftalık süre bir hak düşürücü süredir.

İşe iade talepli arabuluculuklarda alt işverenle asıl işverenin arabuluculuk sürecine birlikte katılım göstermeleri esastır. Kısaca "*birlikte katılım*" şartı olarak ifade edilebilecek bu şarta, yüksek mahkeme kararlarında bir dava şartı niteliği atfedilmekte ve buna uyulmadığı takdirde davanın usulden reddine karar verilmektedir. Yargılama sürecini gereksiz yere uzatacağından, arabuluculuk faaliyeti nitelik itibarıyla bir yargılama faaliyeti olmadığından ve İMK m. 3/15 hükmü herhangi bir "*dava şartı*" ibaresi içermediğinden bu şartın bir dava şartı olmadığını ve yüksek mahkeme kararlarının usul hukuku açısından isabetli olmadığını değerlendirmekteyiz.

İşe iade taleplerinin tahkime elverişliliği noktasında yargı kararlarına ve doktrindeki hakim görüşe katılmakta ve işe iade talebinin tahkime götürülebileceğini değerlendirmekteyiz. Bu noktada, ancak iş sözleşmesi sona erdikten sonra işçi hak arama özgürlüğünü etkin bir şekilde kullanabileceğinden yalnızca iş sözleşmesi sona erdikten sonra yapılan tahkim sözleşmelerine hukuken geçerlilik tanınmalıdır.

4. Çalışmanın ikinci bölümünde dava süreci üzerinde durulmuş ve bu bölümde yargılamaya egemen olan ilkelerin işe iade davasında gösterdiği özellikler ve işe iade davasında yargılama aşamaları incelenmiştir.

HMK m. 24 ve m. 33 arasında düzenlenen genel yargılama ilkelerine ek olarak iş yargılamasına ilişkin özel yargılama ilkeleri olan çabukluk ilkesi, basitlik ilkesi, zayıfın(işçinin) korunması ilkesi ve ucuzluk ilkesi de işe iade davalarında uygulama alanı bulur. Çalışmada işe iade davalarında taşıdıkları önemden ötürü genel yargılama ilkelerinden taraflarca getirilme ilkesi ve taleple bağlılık ilkesi ayrı başlıklar halinde incelenmiştir. İşe iade davasında esas olan dava malzemesinin taraflarca getirilmesi olup re'sen araştırma ilkesi ancak ve ancak kamu düzeninden sayılan iş güvencesi, çalışma

barışı gibi hususlarda işlerlik kazanacaktır. Taleple bağılılık ilkesi açısından ise kanaatimizce, kanun hükmü ile hakime işe iadenin mali sonuçlarını belirleme yükümlülüğü yüklendiğinden talep olmasa dahi hakim bu alacakları hükmünde hesaplaması gerekir. Bununla birlikte, işçi lehine yorum ilkesi maddi hukuka ait bir yorum yöntemi olduğundan silahların eşitliği prensibi üzerine kurulu usul hukuku kurallarının yorumunda bu ilkeye başvurulmamalıdır.

Diğer hukuk davalarında olduğu gibi işe iade davalarında da davanın açılması ve davaya cevap verilmesi dilekçeyle olur. İşçinin, işe iade talebiyle işçilik alacağı taleplerini aynı davada birlikte ileri sürüp süremeyeceği tartışmalıdır. Fiiliyatta taleplerin birlikte ileri sürülmesi, objektif dava birleşmesi veya terditli dava şeklinde olacaktır. Çalışma kapsamında doktrin görüşleri ve yargı kararları eşliğinde işe iade talebiyle işçilik alacağı taleplerinin birlikte ileri sürülüp sürülemeyeceği etraflıca incelenmiştir. Kanımızca, işe iade talebiyle feshe bağlı olmayan alacak taleplerinin objektif dava birleşmesi şeklinde aynı davada ileri sürülebilmesi mümkündür. Buna karşın, feshe bağlı alacak talepleriyle işe iade talebi objektif dava birleşmesi yoluyla aynı dilekçede öne sürülemeyecektir. Ancak bunların terditli olarak aynı davada birlikte ileri sürülebileceğini değerlendirmekteyiz. Bu bağlamda, terditli davada asıl talep feshin geçersizliğinin tespiti ve işe iade talepleri olup ikincil talep; asıl talep kabul edilmediği takdirde fesih geçerli olarak nitelendirilse dahi geçerli feshe bağlı tazminat talepleri olacaktır. Ek olarak, işe iade davasının derdest olduğu esnada açılan alacak davası feshe bağlı bir alacağa ilişkin ise, alacak davasına bakan mahkemenin işe iade davasının sonucunu bekletici sorun yapması ve buna göre karar vermesi yerinde olacaktır. Ayrıca, işe iade davasının karşı dava olarak açılmayacağı konusunda mevzuatta engelleyici bir düzenleme bulunmadığından kanuni şartların sağlandığı ve dava şartı arabuluculuk müessesine uygunluğun sağlandığı noktada işe iade davasının karşı dava olarak açılabilirliğini değerlendirmekteyiz.

İşe iade davasında dilekçeler teatisi aşamasından sonra ön inceleme aşamasına geçilir. Ön inceleme aşamasında yapılacak işlemler açısından işe iade davası, basit yargılama usulünün uygulandığı diğer davalardan farklılık göstermez. Hukuki dinlenilme hakkına ve adil yargılanma hakkına tam uygunluk açısından işe iade davasında ön inceleme duruşması yapılmalı; ancak açık bir kanun hükmünün mevcudiyeti halinde ön inceleme yapmaksızın ve duruşma açmaksızın dosya üzerinden karar verilmelidir.

İşe iade davasında esasen ön inceleme aşamasının tamamlanmasının ardından tahkikat aşamasına geçilir. Ancak basit yargılama usulüne tabi davalarda ön inceleme ve tahkikat aşaması iç içe geçebilir.

Tahkikat aşamasında ıslah işlemi, ispat yükü ve deliller ile işçinin yargılama süresince tedbiren işe iadesi önem taşır. İşe iade davasında dava konusunun, dava şartı arabuluculuk müessesesi gözetilmek ve HMK'daki usule uyulmak kaydıyla, ıslah yoluyla başka bir dava konusu ile değiştirilebileceğini değerlendirmekteyiz. Çalışma kapsamında işe iade davasında ispat yükü ve deliller detaylı bir şekilde incelenerek İş Kanunu m. 20/2'deki özel düzenlemeyle işe iade davasında ispat yükünün yer değiştirilerek işverene bırakıldığı ve ortada bir hukuki işlem bulunmadığından senetle ispat kuralının uygulama alanı bulmayacağı tespit edilmiştir. Akabinde, uygulamada iş uyuşmazlıklarına bakan bazı mahkemelerin sağladığı işçi lehine ispat kolaylığının istisnai olarak uygulama alanı bulması gerektiği ve özel bir kanun hükmü bulunmadıkça HMK'daki genel ispat kurallarından uzaklaşılması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Son kısımda ise işçinin tedbiren işe iadesinin mümkün olup olmadığı doktrindeki görüşler ışığında irdelenmiş ve yargılama esnasında işçinin geçici olarak işe iadesine karar verilebileceği sonucuna ulaşılmıştır.

5. Son bölüm olan üçüncü bölümde ise bazı olayların işe iade davasındaki yargılama sürecine olası etkileri izah edilmiş ve akabinde dava sonunda verilebilecek nihai kararlar, bu karara karşı başvurulabilecek kanun yolları ve hükmün icrası ele alınmıştır.

Yargılama esnasında işçinin ölümü halinde mirasçılar davaya dahil edilmeli ve şartları olduğu takdirde, boşta geçen süre ücreti, yargılama giderleri ve diğer hakların ödenmesine karar verilmelidir. Kanımızca, yargılama esnasında işyerinin kapandığı hallerde şartları olduğu takdirde, boşta geçen süre ücreti, yargılama giderleri ve diğer hakların ödenmesine karar verilmelidir. Ayrıca, dava esnasında, işçi işe başlatılsa dahi hakim şartları olduğu takdirde, boşta geçen süre ücreti ve diğer haklara karar vermelidir.

İşe iade davasında kanun yolu olarak istinaf kanun yoluna ve yargılamanın iadesi yoluna müracaat mümkün; ancak temyiz kanun yoluna müracaat mümkün değildir. İşe iade davasında istinaf kanun yoluna ilişkin olarak İMK m. 7/3 uyarınca HMK'nın istinafi

düzenleyen kuralları(HMK m. 341-360) uygulanacaktır. İş Kanunu m. 20/3 uyarınca mahkemece işe iade davası hakkında verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde, BAM ivedilikle ve kesin olarak karar verir. Ayrıca, işe iade davalarında katılma yoluyla istinaf da mümkündür.

Son olarak, belirtmek gerekir ki, uygulamada ve doktrinde oldukça tartışmalı olmakla birlikte, kanaatimizce, işe iade davalarında verilen hüküm bir eda hükmü olduğundan hükmün ilamlı icraya konu edilebileceğini değerlendirmekteyiz. Zira, ilama bağlı bir alacak için ilamsız takip yoluna başvurulamayacağına ilişkin olan ve hukuken bağlayıcılık arz eden İBK kapsamında, işe iade davasında verilen hüküm için ilamlı icra takibine başvurulması bir zorunluluktur. 7036 sayılı Kanun’la getirilen işe iadenin mali sonucu olan alacakların rakamsal olarak belirlenmesi esası, yeterli açıklığı sağlayarak bu alacakları ilamlı icraya elverişli hale getirmiştir. Bununla birlikte, söz konusu alacaklar kanun gereği şarta bağlı olduklarından uygulamada şarta bağlı hükümlerin icrası noktasında bazı tereddütler yaşanmaktadır. Bu noktada, şarta bağlı hükmün icrası bakımından mevzuatımızda özel bir düzenleme yapılmasının yararlı olacağı fikrindeyiz.

KAYNAKÇA

- Aker, Halit: “İşçi ve İşveren Sendikalarının Dava Açabilecekleri Haller ve Özellikle Sendikanın Üye veya Mirasçısının Yazılı Başvurusu Üzerine Dava Açması”, **Kazancı Hukuk Dergisi**, Sayı 37-38, 2007, s.33-59.
- Akın, Levent: “İş Yargısında Yetki İtirazı ve Kamu Düzeni”, **Sicil Dergisi**, Sayı 13, 2009, s.41-48.
- Akil, Cenk: “Basit Yargılama Usulünde Dosya Üzerinden Nihai Karar Verilip Verilemeyeceği(HMK m.320/1) Üzerine Düşünceler”, **Terazi Hukuk Dergisi**, Sayı 75, 2012, s.14-19.
- Akil, Cenk: “Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nda Sulh ve Sulh Yoluyla Şarta Bağlı Hüküm Verilip Verilemeyeceği Meselesi”, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 16, Sayı 4, 2012, s.1-18. (Söz konusu eser tez kapsamında “Sulh” kısaltmasıyla anılmıştır.)
- Akil, Cenk: **İstinaf Kavramı**, 1. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2010.
- Akil, Cenk: “Medeni Muhakeme Hukukunda Karşı Dava”, **Türkiye Adalet Akademisi Dergisi**, Sayı 24, 2016, s.89-119. (Söz konusu eser tez kapsamında “Karşı Dava” kısaltmasıyla anılmıştır.)
- Akkan, Mine: “Arbuluculuk Faaliyeti Sonucunda Anlaşılan Hususlarda Dava Açma Yasağı ve Sonuçları”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 20, Sayı 2, 2018, s.1-31.
- Akkaya, Tolga: **Medeni Usul Hukukunda İstinaf**, 1. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2009.
- Aktepe, Sezin: “İşe İade Davalarının Medeni Usul Hukuku İlkeleri Bakımından Değerlendirilmesi”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 11, Özel Sayı, 2010, s.63-101.

- Akyiğit, Ercan: “İşçinin Ölümünün İş Güvencesi Uyuşmazlığına Etkisi”, **Legal İHSGHD**, Sayı 17, 2008, s.11-26.
- Akyiğit, Ercan: **Türk İş Hukukunda İş Güvencesi(İşe İade)**, 1. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, Ocak 2007.
- Alangoya, Yavuz; Yıldırım, M. Kamil; Deren Yıldırım, Nevhis: **Medeni Usul Hukuku Esasları**, 7. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, 2009.
- Ansay, Sabri Şakir: **Hukuk Yargılama Usulleri**, 7. Baskı, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1960.
- Arslan, Ramazan; Yılmaz, Ejder; Taşpınar Ayvaz, Sema; Hanağası, Emel: **Medeni Usul Hukuku**, 8. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2022.
- Arslandoğan, Birce: **Medeni Yargılama Hukukunda Delil Tespiti**, 2. Baskı, İstanbul, OnİkiLevha Yayınları, Mayıs 2020.
- Arslanpınar, Tuğçe: **Medeni Yargılama Hukukunda Karşı Dava**, 1. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2017.
- Astarlı, Muhittin: “7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu’nun 4857 Sayılı İş Kanunu’nun İş Güvencesi Hükümlerinde Öngördüğü Değişikliklerin Değerlendirilmesi”, **Sicil Dergisi**, Sayı 38, 2017, s.40-53.
- Aşit, Recep: “İşe İade Davalarında Somutlaştırma Yükü”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, C. 23, Sayı 2, 2017, s.423-465.
- Atalı, Murat: “Hukuk Yargılamamızda Genel Mahkemeler, Görev Kavramı ve Görevsizlik Kararı”, **Prof. Dr. Halil Cin’e Selçuk Üniversitesinde 10. Hizmet Yılı Armağanı**, Konya, Selçuk Üniversitesi Yayınları, 1995, s.525-551.
- Atalı, Murat; Ermenek, İbrahim; Erdoğan, Ersin: **İcra ve İflas Hukuku**, 5. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2022. (Söz konusu eser tez kapsamında “İcra Hukuku” kısaltmasıyla anılmıştır.)

Atalı, Murat; Ermenek, İbrahim; Erdoğan, Ersin:

Medeni Usul Hukuku, 4. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2021.

Aydın, Buğra:

“Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Tahkim”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, C. 21, Sayı 2, 2015, s.839-863.

Belgesay, Mustafa Reşit:

Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu Şerhi Teoriler I (İsbat Teorisi), C. 3, 3. Baskı, İstanbul, Şaka Matbaası, 1950. (Söz konusu eser tez kapsamında “İsbat Teorisi” kısaltmasıyla anılmıştır.)

Belgesay, Mustafa Reşit:

Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu Şerhi I (Teoriler), C. 1, 3. Baskı, İstanbul, Duygu Matbaası, 1949-1950. (Söz konusu eser tez kapsamında “Teoriler” kısaltmasıyla anılmıştır.)

Berkin, Necmettin M.:

Medeni Usul Hukuku Esasları, İstanbul, Hamle Matbaası, 1969.

Betin, Selma; Ocak, Uğur:

İşe İade Davaları, 1. Baskı, Ankara, Ağustos 2021(Söz konusu eser tez kapsamında “İşe İade” kısaltmasıyla anılmıştır.).

Bilge, Necip; Önen, Ergun:

Medeni Yargılama Hukuku Dersleri, 3. Baskı, Ankara, 1978, s.406.

Birben, Erhan; Öktem, Sezgi:

“İş Yargılamasının Medeni Usul Hukukuna Hakim Olan İlkeler Bakımından Değerlendirilmesi”, **Prof. Doktor Nuri Çelik’e Armağan**, C. 2, İstanbul, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, 2001, s.1076-1143.

Bozkurt, Argun:

İş Yargılaması Usul Hukuku, 6. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2018.

Bozok, Salim:

İşe İade Davasında Karar ve Kararın İcrası, 1. Baskı, İstanbul, OnikiLevha Yayınları, 2019.

Budak, Ali Cem; Karaaslan, Varol:

Medeni Usul Hukuku, 6. Baskı, İstanbul, Filiz Kitabevi, 2022.

Canbolat, Talat:

“İş Yargılaması ve Özellikleri”, **Argumentum**, C. 1, Sayı 4, 1990, s.48-52.

- Centel, Tankut: “Feshin Geçerli Nedene Dayandırılması, İspat Yükümlülüğü ve Sonuçları”, **Mercek Dergisi**, s.10-14.
- Centel, Tankut: **İş Güvencesi**, 2. Baskı, İstanbul, Legal Yayıncılık, Ocak 2020.
- Çankaya, Osman Güven; Günay, Cevdet İlhan; Gökteş, Seracettin: **Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları**, 2. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2006.
- Çankaya, Yiğitcan: “İşçi Lehine Yorum İlkesi”, **Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 5, Sayı 1, 2020, s.807-828.
- Çelik, Nuri: “İş Sözleşmesinin Geçersizliği ve İşe İade Talebiyle Açılan Davada İspat Yükü”, **Devrim Ulucan’a Armağan**, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2008, s.343-349.
- Çelik, Nuri; Caniklioğlu, Nurşen; Canbolat, Talat: **İş Hukuku Dersleri**, 30. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, 2017.
- Çelik, Nuri; Özkaraca, Ercüment; Caniklioğlu, Nurşen; Canbolat, Talat; **İş Hukuku Dersleri**, 34. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, Ekim 2021. (Söz konusu eser tez kapsamında “Ders” kısaltmasıyla anılmıştır.)
- Çenberci, Mustafa: **İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi**, Ankara, Güzel İstanbul Matbaası, 1969.
- Çil, Şahin: **İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk**, 1. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2018.
- Çil, Şahin: “İş Yargısında Kanun Yolu”, **İstanbul Barosu-Galatasaray Üniversitesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2017 Yılı Toplantısı**, İstanbul, İstanbul Barosu Yayınları, 2018, s.15-63.
- Demir, Ömer Faruk: “İşe İade Davasında Yargılama”, **Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 22, Sayı 37, 2017, s.285-312.
- Deren Yıldırım, Nevhis: **Türk, İsviçre ve Alman Medeni Usul Hukukunda Kesin Hükmün Subjektif Sınırları**, 1. Baskı, İstanbul, Alfa Yayınları, 1996.
- Doğan Yenisey, Kübra: “İş Yargısında Zorunlu Arabuluculuk”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği**

40. Yıl Uluslararası Toplantısı, **İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi**, İstanbul, TİSK, 2016, s.167-193.
- Dural, Mustafa; Sarı, Suat: **Türk Özel Hukuku**, C. 1, 17. Baskı, İstanbul, Filiz Kitabevi, 2022.
- Ekmekçi, Ömer: “Hocayla İş Yargısı Üzerine Sohbet”, **İÜHFM, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan**, Özel Sayı, C. 1, 2016, s.371-380.
- Ekmekçi, Ömer: “Maddi İş Hukuku Yönünden 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu”, **“Yeni İş Mahkemeleri Kanunu Üzerine” Toplantısı**, İstanbul, OnİkiLevha Yayıncılık, 2018, s.5-39. (Söz konusu eser tez kapsamında “Yeni İMK” kısaltmasıyla anılmıştır.)
- Ekmekçi, Ömer: “Sunulan Tebliğlerin Değerlendirilmesi”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 yılı Toplantısı, **İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları**, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2005, s.171-180. (Söz konusu eser tez kapsamında “İş Güvencesi” kısaltmasıyla anılmıştır.)
- Ekmekçi, Ömer: “Yargıtay’ın İşe İade Davalarına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi”, **Legal İHSGHD**, Sayı 1, 2004, s.165-181. (Söz konusu eser tez kapsamında “Değerlendirme” kısaltmasıyla anılmıştır.)
- Ekmekçi, Ömer: “Yeni İş Kanunu Karşısında Yargı, Dava Süreci ve Olası Uygulama Sorunları Üzerine”, **Mercek Dergisi**, Temmuz 2003, s.132-139. (Söz konusu eser tez kapsamında “Yeni İş Kanunu” kısaltmasıyla anılmıştır.)
- Ekmekçi, Ömer: “4773 Sayılı İş Güvencesi Yasası Karşısında Yargının Durumu ve Ortaya Çıkabilecek Uygulama Sorunları Üzerine”, **Mercek Dergisi**, Sayı 28, 2002, s.96-111. (Söz konusu eser tez kapsamında “4773 Sayılı Yasa” kısaltmasıyla anılmıştır.)
- Ekmekçi, Ömer; Yiğit, Esra: **Bireysel İş Hukuku Dersleri**, 3. Baskı, İstanbul, OnİkiLevha Yayınları, Kasım 2021.

Ekmekçi, Ömer; Özekes, Muhammet; Atalı, Murat; Seven, Vural:

Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk, 2. Baskı, İstanbul, OnİkiLevha Yayınları, 2019.

Ekonomi, Münir:

“İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesinde Tarafların Anlaşması, İbraname ile İş Güvencesi Davasından Feragat ve Sulh, Karar İncelemesi”, **Legal Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi**, Sayı 1, 2006, s.29-47.

Erdoğan, Ersin; Erzurumlu, Nurbanu:

“İş Mahkemeleri Kanun Tasarısı Taslağı Hakkında Bazı Düşünceler”, **Legal İHSGHD**, Sayı 52, 2016, s.1861-1911.

Erişir, Evrim:

Geçici Hukuki Korumanın Temelleri ve İhtiyati Tedbir Türleri, 1. Baskı, İstanbul, OnİkiLevha Yayınları, 2013.

Erişir, Evrim:

Medeni Usul Hukukunda Dava Ehliyeti, 1. Baskı, İzmir, Güncel Yayınları, 2007.(Söz konusu eser tez kapsamında “**Dava Ehliyeti**” kısaltmasıyla anılmıştır.).

Eyrenci, Öner; Taşkent, Savaş; Ulucan, Devrim; Baskan, Ş. Esra:

İş Hukuku, 10. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, 2020.

Gökçe, Erdal:

Türk İş Hukukunda İşe İade Davası, 1. Baskı, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2008.

Göktaş, Seracettin:

“İşyeri Kapanmasının İş Güvencesine Etkisi”, **Sicil Dergisi**, Sayı 16, 2009, s.70-75.

Gülver, Ender:

“İş Yargılamasında Görev”, **İÜHFİM**, C. 49, Sayı 1-2, 2001, s.371-419.

Günay, Cevdet İlhan:

“Geçersiz Feshin Hukuki Sonuçlarına İlişkin Yargıtay Uygulaması”, Yargıç Güven Çankaya’ya Armağan Semineri, **Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi**, Ankara, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Yayını, 2008, s.91-147.

Günay, Cevdet İlhan:

İş Davaları, 7. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2022. (Söz konusu eser tez kapsamında “**İş Davaları**” şeklinde anılmıştır.)

- Günay, Cevdet İlhan: "İş Mahkemelerinin Görevi", **Ankara Barosu Dergisi**, Yıl 56, Sayı 2-3, 1999, s.77-108.
- Günay, Cevdet İlhan: **İş Yargısı ve Arabuluculuk**, 1. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2017.
- Güzel, Ali: "İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları(Eleştirel Bir Yaklaşım)", **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu**, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2014, s.236-314. (Söz konusu eser tez kapsamında "Sona Erme" kısaltmasıyla anılmıştır.)
- Güzel, Ali: "İşe İade Davalarına İlişkin Sorunların Çözümü Açısından Yeni Bir Model Önerisi", İstanbul Barosu-Galatasaray Üniversitesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2014 Yılı Toplantısı, **İş Hukukunda Güncel Sorunlar 4**, İstanbul, Seçkin Yayıncılık, 2014, s.95-120. (Söz konusu eser tez kapsamında "Yeni Model" kısaltmasıyla anılmıştır.)
- Hatemi, Kezban: "İşçi Sendikalarının Usul Hukuku Açısından Ehliyet Durumu", **İstanbul Barosu Dergisi**, C. 49, Sayı 1-2, 1975, s.31-47.
- İzmirlioğlu, Ayça: "Sendikaların Yargılama Alanına İlişkin Bireysel Nitelikli Faaliyetleri", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 19, Sayı 2, 2017, s.129-176.
- Kabakçı, Mahmut: "İş Mahkemelerinin Görev, Yetki ve Yapısı Hakkında Değerlendirmeler", **Av. Cengiz Özbilgin'e Armağan**, İstanbul, Beta Yayınları, 2018, s.33-68.
- Kale, Serdar: **Medeni Yargılamada Taraf Ehliyeti**, 1. Baskı, İstanbul, Oniki Levha Yayınları, 2010.
- Kar, Bektaş: **İş Güvencesi ve Uygulaması**, 4. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2020. (Söz konusu eser tez kapsamında "İş Uygulaması" kısaltmasıyla anılmıştır.)
- Kar, Bektaş: **İş Yargılaması Usulü**, 3. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2021. (Söz konusu eser tez kapsamında "İş Yargılaması" kısaltmasıyla anılmıştır.)

- Kar, Bektaş: "İş Yargılamasına Hakim Olan İlkeler", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Prof. Dr. Polat Soyer'e Armağan, C. 15, Özel Sayı, 2014, 869-882. (Söz konusu eser tez kapsamında "**Hakim İlkeler**" kısaltmasıyla anılmıştır.)
- Kar, Bektaş: "İşe İade(İş Güvencesi) Davasında Yargılama Hukuku Sorunları", **Ankara Barosu Dergisi**, Sayı 1, 2008, s.87-113. (Söz konusu eser tez kapsamında "**Yargılama Sorunları**" kısaltmasıyla anılmıştır.)
- Karabacak, Emre: "İşe İade Kararları ve İcra Edilebilirliği", **Türkiye Adalet Akademisi Dergisi**, Sayı 29, 2017, s.255-275.
- Karslı, Abdurrahim: **Medeni Muhakeme Hukuku**, 5. Baskı, İstanbul, Filiz Kitabevi, 2020.
- Karslı, Abdurrahim: **Medeni Usul Hukukunda Usuli İşlemler**, İstanbul, Kudret Yayınları, 2001. (Söz konusu eser tez kapsamında "**Usuli İşlemler**" kısaltmasıyla anılmıştır.)
- Kılıçoğlu, Mustafa: **İş Yargılamaları Usulü**, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2011.
- Kılıçoğlu, Mustafa; Şenocak, Kemal: **İş Güvencesi Hukuku**, 1. Baskı, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2007.
- Kıyak, Emre: "Arabuluculuk Sonucunda Ulaşılan Anlaşma Belgesinin Hukuki Niteliği", **Türkiye Adalet Akademisi Dergisi**, Sayı 21, 2015, s.523-548.
- Kocagil, İpek: "Karar İncelemesi, İşe İade Davasında Davacı İşçinin Ölümü", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı 28, 2011, s.311-323.
- Koç, Evren: "İş Mahkemelerinin Görev ve Yetkisi", Prof. Dr. Ergun Özsunay'a Armağan, İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2004, s.177-197. (Söz konusu eser tez kapsamında "**Görev ve Yetki**" kısaltmasıyla anılmıştır.)
- Koç, Evren: "İş Mahkemesinde Yargılama Usulünün Özellikleri", Medeni Usul ve İcra-İflas Hukukçuları Toplantısı XVII, **Özel**

- Mahkemeler ve Özel Mahkemelerdeki Yargılama Usulü**, Antalya, Türkiye Adalet Akademisi Yayınları, 2021, s.337-364. (Söz konusu eser tez kapsamında “**Yargılama Usulü**” kısaltmasıyla anılmıştır.)
- Konuralp, Cengiz Serhat: “6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu’na Göre İhtiyati Tedbirler”, **İÜHFM**, C. 71, Sayı 2, s.225-274.
- Köme Akpulat, Ayşe: “İş Mahkemeleri Kanunu’nda Yetki Kuralları”, Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuka Genç Yaklaşımlar Konferans Serisi No.9, **İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar IV**, 1. Baskı, İstanbul, OnİkiLevha Yayınları, Kasım 2020, s.1-46.
- Köme Akpulat, Ayşe: **İş Mahkemelerinde Yargılamanın Özellikleri**, 1. Baskı, İstanbul, OnİkiLevha Yayınları, 2018. (Söz konusu eser tez kapsamında “**Yargılamanın Özellikleri**” kısaltmasıyla anılmıştır.)
- Kurt, Resul; Koç, Muzaffer: **İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi, İş Güvencesi ve İşe İade Davaları**, 5. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2021.
- Kurt Konca, Nesibe; Damar, Ceren: “İş Yargılamasında İstinaf Kanun Yolu”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Sayı 125, 2016, s.187-230.
- Kuru, Baki: **Hukuk Muhakemeleri Usulü**, 6 C., C. 1, 6. Baskı, İstanbul, Demir Demir Yayıncılık, 2001. (Söz konusu eser tez kapsamında “**HMK C. 1**” kısaltmasıyla anılmıştır.)
- Kuru, Baki: **Hukuk Muhakemeleri Usulü**, 6 C., C. 4, 6. Baskı, İstanbul, Demir Demir Yayıncılık, 2001.
- Kuru, Baki: **İstinaf Sistemine Göre Yazılmış İcra ve İflas Hukuku**, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2016. (Söz konusu eser tez kapsamında “**İcra Hukuku**” kısaltmasıyla anılmıştır.)
- Kuru, Baki; Aydın, Burak: **Medeni Usul Hukuku El Kitabı**, C. 1-2, 2. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, Ağustos 2021. (Söz konusu eserler tez kapsamında “**Kuru Cilt 1**” ve “**Kuru Cilt 2**” kısaltmasıyla anılmıştır.)

Kuru, Baki; Budak, Ali Cem:

Tespit Davaları, 2. Baskı, İstanbul, OnİkiLevha Yayınları, 2010.

Kurucu, Oğuz:

İçtihatlarla İş Yargısı, Ankara, 1994.

Manav, Eda:

“Feshe İtiraz Davasının Yargılama Sürecinde Gerçekleşen Olayların Davaya Etkisi”, **Sicil Dergisi**, Sayı 17, 2010, s.58-73. (Söz konusu eser tez kapsamında “**Yargılama Süreci**” kısaltmasıyla anılmıştır.)

Manav, Eda:

İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları, 1. Baskı, Ankara, Turhan Kitabevi, 2009.

Manav, Hale:

İş Sözleşmesinde Feshin Geçersizliğinin Tespiti ve Hukuki Sonuçları, 1. Baskı, İstanbul, OnİkiLevha Yayınları, 2010. (Söz konusu eser tez kapsamında “**Geçersizliğin Tespiti**” kısaltmasıyla anılmıştır.)

Mollamahmutoğlu, Hamdi; Astarlı, Muhittin; Baysal, Ulaş:

İş Hukuku, Güncellenmiş 7. Baskı, Ankara, Lykeion Yayınları, 2022.

Muşul, Timuçin:

İcra ve İflas Hukuku Esasları, 6. Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi, 2017. (Söz konusu eser tez kapsamında “**İcra Hukuku**” kısaltmasıyla anılmıştır.)

Muşul, Timuçin:

Medeni Usul Hukukunda Terdit İlişkileri, 1. Baskı, İstanbul, Fakülteler Matbaası, 1984.

Mutlay, Faruk Barış:

“İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk”, Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuka Genç Yaklaşımlar Konferans Serisi No.7, **İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar III**, 1. Baskı, İstanbul, OnİkiLevha Yayınları, Temmuz 2018, s.23-173. (Söz konusu eser tez kapsamında “**Zorunlu Arabuluculuk**” kısaltmasıyla anılmıştır.)

Mutlay, Faruk Barış:

“İşe İade Davalarında Arabuluculuk”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı 59, 2018, s.2129-2154. (Söz konusu eser tez kapsamında “**Arabuluculuk**” kısaltmasıyla anılmıştır.)

Mutlay, Faruk Barış; Işık, Melih:

“7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu Uyarınca Görev”, **Ankara Barosu Dergisi**, Sayı 68, 2019, s.565-634.

Namlı, Mert:

“İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağı ile Getirilen Zorunlu Arabuluculuk Kurumunun Medeni Usul Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 40. Yıl Uluslararası Toplantısı, **İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi**, İstanbul, TİSK, 2016, s.151-165. (Söz konusu eser tez kapsamında “**Arabuluculuk**” kısaltmasıyla anılmıştır.)

Namlı, Mert:

“İş Uyuşmazlıkları ve İstinaf”, **Sicil Dergisi**, Sayı 36, 2016, s.119-147. (Söz konusu eser tez kapsamında “**İstinaf**” kısaltmasıyla anılmıştır.)

Namlı, Mert:

Türk ve Fransız Medeni Usul Hukuku’nda Yargılamanın Yenilenmesi, 1. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, 2014.

Narmanlıoğlu, Ünal:

“İş Güvencesi Hükümleri Çerçevesinde Açılacak Davanın Konusu, Niteliği ve Davayı Tamamen ya da Kısmen Konusuz Bırakan Olgular”, **Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan**, C. 2, İstanbul, Beta Yayınları, 2011, s.623-655.

Narmanlıoğlu, Ünal:

“İş Kanunu’nun İşçiye Güvence Sağlayan Feshin Geçersizliği Davasının Yeni Çerçevesi” **Sicil Dergisi**, Sayı 38, 2017, s.9-21. (Söz konusu eser tez kapsamında “**Feshin Geçersizliği**” kısaltmasıyla anılmıştır.)

Odaman, Serkan:

“Fesihden Sonra İşyerinin Kapatılmasının Feshin Sonuçlarına Etkisi”, **Sicil Dergisi**, Sayı 8, 2007, s.74-79.

Okur, Zeki:

“İş Uyuşmazlıklarında İşçi Lehine İspat Kolaylığı”, **İÜHFM, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan**, Özel Sayı, C. 1, 2016, s.587-600.

Önen, Ergun:

Medeni Yargılama Hukuku, Ankara, Sevinç Matbaası, 1979.

- Özbay, İbrahim: “Hukuk Muhakemeleri Kanunu’na Göre Topluluk Davaları(HMK m. 113)”, Medeni Usul ve İcra-İflas Hukukçuları Toplantısı X, **Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun Değerlendirilmesi**, İzmir, Türkiye Adalet Akademisi Yayınları, 2012, s.246-305.
- Özbek, Mustafa Serdar: **Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda İlamlı İcranın Etkinliği**, C. 2, 4. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2018.
- Özbek, Mustafa Serdar: “İşe İade Davasında Davacı İşçinin Tedbiren İşe İadesi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı 35, 2012, s.11-39.
- Özbek, Mustafa Serdar; Ertan, Emre: “İşe İade İlamlarının İcrasında Kesinleşme Şartı”, **Sicil Dergisi**, Sayı 43, 2020, s.53-76.
- Özcan, Durmuş: **İş Hukukunda Fesih ve İş Güvencesi**, 1. Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi, 2013.
- Özcan, Durmuş: “İşe İade Davalarında İhtiyati Tedbir Yoluyla veya Duruşma Açılmadan İşe İadeye Karar Verilip Verilemeyeceği Meselesi”, **Sicil Dergisi**, Sayı 29, 2012, s.98-107.
- Özdemir, Erdem: **İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları**, 1. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, 2006.
- Özekes, Muhammet: “Hukuk Yargılaması ve İcra Hukuku Yönünden İşe İade Davaları ve Uygulama Sorunları”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 yılı Toplantısı, **İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları**, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2005, s.131-170. (Söz konusu eser tez kapsamında “**Uygulama**” kısaltmasıyla anılmıştır.)
- Özekes, Muhammet: **İcra ve İflas Hukukunda İhtiyati Haciz**, 1. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 1999. (Söz konusu eser tez kapsamında “**İhtiyati Haciz**” kısaltmasıyla anılmıştır.)
- Özekes, Muhammet: “İş Kanunu’nun 20. ve 21. Maddelerinin Medeni Yargılama ve İcra Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi”, **75. Yaş Günü İçin Prof. Dr Baki Kuru Armağanı**, Ankara, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, 2004, s.479-514. (Söz konusu eser tez

- kapsamında “**Değerlendirme**” kısaltmasıyla anılmıştır.)
- Özekes, Muhammet: “7036 Sayılı Kanun’la Yapılan Değişikliklerin İşe İade Davasının Niteliği ve İcrasına Etkisi”, **Sicil Dergisi**, Sayı 39, 2018, s.62-77. (Söz konusu eser tez kapsamında “**7036**” kısaltmasıyla anılmıştır.)
- Özekes, Muhammet; Atalı, Murat: “7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu Üzerine Eleştiri, Değerlendirme ve Öneriler”, “**Yeni İş Mahkemeleri Kanunu Üzerine**” **Toplantısı**, İstanbul, OnİkiLevha Yayıncılık, 2018, s.41-122.
- Özekes, Muhammet; Boran Güneysu, Nilüfer: **Deliller ve Hüküm Eksikliği Yönünden İstinaf İncelemesi ve Kararı(HMK m. 353/1-a-6)**, 1. Baskı, İstanbul, OnİkiLevha Yayınları, Eylül 2021.
- Özekes, Özlem: “İşe İade Taleplerinde Dava Şartı Olan (Zorunlu) Arabuluculuk, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Sayı 138, 2018, s.273-316. (Söz konusu eser tez kapsamında “**İşe İade Arabuluculuk**” kısaltmasıyla anılmıştır.)
- Özkan, Yavuz; Aydın, Fatih: “İşe İade Davası ile İşçilik Alacaklarının Terditli Davaya Konu Edilmesi”, **Sicil Dergisi**, Sayı 45, 2021, s.166-182.
- Özkaraca, Ercüment: “Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk İş Güvencesi Sisteminde Yaşanan Sorunlar ve Yeni Bir Model Önerisi”, **Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 8, Sayı 91-92, 2012, s.78-110.
- Özmumcu, Seda: “Dava Şartı Arabuluculuğun Yargılama Hukukuna Yansımaları ve Olası Sorunlar”, **Prof. Dr. Erdoğan Moroğlu’nu Anma Toplantıları**, İstanbul, OnİkiLevha Yayınları, 2021, s.139-156. (Söz konusu eser tez kapsamında “**Arabuluculuk**” kısaltmasıyla anılmıştır.)
- Özmumcu, Seda: “Karşılaştırmalı Hukuk ve Türk Hukuku Açısından Zorunlu Arabuluculuk Sistemine Genel Bir Bakış”, **İÜHFM**, C. 74, Sayı 2, 2016, s.807-842. (Söz konusu eser tez kapsamında “**Zorunlu Arabuluculuk**” kısaltmasıyla anılmıştır.)

Özmumcu, Seda:

“Türk Hukukunda Yargıtay Kararları Işığında Re’sen Araştırma İlkesi”, SDÜHFD MİHBİR Özel Sayısı Medeni Usul ve İcra-İflas Hukukçuları Toplantısı XII, **HMK Çerçevesinde Yargılamaya Hakim Olan İlkeler**, C. 4, Sayı 2, 2014, s.145-171. (Söz konusu eser tez kapsamında “**Re’sen Araştırma**” kısaltmasıyla anılmıştır.)

Pekcanitez, Hakan:

“Soru-Cevap-Tartışma”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 yılı Toplantısı, **İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları**, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2005, s.181-219.

Pekcanitez, Hakan:

“Tartışma ve Yorumlar”, **“Yeni İş Mahkemeleri Kanunu Üzerine” Toplantısı**, İstanbul, OnİkiLevha Yayıncılık, 2018, s.127-150.

Pekcanitez, Hakan:

“Tartışmalar”, **“Ticari Uyuşmazlıklarda Zorunlu Arabuluculuk”**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2019, s.140-156.

Pekcanitez, Hakan; Atalay, Oğuz; Özekes, Muhammet:

Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı, 8. Baskı, İstanbul, OnİkiLevha Yayınları, Eylül 2020.

Pekcanitez, Hakan; Atalay, Oğuz; Sungurtekin Özkan, Meral; Özekes, Muhammet:

İcra ve İflas Hukuku Ders Kitabı, 6. Baskı, İstanbul, OnİkiLevha Yayınları, 2019.

Pekcanitez, Hakan; Atalay, Oğuz; Özekes, Muhammet; Atalı, Murat; Erdönmez, Güray; Akkan, Mine; Yeşilirmak, Ali; Taş Korkmaz, Hülya:

Usul-Medeni Usul Hukuku, C. 1-2-3, 15. Baskı, İstanbul, OnİkiLevha Yayınları, 2017. (Söz konusu eserler tez kapsamında “**Usul Cilt 1**”, “**Usul Cilt 2**” “**Usul Cilt 3**” kısaltmasıyla anılmıştır.)

Postacıoğlu, İlhan E.:

Medeni Usul Hukuku Dersleri, 1711 Sayılı Kanuna göre yazılmış 6. Baskı, İstanbul, 1975.

Postacıoğlu, İlhan E.:

“Şarta Muallak Hükümler”, **Adalet Dergisi**, Sayı 2, 1941, s.112-122. (Söz konusu eser tez kapsamında “**Şart**” kısaltmasıyla anılmıştır.)

Postacıoğlu, İlhan E.; Altay, Sümer:

İcra Hukuku Esasları, 5. Baskı, İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2010. (Söz konusu eser tez

- kapsamında “**İcra Hukuku**” kısaltmasıyla anılmıştır.)
- Postacıoğlu, İlhan E.; Altay, Sümer: **Medeni Usul Hukuku Dersleri**, 8. Baskı, İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2020.
- Sarıbay, Gizem: **Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Kapsamında Fesih Usulü, Feshe İtiraz ve Feshe İtirazın Sonuçları**, 1. Baskı, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2007.
- Soyer, Polat; Özekes, Muhammet: “İşçinin Sözleşmeye Aykırı Davranması Yargı Kararıyla Ödüllendirilebilir mi?” **Legal İHSGHD**, Sayı 8, 2005, s.1611-1621.
- Süzek, Sarper: “Feshin Geçersizliği Davasında Yargılama Süreci ve Ortaya Çıkan Olguların Davaya Etkisi”, **Legal İHSGHD**, Sayı 35, 2012, s.57-75.
- Süzek, Sarper: **İş Hukuku**, 21. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, Eylül 2021. (Söz konusu eser tez kapsamında “**Ders Kitabı**” kısaltmasıyla anılmıştır.)
- Süzek, Sarper: “İş Hukukunda Amaca Uygun Yorum”, **Sicil Dergisi**, Sayı 34, 2015, s.9-25.
- Süzek, Sarper: “İşe İade Davalarında Yargı Kararı”, **Sicil Dergisi**, Sayı 40, 2018, s.11-21. (Söz konusu eser tez kapsamında “**Yargı Kararı**” kısaltmasıyla anılmıştır.)
- Şahin, Çağatay Serdar: “İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk Uygulaması”, **Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 15, Sayı 2, 2018, s.75-114.
- Şahlanan, Fevzi: “Bireysel İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”, **Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin 2003 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi**, Ankara, Türk-İş, 2005, s.89-123. (Söz konusu eser tez kapsamında “**2003**” kısaltmasıyla anılmıştır.)
- Şahlanan, Fevzi: “İş Mahkemeleri ve İş Yargılaması”, **Türk Endüstri İlişkileri Derneği III. Uluslararası Endüstri İlişkileri Kongresi**, İstanbul, TÜHİS, s.107-130. (Söz konusu

- eser tez kapsamında “**İş Mahkemeleri**” kısaltmasıyla anılmıştır.)
- Şahlanan, Fevzi: “İş Mahkemelerinin Yetkisinin Kamu Düzeninden Olması”, **Tekstil İşveren Dergisi**, Sayı 33, 2009, s.2-6.
- Şahlanan, Fevzi: “İş Yargılaması”, **İÜHFM**, C. 42, Sayı 1-4, 1976, s.377-421.
- Şahlanan, Fevzi: “İşçi Sendikalarının Üyeleri Adına Dava Açması ve Sorumluluğu”, **Tekstil İşveren Dergisi**, Sayı 66, 2012, s.2-4.
- Şahlanan, Fevzi: “İşçinin Hem İşe İade Hem De Kıdem-İhbar Tazminatı Davası Açmış Olması”, **Tekstil İşveren Dergisi**, 2006, s.2-5.
- Şahlanan, Fevzi: “İşe İade Davası Açan İşçinin Yargılama Sırasında Ölmesi”, **Tekstil İşveren Dergisi**, 2010, s.2-6.
- Şahlanan, Fevzi: “İşe İade Davası Sürerken İşçinin İşe Başlatılması”, **Tekstil İşveren Dergisi**, 2005, s.2-4.
- Şahlanan, Fevzi: “Kıdem-İhbar Tazminatı Davası ile İşe İade Davasının İlişkisi”, **Tekstil İşveren Dergisi**, Sayı 10, 2007, s.2-7.
- Şen, Murat: “İş Mahkemelerinde Yetki ve Yetki Sözleşmeleri”, **Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 8, Sayı 1-2, 2004, s.563-581.
- Tahiroğlu, Fatih: **Medeni Usul Hukukunda Re’sen Araştırma İlkesi**, 1. Baskı, İstanbul, OnİkiLevha Yayınları, 2021.
- Tanrıver, Süha: **Hukuk Uyuşmazlıkları Bağlamında Arabuluculuk**, 1. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2020. (Söz konusu eser tez kapsamında “**Arabuluculuk**” kısaltmasıyla anılmıştır.)
- Tanrıver, Süha: **Medeni Usul Hukuku C. 1, 4. Baskı**, Ankara, Yetkin Yayınları, 2021. (Söz konusu eser tez kapsamında “**Cilt 1**” kısaltmasıyla anılmıştır.)

- Tanrıver, Süha: **Medeni Usul Hukuku C. 2**, 2. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2022. (Söz konusu eser tez kapsamında “**Cilt 2**” kısaltmasıyla anılmıştır.)
- Taş Korkmaz, Hülya: "6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun Görev, Yetki ve Yargı Yeri Belirlenmesine İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi", **Yaşar Üniversitesi E-Dergisi**, Prof. Dr. Aydın Zevkliler'e Armağan Özel Sayısı, Sayı 8, 2014, s.1753-1818.
- Taşpolat Tuğsavul, Melis: “İstinaf İncelemesi Sonucunda Verilebilecek Kararlar”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Sayı 134, 2018, s.313-354.
- Tuncay, Aziz Can: “İş Güvencesi”, **Çimento İşveren Dergisi**, Sayı 2, 2004, s.58-61.
- Tuncay, Aziz Can: “İş Mahkemelerinin Görev ve Yetkisi Üzerine Düşünceler”, **İstanbul Barosu Dergisi**, C. 62, Sayı 4-5-6, 1988, s.221-235. (Söz konusu eser tez kapsamında “**Baro Dergisi**” kısaltmasıyla anılmıştır.)
- Tuncay, Aziz Can: “İş Mahkemelerinin Yetkisi ve Sözleşme Yasağı”, **İş Hukuku Dergisi**, Sayı 9, 1969, s.759-767.
- Tuncay, Aziz Can; Savaş Kutsal, F. Burcu: **Toplu İş Hukuku**, 6. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, 2017.
- Uçum, Mehmet: “İşe İade Taleplerinde Başlıca Sorunlar”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 yılı Toplantısı, **İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları**, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2005, s.72-93.
- Uçum, Mehmet: **Yeni İş Kanunu Seminer Notları**, 1. Baskı, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2003.
- Ulukapı, Ömer: **Medeni Usul Hukukunda Dava Arkadaşlığı**, 1. Baskı, Konya, Mimoza Yayınları, 1991.
- Umar, Bilge: **Hukuk Muhakemeleri Kanunu Şerhi**, 2. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2014.

Umar, Bilge; Yılmaz, Ejder:

İsbat Yükü, 2. Baskı, Ankara, Kazancı Hukuk Yayınları, 1980.

Uşan, Muhammed Fatih:

“Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Davalarının Sonuçları”, **Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Dergisi**, C. 10, Sayı 1, 2008, s.1-48.

Üstündağ, Saim:

İcra Hukukunun Esasları, 7. Baskı, İstanbul, Nesil Matbaacılık, 2000. (Söz konusu eser tez kapsamında “**İcra Hukuku**” kısaltmasıyla anılmıştır.)

Üstündağ, Saim:

İhtiyati Tedbirler(Geçici Hukuki Himaye(Koruma) Önlemleri), Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1981. (Söz konusu eser tez kapsamında “**İhtiyati Tedbirler**” kısaltmasıyla anılmıştır.)

Üstündağ, Saim:

Medeni Yargılama Hukuku, C. 1-2, 7. Baskı, İstanbul, Nesil Matbaacılık, 2000.

Üstündağ, Saim:

Medeni Yargılama Hukukunda Kanun Yolları ve Tahkim, 2. Baskı, İstanbul, Sulhi Garan Matbaası, 1971.

Yazıcı, Çiğdem:

Medeni Usul Hukukunda Karşı Dava, 1. Baskı, İstanbul, OnİkiLevha Yayınları, 2021.

Yılmaz, Ejder:

Geçici Hukuki Himaye Tedbirleri, C. 1, 1. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2001. (Söz konusu eser tez kapsamında “**C. 1**” kısaltmasıyla anılmıştır.)

Yılmaz, Ejder:

Hukuk Muhakemeleri Kanunu Şerhi, 2. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2013.

Yılmaz, Ejder:

İslah, 5. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2021.

Yılmaz, Ejder:

“İşe İade Davalarında Yargılama Usulü ile İlgili Özellikler”, **Sicil Dergisi**, Sayı 4, 2006, s.20-31.

Yılmaz, Ejder:

“İşe İade Davasında Verilen Hükmün İcra Takibine Konulması”, **Sicil Dergisi**, Sayı 17, 2010, s.45-53. (Söz konusu eser tez kapsamında “**İcra Takibi**” kısaltmasıyla anılmıştır.)

(Çevrimiçi), www.hsk.gov.tr

(Çevrimiçi), www.lexpera.com

(Çevrimiçi), www.mevzuat.tbmm.gov.tr

(Çevrimiçi), www.sinerjimevzuat.com

(Çevrimiçi), www.tbmm.gov.tr

