

FESHİN GEÇERSİZLİĞİ DAVASINDA ÖN KOŞUL OLARAK ARABULUCULUK KURUMU

Mediation as a Prerequisite in Invalidity of Termination Cases

H. Sena AKKIŞLA*

Özet

İş Kanunu kapsamındaki hukuki işlemler bakımından yargısal çözüm unsuru için getirilmiş olan arabulucuya başvuru ön koşulu bu çalışma kapsamında ele alınmıştır. Alternatif uyuşmazlık yöntemi olarak arabuluculuk Türkiye’de iş hukuku, ticaret hukuku, kira hukuku ve tüketici hukuku alanlarında yargılama sürelerine yardımcı olmayı amaçlamaktadır. İşçi ve işveren arasında yaşanan hukuki uyuşmazlıkların uzun sürelerle sarkmadan çözülmesine yardımcı olmasının yanında tarafları barış ortamında bir araya getirerek sosyal ilişkilerin zedelenmemesine ve tarafların kendi ilişkilerinde adil bir çözüm bulabilmelerine olanak tanımaktadır. İş mahkemelerinin iş yükünü hafifletmeyi sağlayan arabulucu kurumu ilgili bu olumlu etkilerin karşısında tarafların bu görüşmeler esnasında yaşadıkları ve karşılaştıkları somut durumlar kanun koyucunun korumak istediği menfaati zedelemektedir. Esas olan ihtiyari arabuluculuk kavramı iken bunun bir dava şartı olarak düzenlenmiş olması İş Kanunu içerisindeki bazı dengeleri etkilemiştir. Bu etki en basit anlamıyla tarafların mahkemeye gitmeden önce arabulucuya gitmelerini zorunlu kılmış ancak burada anlaşmalarını zorunlu tutmamış olmasıdır. Taraflar burada anlaşma sağlamamış olmaları halinde mahkemeye gitmekte özgürdürler. Arabulucuya başvuru ile geçen süre bakımından yaşanan belirsizlikler tarafların aleyhine sonuçlar doğurabilmektedir. Çalışmamız içerisinde bu kapsamda bulunan feshin geçersizliği halinde açılacak dava bakımından arabulucuya başvuru şartını ele alacağız.

Anahtar Kelimeler: İş Hukuku, Fesih, Arabuluculuk, Geçersizlik

Abstract

The prerequisite of application to the mediator, which has been introduced for the judicial remedy element in terms of legal transactions within the scope of the Labour Law, is discussed within the scope of this study. Mediation as an alternative dispute resolution method aims to help the judicial proceedings in the fields of labour law, commercial law, rent law and consumer law in Turkey. In addition to helping to resolve legal disputes between the employee and the employer without prolonged periods of time, it brings the parties together in a peaceful environment and allows the parties to find a fair solution in their own relations. In the face of these positive effects of the mediator institution, which alleviates the workload of the labour courts, the concrete situations experienced and encountered by the parties during these negotiations damage the interest that the legislator wants to protect. While the concept of voluntary mediation is the main one, the fact that it is regulated as a condition of litigation has affected some balances within

➤ Bu makale Etik Kurul iznine tabi değildir/This article is not subject to Ethics Committee permission.

➤ Makale Geliş Tarihi/Article Received Date: 20.10.2023

➤ Yayın Kurulu Kabul Tarihi/Editorial Board Acceptance Date: 27.12.2023

* Av. Dr., Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak Barosu, sakkisla92@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-0478-5904>.



the Labour Law. In the simplest sense, this effect is that the parties are obliged to go to the mediator before going to court, but they are not obliged to agree here. If the parties do not reach an agreement here, they are free to go to court. The uncertainties of the time elapsed with the application to the mediator may have consequences to the detriment of the parties. In our study, we will discuss the requirement to apply to the mediator in terms of the lawsuit to be filed in case of invalidity of the termination within this scope.

Key Words: Labour Law, Termination, Mediation, Invalidity

GİRİŞ

4857 sayılı İş Kanunu işçinin iş sözleşmesinin feshi sonucunda itiraz usul ve süresine ilişkin bir düzenleme yapmıştır. Yapılan bu düzenlemede işçinin sözleşmesi geçerli bir sebebe dayanmadan feshedilirse çözüm olarak işçi buna karşı dava açabilecektir. Ülkemizde bu konuda sıkça dava açılması ve iş mahkemelerinin iş yüklerinin artması, sonuçta uzun bir zaman alan yargılamalara ve hak kayıplarına yol açmıştır. Bunun önlenmesi amacıyla çözüm bulunması bakımından 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu kurallarının iş mahkemelerinin yükünü hafifletmek ve zamansal tasarruf için feshin geçersizliği davası açılması için arabuluculuk yolu zorunlu hale getirilmiştir. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 3. maddesinin 1 Ocak 2018 tarihinde yürürlüğe girmesiyle iş davalarında arabuluculuk zorunlu hale gelmiştir.

İş sözleşmesinin feshine itiraz davası bakımından yenilikler içeren düzenlemeler uygulamada bazı problemleri de hazırlamıştır. Bunlar en başta arabuluculuk dava şartına uymayan ve doğrudan dava açmış bulunan tarafın işçi olması halinde arabulucuya başvuru yapması ve anlaşmaması halinde kalan sınırlı bir sürede de dava açmak zorunda bırakılmasıdır. Esas anlamda başvuru süreleri bakımından bir hak kaybı doğabilmektedir. Bu durumla eşit önemde olan bir başka sorun ise boşta geçen süre bakımından bir anlaşmaya varılmış olması ancak işçinin işe iade edilmemesi yönünde bir anlaşma yapılmasıdır.

Çalışma öncelikle feshin geçersizliği davası üzerinden bir inceleme ile başlayacaktır. Bu bölümde iş sözleşmesinin feshi incelenecek ardından feshe itiraz ve feshin geçersizliği davası 4857 sayılı İş Kanunu bakımından ele alınacaktır. Bu temel değerlendirmenin ardından ikinci bölümde yeni bir kavram olan arabuluculuk ele alınacak ve bu kapsamda arabuluculuğun dava şartı olması üzerinde durulacaktır. Yine arabulucu ile anlaşma sağlanması halinde ne gibi hak ve yükümlerin olduğu ve bu kararın icrası incelenecektir. Son bölümde ise tarafların arabulucu kurumunda anlaşmamaları hali ele alınacak ve bu kapsamda tarafların dava hakları ve zamansal sorunlar üzerinde durularak değerlendirmelere yer verilecektir.

I. FESHİN GEÇERSİZLİĞİ DAVASI

Feshin geçersizliğine yönelik açılan dava, geçerli bir fesih nedeni olmadan işveren tarafından işten çıkartılan işçinin tekrar işe iadesi için başvuru olan bir yoldur. İşe iade davası olarak da denilebilen bu davanın amacı işçinin iş güvencesini sağ-

layan ve çalışmadığı zamanlardaki uğramış olduğu zararları tazmin etmektir. Dava işçinin korunmasını ve işverenin fesih hakkını kısıtlamaktadır.

İşçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinin sürekliliğini sağlamak amacıyla, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20. maddesinde, “iş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminden tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır”. Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir. Taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede iş mahkemesi yerine özel hakeme de götürülebilir şeklindeki düzenlemesiyle geçerli bir sebep olmadan iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda, işçinin bu feshe karşı koyabileceği düzenlenmiştir.

A. Genel Olarak

Sürekli bir borç ilişkisi doğuran iş sözleşmesi, farklı şekillerde sona ermektedir; bunların en kapsamlısı ve en önemlisi fesihtir. Fesih, sürekli borç ilişkisi doğuran sözleşmeleri ileriye etkili olarak sona erdiren yenilik doğuran bir haktır¹. Sözleşmeyi feshetmek isteyen kişi karşı tarafa fesih beyanında bulunmalıdır. İş sözleşmesi, fesih beyanının ulaşmasıyla ya da ulaşmasından sonra belirli bir sürenin geçmesiyle sona erer. Fesih bildiriminde fesih beyanının açık olması yeterli olup fesih ifadesinin yer alması gerekmez.

Fesih kavramını temel olarak iki anlamda inceleyebiliriz. Bu bakımdan haklı/haksız fesih ile geçerli/geçersiz fesih söz konusu olacaktır. Çünkü bu ayrım kanun koyucunun amaçladığı ve iş güvencesi kavramının temelini belirlemektedir. Fesih bir hakkın kötüye kullanılması söz konusu olsa dahi fesih serbestisi ilkesi² gereğince işverenin iş akdini herhangi bir neden göstermek zorunda bulunmaksızın istediği zaman bildirim sürelerine uymak suretiyle feshetmesi geçerli bir fesih kabul edilecek ve iş akdini sona erdirecektir. Ancak iş güvencesi sistemi bakımından bir hakkın kötüye kullanılmasından bahsetmek mümkün değildir bu durum ancak

¹ Kemal Oğuzman, Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet ‘İş’ Akdinin Feshi, İstanbul 1955, 41; Rona Serozan, Sözleşmeden Dönme, İstanbul 2007, 115; Tamer İnal, Borca Aykırılık/Dönme ve Fesih, Ankara 2014, 55; Ali Cengiz Köseoğlu, İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Nedenlerle Bildirimli Feshi, İstanbul 2011, 60; Gaye Baycık, İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar, Ankara 2011, 361; Durmuş Özcan, İş Sözleşmesinin Feshi, Ankara 2011, 5; Gülsevil Alpagut, İşyerinin Devri ve İş Sözleşmesini Fesih Hakkı, Ankara 2010, 132; Eda Manav Özdemir, İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları, Ankara 2009, 29; Gizem Sarıbay, Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Kapsamında Fesih Usulü, Feshe İtiraz ve Feshe İtirazın Sonuçları, Ankara 2007, 81; Ünal Ertabak, İş Güvencesinin Kapsamı Geçerli - Geçersiz Fesih Sebepleri ve Fesih Usulü Geçersiz Fesih İtirazı ve Sonuçları, Ankara 2012, 103 vd; Osman Usta, İş Hukukunda Akdin Fesihden Doğan Tazminatlar ve Uygulamalar, Ankara 1998, 1 vd.

² Süzek, Sarper, İş Hukuku, Beta Yayıncılık, İstanbul 2018, 553.



kanuna aykırı fesih olarak adlandırılabilir. Kanun tarafından belirlenmiş olan geçerli sebepler olmaksızın işveren tarafından yapılan fesih geçersiz kabul edilecek ve bu durumda işçi, ya işe iadesini ya da iş güvencesi tazminatını ve boşta geçen süreye ilişkin ücret talebini gerçekleştirebilecektir³. Ayrıca İK m.18/III kapsamında geçerli olmayacak fesih halleri düzenleme altına alınmıştır⁴. İşçi bu halde yasa- da öngörülen tazminat haklarına sahip olacaktır. İK m.17 süreli fesih kavramını düzenlemiştir.

Haklı nedenle fesih konusu bakımından ise derhal fesih hakkı bulunmakla birlikte bu hem iş güvencesi kapsamında değerlendirilecek hem de diğer iş ilişkileri bakımından söz konusu olacaktır. İş akdinin taraflarından birisi için dürüstlük kuralları gereği iş ilişkisine devam çekilmez hale gelmişse lehine fesih hakkı doğan taraf bildirim sürelerini beklemeksizin iş akdini haklı nedenle derhal feshedebilir. Söz konusu nedenler olmaksızın sözleşme feshedilmişse bir haksız fesih ortaya çıkmaktadır⁵. Derhal fesih hali ise İK m.26 ile düzenleme altına alınmıştır. Buna göre, İK m.24 ve m.25 inci maddelerde gösterilen “*ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fülün gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz. Bu haller sebebiyle işçi yahut işverenden iş sözleşmesini yukarıdaki fıkrada öngörülen süre içinde feshedenlerin diğer taraftan tazminat hakları saklıdır*”.

³ Süzek, (n.2) 553; Süzek, (n.1) 58 vd.; Mollamahmutoğlu, (n.1) 960; Serkan, Odaman, İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk Müessesinin Bugünü ve Geleceğine İlişkin Genel Bir Değerlendirme, *Sicil Dergisi*, 2018, C.39, 144; İK m.17 süreli fesih kavramını düzenlemiştir. Süreli fesih, belirsiz süreli iş sözleşmesini belirli sürenin geçmesiyle sona erdiren tek taraflı irade beyanıdır. İş güvencesi kapsamına giren iş ilişkilerinde süreli fesih hakkının oluşması yahut geçerli fesih hakkının kullanımı bakımından işçinin yeterliliği veya davranışları ile işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan nedenler olarak karşımıza İK m.18 ile çıkmaktadır. “İş sözleşmeleri; a) İş altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra, b) İş altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra, c) İş bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra, d) İş üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra, feshedilmiş sayılır”. Kanaatimizce bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir. Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.

⁴ “a) Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak. b) İşyeri sendika temsilciliği yapmak. c) Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip veya yükümlülüklerini yerine getirmek için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak.(1) d) Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler. e) 74 üncü maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek. f) Hastalık veya kaza nedeniyle 25 inci maddenin (1) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık”.

⁵ Süzek, (n.2) 553; Manav, (n.1) 203 vd.

İK m. 24-25 gereği iş sözleşmesi, belirli veya belirsiz süreli olması önem arz etmeksizin haklı bir nedenin varlığı halinde feshedilebilir. İşçinin haklı nedenle fesih halleri⁶ İK m. 24'te; işverenin haklı nedenle fesih halleri⁷ ise İK m. 25'te

⁶ Süresi belirli olsun veya olmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilir: "I. Sağlık sebepleri: a) İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa. b) İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa. II. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri: a) İşveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltırsa. b) İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa. c) İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa. d) İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa. e) İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse, f) Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut çalışma şartları uygulanmazsa. III. Zorlayıcı sebepler: İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa".

⁷ Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilir: "I- Sağlık sebepleri: a) İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa yakalanması veya engelli hâle gelmesi durumunda, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi b) İşçinin bulunduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğu Sağlık Kurulunca saptanması durumunda. (a) alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirmsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17 nci maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74 üncü maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin iş sözleşmesinin askıda kılması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez. II- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri: a) İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması. b) İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması. c) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması. d) İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması. (1) e) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması. f) İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi. g) İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi. h) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi. ı) İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri,



düzenlenmiştir. Kanun koyucu hem işçi hem de işveren açısından haklı nedenle fesih hallerini “sağlık sebepleri”, “ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” ve “zorlayıcı sebepler” başlıkları altında üç grupta ele almıştır. İK’da işveren açısından işçinin, gözüaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlık halinde dördüncü bir grup olarak eklenmiştir. Ahlaka ve iyi niyete uymayan haller ve benzerleri ifadesinden anlaşıldığı üzere bu bentteki haller sınırlı olarak sayılmamıştır. Bir başka deyişle benzeri hallerde haklı fesih sebebi sayılır.

B. İş Sözleşmesinin Feshine İtiraz

İş güvencesi kapsamında sayılabilmek için bazı şartlar aranmaktadır. Kişinin iş sözleşmesinin haksız feshi sebebiyle işe iade davası açabilmesi için şu şartlar aranmalıdır; İş Kanun’una veya Basın İş Kanun’a tabi olmak⁸, işyerinde otuz veya daha fazla işçi çalıştırılması⁹, işçinin en az altı ay kıdeminin olması¹⁰, belirli konumdaki işveren vekili olmaması¹¹, belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesidir¹².

4857 sayılı İş Kanunu m.20’ye göre, “iş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildirimini tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade

tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması. III- Zorlayıcı sebepler: İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması. IV- İşçinin gözüaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17 nci maddedeki bildirim süresini aşması. İşçi feshin yukarıdaki bentlerde öngörülen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile 18, 20 ve 21 inci madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilir”.

⁸ İş Kanunu m.18/I itibari ile düzenleme altına alınmış bir hüküm olarak karşımıza çıkan bu kurala göre, ilgili maddede belirtilen işçiler ile Basın İş Kanunu m.6 son fıkrası gereğince gazeteciler bakımından geçerli bir kural söz konusudur. Yine Basın İş Kanunu ilgili maddede İK m.18,19,20,21 ve 29 maddelerinin kıyasen uygulanacağını da belirtmiştir. Kanaatimizce denilebilir ki Türk Borçlar Kanununa ve Deniz İş Kanuna tabi iş ilişkilerine iş güvencesine ilişkin kurallar da uygulanmayacaktır. Kar, (n.1) 45; Talat Canpolat, ‘İş Yargısında Dava Şartı Olarak Arabuluculuk’ (2018) İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 95, 97.

⁹ İK m.18 bakımından düzenleme altına alınmış bir diğer şart ise budur. Bunun maksadı ise belirli sayıdan az işçi çalıştıran iş yerlerinin iş güvencesi dışında tutulması, ekonomik gücü az olan küçük işletmelerin iş güvencesinin getirdiği yükü, pahalı ve uzun süreli fesih usulünü kaldıramayacağı düşüncesidir. Bazı eleştirilerin odağında olan bu şart bakımından Anayasanın 10.maddesi olan eşitlik ilkesine aykırılık taşınması ve yine 158 sayılı ILO sözleşmesinin koşullarını göz ardı etmesinden bahsedilmektedir. Güzel (n.1) 28; Mollamahmutoglu (n.1) 973 vd.

¹⁰ İK m.18 ile düzenleme altına alınmış bir başka koşul ise kıdem şartıdır. Bu noktada kıdem hesabının aynı işverenin yanında bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesaplanması olarak yapılacağı düzenlenmiştir.

¹¹ İşletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri hakkında m.18, 19,21 ve 25/son uygulanmayacağı belirlenmiştir. Kanaatimizce işverenin güvenin sarsılmaması amacıyla bir düzenleme yapılmıştır Canpolat (n 8) 98.

¹² İK m.18 kapsamında düzenlenen son şart bakımından anlaşılacağı üzere belirli süreli iş akdinde bu iş güvencesi hükümleri uygulanmayacaktır. Süzek (n.2) 564.

talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır; yine İK m.21 kapsamında işverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır”.

İş güvencesini¹³ gerçekleştirmeye yarayan en önemli araçlarından biri de feshe itiraz davasıdır. Feshe itiraz davası, işverence geçerli sebep gösterilmeden ya da kanunda öngörülen usule uyulmadan yapılan fesihlere karşı işçilerin başvurabileceği bir itiraz yolu olarak karşımıza çıkmaktadır. İş hukukunun gerçekleştirmeyi amaçladığı temel hedeflerinden biri, işçinin haksız feshe karşı korunmasıdır. Feshe itiraz davası, işverence geçerli sebep gösterilmeden ya da kanunda öngörülen usule uyulmadan yapılan fesihlere karşı işçilerin başvurabileceği bir itiraz yolu olarak karşımıza çıkmaktadır¹⁴.

II. FESHİN GEÇERSİZLİĞİ DAVASINDA ÖN KOŞUL: ARABULUCULUK

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1 Ocak 2018 tarihinde yürürlüğe girmesiyle yapılan değişiklikle m.3 bakımından kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartı olarak belirlenmiştir.

A. Dava Şartı Olarak Arabuluculuk Kavramı

Arabuluculuk doktrinde tarafların, bağlayıcı bir çözüm önerisi getirme veya karar verme yetkisine sahip olmayan bir üçüncü kişinin yardımıyla, üzerinde anlaştıkları yöntem ve esaslara göre, karşılıklı iletişimle, ortak menfaatlerini gözeteerek aralarındaki uyuşmazlığı çözümlenmeleri olarak tanımlanmıştır¹⁵. Arabulucu-

¹³ Geniş anlamda iş güvencesi; işçinin işini kaybetmesini güçleştiren veya işini kaybetmesinden dolayı uğradığı zararı ve riski hafifletmeye, hatta telafi etmeye yönelik tüm önlemlerdir. Dar anlamda iş güvencesi ise; işverenin fesih hakkını kullanırken geçerli bir nedene dayanmasını, bunun işveren tarafından bir uyuşmazlık halinde ispat edilme yükümlülüğünü ve buna bağlı olarak ya işçinin işe iadesini ya da yargı tarafından uygun görülecek bir tazminatın ödenmesini kapsayan bir güvencedir. Kutal, Metin, 'İşçinin Feshe Karşı Korunması Kavramı, İktisadi ve Sosyal Boyutları', İş Hukukuna ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorular ve Çözüm Önerileri 2001 Yılı Toplantısı, İstanbul, 2002, 16.

¹⁴ Manav Özdemir, Eda, 'İş Hukukunda Feshe İtiraz Davasının Şartları ve Yargılama Usulü', TAAD, C. 1, S. 3, Ankara, 2010 259

¹⁵ Arabuluculuk, 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu'nun 2/1-b maddesinde tanımlanmıştır. Bu tanıma göre: "Arabuluculuk: Sistematik teknikler uygulayarak, görüşmek ve müzakerelerde bulunmak amacıyla tarafları bir araya getiren, onların birbirlerini anlamalarını ve bu suretle çözümlerini kendilerinin üretmesini sağlamak için aralarında iletişim sürecinin kurulmasını gerçekleştiren, tarafların çözüm üretmediklerinin ortaya çıkması hâlinde çözüm önerisi de getirebilen, uzmanlık eğitimi almış olan tarafsız ve bağımsız bir üçüncü kişinin katılımıyla ve ihtiyari olarak yürütülen uyuşmazlık çözüm yöntemini ifade eder". Özbek, Mustafa Serdar: Alternatif Uyuşmazlık Çözümü, 1. Cilt, 4. Bası, Yetkin Yayınları, Ankara 2016, 592 vd;



luk, iradilik, tarafsızlık, gizlilik ve eşitlik esaslarına dayanır.

İş Hukuku, her ne kadar özel hukukun bir dalı, hem de esasen sözleşme serbestisi ilkesinin burada da geçerli olduğu düşünülse de iş sözleşmesinde taraflar arasında bir dengesizlik mevcuttur. Bu sebeple iş hukukunda, iş ilişkisinin niteliği nedeniyle bu hukuka özgü bir yorum kuralı olarak işçi lehine yorum ilkesi vardır. İşçi lehine yorum, kuralın uygulanması sırasında tereddüt çıkması halinde, eğer norm yeterince açık olmayıp amacı dikkate alındığında dahi farklı yorumlara gidilebilirse, işçinin yararına olan çözümün benimsenmesi anlamına gelmektedir¹⁶. Arabulucunun tarafsız olması gerektiğinden bu politikanın izlenmesinin mümkün olmadığı İş Kanunu'nun işçiyi koruyucu ve emredici hükme yer vermiş olmasının, tarafların müzakeresine dayanan bir yöntem olan arabuluculuk ile bağdaşmadığı söylenebilir; işçinin haklarını elde etmek için davanın sonuçlanmasını uzun süre beklemek yerine, kısa sürede sonuçlanabilecek arabuluculuğu tercih etmek zorunda kalabilmesinin esasen serbest iradeye dayanan arabuluculuğun özüne aykırı olduğu ifade edilmiştir¹⁷.

B. İş Sözleşmesi Feshe İtiraz Davasında Arabuluculuk Usulü

İşçinin işe iade davasını açabilmesi için, öncelikle arabulucuya başvurması gerekmektedir. Arabulucuda taraflar anlaşılırsa, uyuşmazlık taraflar arasında kesin olarak çözümlenmektedir. Arabulucuda anlaşamazlarsa, işçi süresi içerisinde iş mahkemesine başvurup işe iade davasını açmalıdır. İşe iade davası, basit yargı-

Kekeç, Elif Kısmet: Arabuluculuk Yoluyla Uyuşmazlık Çözümünde Temel Aşamalar ve Taktikler, Adalet Yayınları, Ankara, 2011. 23, 24; Pekcanitez, Hakan/Atalay, Oğuz/Özekes, Muhammet: Medeni Usul Hukuku, 5. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2017, 605; Tanriver, Süha: "Hukuk Uyuşmazlıkları Bağlamında Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları ve Özellikle Arabuluculuk", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Sayı 64, 2006, 165, (<http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2006-64-227>).

¹⁶ Sützek, Sarper: İş Hukuku, Yenilenmiş 14. Baskı, İstanbul, 2017, 21, 22; Sur, Melda: İş Hukuku Toplu İlişkiler, Güncellenmiş 6. Bası, Ankara, 2017, 4. Y 9.HD, E. 2006/32297, K. 2007/ 3272, T. 12.02.2007, www.calismatoplum.org/sayi15/abc/56.doc "Kanun koyucuya İş Kanunlarını kabul ettiren tarihi sebepler ve bunlar arasında iktisadi durumca zayıf olan işçiyi iktisadi durumu daha kuvvetli olan işverene karşı özel şekilde koruyacak içtimali muvazenevi ve cemiyetin sükûnunu sağlama hedefi ve hukuk hükümlerinin tefsirinde lafzın gayenin ışığı altında manalandırılmasının gerektiği göz önünde tutulunca, iş hukukuna ait hükümlerin tefsirinde tereddüt halinde işçinin lehine olan hal şeklinin kabul edilmesi, iş hukukunun ana kaidelerinden olduğu neticesine varılır" YİBK., E. 1957/15, K. 1958/5, T. 27.05.1958 (RG, 26.09.1958, S. 10017).

¹⁷ Mert Namlı, "İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağı ile Getirilen Zorunlu Arabuluculuk Kurumunun Medeni Usul Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi", İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, İstanbul, 2016, 160; Gülsevil Alpagut, "İş Mahkemeleri Kanunu Tasarı Taslağı ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi", İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, İstanbul, 2016, 213; Kübra Doğan Yenisey, Kübra, "İş Yargısında Zorunlu Arabuluculuk", İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, İstanbul 2016, 176.

lama usulüne tabidir. Taraflar, genel hükümler kapsamında iddialarını her türlü delille ispatlayabilirler.

Arabuluculuk, 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu (HUAK) m.3 uyarınca, ihtiyari arabuluculuk kurumu olarak yer alıp tarafların iradelerine bırakılan bir alternatif çözüm yolu olarak düzenlemiştir. Ancak 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile birlikte, “*dava şartı olarak arabuluculuk*” müessesesi hukukumuzda girmiştir. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu m.3/1 kapsamında, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır¹⁸.

Arabulucu, uyuşmazlığın çözümü için tarafların kendisine başvurması neticesinde, uyuşmazlığın çözümü için taraflarla görüşür. Yapılan görüşmeler sonucunda tarafların anlaşmaya varması veya varamaması ile arabuluculuk faaliyetine son verir ve neticeyi tutanağa geçirerek durumu arabuluculuk bürosuna bildirir. Alternatif uyuşmazlık çözüm yolu bakımından arabulucu, taraflara ulaşamazsa veya taraflar arabuluculuk faaliyetine katılmadığı için görüşme yapılamazsa, arabulucu, arabuluculuk faaliyetini sona erdirir ve tutanağı düzenleyerek durumu derhal arabuluculuk bürosuna bildirir¹⁹. Arabuluculuk faaliyetlerini yürütülmesi bakımından HUAK m.15 ile bu usul kuralları belirlenmiştir. Temelde ahlaka ve emredici kurallara aykırı olmayacak biçimde bir anlaşmaya varılması hedeflenir ve bu doğrultuda taraflar toplantıya davet edilirler. Bu kapsamda niteliği gereği yargısal bir yetkinin kullanımı olarak sadece hâkim tarafından yapılabilecek işlemler arabulucu tarafından yapılamaz.

1. İtiraz Süresi ile Arabuluculuk Başvuru Süresi

İş sözleşmesi feshedilen işçi, haklı bir sebep olmaksızın işten çıkarıldığı iddiasıyla işe iade davası açmak istediğinde, işten çıkarıldığının kendisine tebliğ edildiği tarihten itibaren bir ay içerisinde arabulucuya başvurmak zorundadır. Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde ise, işçi son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açabilir. Taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede iş mahkemesi yerine özel hakeme de götürülebilir. Başvuru zorunlu olmasına rağmen, arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açılırsa, bu dava usulden reddedilecektir. İş Kanunu m.20/1 hükmünce usulden ret kararının kesinleşmesi üzerine, kesinleşen ret kararının re’sen tebliğinden itibaren iki hafta içinde de arabulucuya başvurulabilir.

¹⁸ Ömer Faruk, Demir, *İşe İade Davasında Yargılama*, DÜHFD, C.22, S. 37, 2017, 290 vd.; İsmail, İşel, İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Hakkında, 2016, (www.güvenliçalışma.org) 4, Erişim Tarihi: 05.04.2019; Oğuz, Özgür, Türk İş Hukuku’nda Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları, Legal Yayıncılık, 2016, 84-85.

¹⁹ Odaman, Serkan / Karaçöp, Eda, İş Mahkemeleri Kanunu Tasarı Taslağında Öngörülen Arabuluculuk Müessesesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.35, 2016, 62; Demir, (n.8) 292.



Bu ilgili süreler bakımından arabulucuya başvuru ve tarafın işçi olması halinde üç husus bakımından inceleme yapılmalıdır. İş sözleşmesinin feshi halinde, işe iade talep edilecekse, bunun bir aylık süre içinde arabulucuya başvurulması yoluyla gerçekleştirilmesi şartı aranmaktadır. Bu süre, fesih bildiriminin tebliğinden itibaren başlamaktadır. İkinci olarak, arabulucuya başvuru zorunluluğu yerine getirilmeden doğrudan dava açılması halinde süre düzenlenmiştir. Bu durumda dava, dava şartı yokluğundan usulden reddedilecektir. Bu ret kararı üzerine de iki hafta içinde arabulucuya başvurulabilir. İki haftalık süre, kesinleşen ret kararının tebliğinden itibaren başlamaktadır. Üçüncü olarak, arabulucuya başvuru zorunluluğunun yerine getirilmesi, ancak tarafların anlaşamaması halinde iş mahkemesinde dava açılabilir. Bu halde, iki haftalık bir süre kabul edilir ki bu da, arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılmadığına ilişkin son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren başlamaktadır.

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu m.3 fıkra 5'e göre, "*karşı tarafın yerleşim yerindeki veya işin yapıldığı yerdeki arabuluculuk bürosuna işçinin başvuruda bulunması gerekir*". Karşı tarafın birden fazla olması halinde her birinin yerleşim yerindeki arabuluculuk bürosuna başvuru mümkündür. Kanun yetkili arabulucu konusunda, davacı işçiye, davalının ikametgâhı ya da işyeri için yetkili olan arabulucunun seçimi hususunda seçimlik hak vermiştir. Arabuluculuk bürosu olmayan yerlerde, başvuruların, adli yargı ilk derece mahkemesi adalet komisyonu tarafından görevlendirilen sulh hukuk mahkemesi yazı işleri müdürlüğüne yapılması gerekir²⁰.

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu m.3/6 hükmünce yetkili arabulucunun belirlenmesi, arabuluculuk komisyon başkanlıklarına bildirilen listeden büro tarafından gerçekleştirilir. Ancak, listede yer alan herhangi bir arabulucuyu, taraflar aralarında anlaşarak kararlaştırmışsa, bu kararlaştırılan arabulucu da büro tarafından görevlendirilebilir.

C. Arabuluculuk Kararının Sonuçları

İş sözleşmesinin feshine itiraz davası açılmadan önce arabulucuya giden taraflar iki farklı biçimde karar alabilirler. Bu kapsamda ya taraflar arabuluculuk faaliyeti sonucu bir anlaşmaya varacaklar ve bu anlaşma hükmüne göre bir uygulama doğacak ya da taraflar arabuluculuk faaliyetinde uyuşamayacak ve bu durumu belgeleyen bir zabıtla birlikte ilgili işçi görevli ve yetkili iş mahkemesinde dava açabilir. Ayrıca burada tarafların her halükarda özel bir hakeme gitmeleri de söz konusu olabilecektir.

1. Tarafların Arabulucuda Anlaşması

Arabuluculuk faaliyeti neticesinde, tarafların anlaşmasıyla aralarındaki uyuşmazlığa son vermişlerse, bu hususa ilişkin arabulucunun vereceği hüküm, ilam

²⁰ Demir, (n.8) 302.

niteliği taşıyacaktır. Arabuluculuk faaliyeti olumlu neticelenip tarafların anlaşmasıyla artık ilgililer aynı uyuşmazlığı tekrar dava konusu yapamazlar ve HUAK m. 19/2 gereğince, arabulucunun uyuşmazlığın çözümü hususunda vereceği karar, taraflar bakımından kesin hüküm gibi sonuç doğuracaktır.

Taraflar aralarında anlaşılırsa, işe iade davası, iş mahkemesi yerine özel hakeme de götürülebilir. Özel hakemde dava açma süresi de, son tutanağın düzenlenmesinden itibaren iki haftadır. İş davalarının esas olarak iş mahkemelerinde görülmesi kabul edilmektedir. İş mahkemelerindeki iş yükünün azaltılması ve uyuşmazlıkların kısa sürede sonuçlanması amacıyla işe iade davasının özel hakeme götürülmesi yolu açılmıştır. Buna göre, toplu iş sözleşmesinde hüküm bulunması veya tarafların anlaşması durumunda iş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı iddiası ile uyuşmazlığı özel hakeme götürebilir²¹.

Arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların işe iade talebi bakımından bir anlaşmaya varmaları halinde, bu anlaşmanın içeriği İş Kanunu'nun 21. Maddesi ile düzenleme altına alınmıştır. İş Kanunu m.21/7 bakımından işe iade davalarında anlaşmanın geçerli olması için, belirli içerikte yapılması zorunlu kılındığından, yazılı olması zorunludur. İlgili anlaşma metinde işçinin işe başlatılması konusunda anlaşmaya varmaları halinde üç husus önem teşkil eder. Bunlar, işçinin işe başlatma tarihi, üçüncü fıkrada düzenlenen, işçinin çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar ödenecek olan doğmuş bulunan ücret ve işçinin işe başlatılmaması durumunda tazminatın parasal miktarıdır. Bu üç hususun anlaşma metninde yer almaması durumunda, Kanunda anlaşmanın sağlanamamış sayılacağı ve son tutanağın buna göre düzenleneceği belirtilmiştir²².

Arabulucu, yapılan başvuruyu görevlendirildiği tarihten itibaren üç hafta içinde sonuçlandırır. Bu süre zorunlu hâllerde arabulucu tarafından en fazla bir hafta uzatılabilir. Arabulucu, taraflara ulaşılamaması, taraflar katılmadığı için görüşme yapılamaması yahut yapılan görüşmeler sonucunda anlaşmaya varılması veya varılamaması hâllerinde arabuluculuk faaliyetini sona erdirir ve son tutanağı düzenleyerek durumu derhâl arabuluculuk bürosuna bildirir. Taraflardan birinin geçerli bir mazeret göstermeksizin ilk toplantıya katılmaması sebebiyle arabuluculuk faaliyetinin sona ermesi durumunda toplantıya katılmayan taraf, son tutanakta belirtilir ve bu taraf davada kısmen veya tamamen haklı çıkarsa bile yargılama giderinin tamamından sorumlu tutulur. Bu taraf lehine vekâlet ücretine hükmedilmez. Her iki tarafın da ilk toplantıya katılmaması sebebiyle sona eren arabuluculuk faaliyeti üzerine açılacak davalarda tarafların yaptıkları yargılama giderleri kendi üzerlerinde bırakılır.

²¹ Nuri, Çelik/ Nursen, Caniklioglu/ Talat, Canbolat, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınevi, 30. Bası, İstanbul 2017, 310.

²² Bektaş, Kar, İş Güvencesi ve Uygulaması, 3. Baskı, Ankara 2017, 368; Özkes, Özlem, İşe İade Taleplerinde Dava Şartı Olan (Zorunlu) Arabuluculuk, TBB Dergisi 2018 (138), 300.

a. İşe Başlatılması Hususunda Anlaşma

İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı, mahkeme veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işverenin, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorunda olduğu belirtilmiştir. Böylece anlaşma halinde feshin geçersiz hale geleceğini, hüküm ve sonuç doğurmayacağını, iş sözleşmesinin devam ettiğini söyleyebiliriz²³.

Yine bu halde arabuluculuk ücreti, Arabuluculuk Asgari Ücret Tarifesinin eki Arabuluculuk Ücret Tarifesinin İkinci Kısımına göre aksi kararlaştırılmadıkça taraflarca eşit şekilde karşılır. Bu durumda ücret, Tarifenin Birinci Kısımında belirlenen iki saatlik ücret tutarından az olamaz. İşe iade talebiyle yapılan görüşmelerde tarafların anlaşmaları durumunda, arabulucuya ödenecek ücretin belirlenmesinde işçiyi işe başlatılmaması hâlinde ödenecek tazminat miktarı ile çalıştırılmadığı süre için ödenecek ücret ve diğer haklarının toplamı, Tarifenin İkinci Kısım uyarınca üzerinde anlaşılan miktar olarak kabul edilir²⁴.

İK m.21 hükmüne göre arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların, işçinin işe başlatılması konusunda anlaşmaları hâlinde; işe başlatma tarihini, kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiyi en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat 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.

b. İşe Başlatılmama Halinde Feshin Geçerlilik Durumu ve Sonuçları

Tarafların kararlaştırdıkları tarihte işçi işe başlamayabilir veya işveren işe başlatmayabilir. İK m.21/7 kapsamında işçinin kararlaştırılan tarihte işe başlamaması hâlinde feshin geçerli hâle geleceği ve işverenin sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olacağı belirtilmiştir. İşverenin, işçiyi işe başlatmaması halinde ise, İş Kanunu'nun 21. maddesinin 2. fıkrasına göre işçiyi ödenecek tazminat talep edilebilecektir.

İşçinin işverence işe başlatılmaması halinde iki olasılık söz konusudur. İşveren ya ilk fesih ile sorumlu olacak ya da işçiyi kararlaştırılan tarihte işe başlatmaması yeni bir fesih olarak değerlendirilecek ve işveren buna göre sorumlu olacaktır.

İşverenin yaptığı ilk feshin hukuki sonuçlarıyla sorumlu olduğu kabul edilirse, bu feshin hukuki niteliğine ilişkin olarak kanun koyucunun benimsediği yaklaşım ortaya konmalıdır²⁵. Esasen hükümde taraflarca anlaşma tutanağında kararlaştırı-

²³ Astarlı, (n.1) 49.

²⁴ İmdat, Türkay, İşçi-İşveren İhtilaflarında Açılan Davalarda Arabulucuya Başvuru Şartı ve Arabuluculuk Faaliyetinin Vergilendirilmesi, Emek ve Toplum Dergisi, C.7 Y.2017, S.17, 22.

²⁵ Faruk Barış Mutluay, 'İşe İade Davalarında Arabuluculuk' (2018) Çalışma ve Toplum, 2144.

lan tarihte işçinin işe başlamaması halinde feshin hukuki niteliği açıkça düzenlenmişse de, tarafların işe iade yönünde anlaşmasının ve dolayısıyla işe başlama/başlatılma tarihinin belirlenmesinin feshin hukuki niteliğine etkisi açıkça düzenlenmemiştir. Aynı şekilde işçinin işverence kararlaştırılan tarihte işe başlatılmamasının feshin hukuki niteliği üzerindeki etkisi de açıkça düzenlenmemiştir. Buna rağmen, “işçinin kararlaştırılan tarihte işe başlamaması halinde fesih geçerli hale gelir” şeklindeki düzenleme, kanun koyucunun, işe başlatmaya ilişkin tarafların anlaşmasının feshin hukuki niteliğine olan yaklaşımını da gösterir niteliktedir. Zira kanun koyucu, tarafların işe başlatma konusunda anlaşmalarını ve bu çerçevede boşa geçen süreye ilişkin ücretin ve iş güvencesi tazminatının miktarlarını belirlemelerini dikkate alarak, feshin işverence geçersiz yapıldığı sonucunu benimsemiştir ki, işçinin kararlaştırılan tarihte işe başlamaması halinde feshin geçerli hale geleceğini ayrıca ve açıkça düzenleme gereğini duymuştur. Tarafların işe başlatma konusunda anlaşmaları ile feshin geçersiz olduğu kanun koyucu tarafından kabul edilmeseydi, işçinin işe başlamaması halinde feshin geçerli hale gelmesi de söz konusu olmazdı.

Feshin hukuki niteliği açısından tarafların anlaşmasına herhangi bir sonuç bağlamak ve işverenin yaptığı ilk feshin sonuçlarıyla sorumlu olduğunu kabul etmek yerine, işverenin kararlaştırılan tarihte işçiyi işe almayarak sözleşmeyi feshettiğinin ve bunun sonuçlarıyla sorumlu olduğunun kabul edilmesi gerekir. Çünkü taraflar işe başlatma konusunda anlaşarak ilk feshin haklı-haksız/geçerli-geçersiz nitelikte olup olmadığını dikkate almadan feshin sonuçlarını ortadan kaldırmayı ve sözleşme hiç feshedilmemiş gibi sözleşmenin devamını isteyebilirler. Bu durumda ilk fesih ortadan kalktığından artık işçinin kararlaştırılan tarihte işe başlatılmaması halinde, sözleşmenin işverence yeniden feshedildiği sonucuna ulaşmak ve işverenin, şartları oluşmuşsa kıdem ve ihbar tazminatlarını ödemek zorunda olduğunu kabul etmek uygun olurdu.

Bir diğer açıdan bakıldığında tarafların anlaşmasına bağlı olarak işverence yapılan ilk feshin geçersiz olduğu kabul edildiğinde de işverenin geçersiz kabul edilen bu feshin sonuçlarıyla sorumlu olduğu ve işçinin hak kazanacağı haklar bakımından farklılık olmayacağı, her iki durumda da işçinin kıdem ve ihbar tazminatlarına hak kazanacağı ileri sürülebilecekse de, öğretide ortaya çıkabilecek bu olası eleştiri ve yaklaşım her durum için geçerli değildir.

Uygulamada karşılaşılan bir problem ise işverenin kararlaştırılan tarihte işçiyi işe başlatmaması halinde işverenin ilk fesihten sorumlu olduğu ve salt anlaşmaya bağlı olarak gerçekleştirilen söz konusu ilk feshin geçersiz nitelikte olduğu düşünülüp işveren ilk fesihte ihbar süresi kullandırmışsa ya da ihbar sürelerine ilişkin ücreti peşin ödemişse, işveren anlaşma tutanağında kararlaştırılan tarihte işçiyi işe almasa dahi artık ihbar tazminatı ödemek zorunda kalmamaktadır. Aksi durumda ise işverenin işçiyi kararlaştırılan tarihte işe almayarak sözleşmeyi feshettiği ve buna göre sorumlu olduğu kabul edilirse, işveren ihbar tazminatı ödemek zorunda kalacaktır.

aa. İş Güvencesi Tazminat Alacağı

Tarafların işe başlatma, boшта geçen süre ücret alacağı ve iş güvencesi tazminatının miktarı hakkında anlaşmaları ancak işçinin kararlaştırılan tarihte işe başlamaması halinde, boшта geçen süre ücretine ve iş güvencesi tazminatına hak kazanıp kazanmayacağı önemli bir başka sorundur. Tarafların arabuluculuk sürecinde anlaşamaması nedeniyle işçinin dava açması ve davanın lehine sonuçlanması durumunda, kararın tebliğinden itibaren on işgünü içinde işverene başvurması şartına bağlı olarak, işçi boшта geçen dört aylık ücret alacağına ve başvurusu üzerine işe alınmaması halinde iş güvencesi tazminatına hak kazanır. Dava sürecinin sonunda işçinin işe başlamak için başvuru yapması şartıyla boшта geçen süreye ilişkin ücret alacağına ve başvurusu üzerine işe alınmamasına bağlı olarak iş güvencesi tazminatına hak kazanacağı kabul edildiğinden, aynı şartların arabuluculuk sürecinde anlaşma halinde de aranması gerekip gerekmediği belirlenmelidir²⁶.

İster işe iade davası ile ister arabuluculuk sonucu ödenmiş olsun, boшта geçen süre, işe başlatmama tazminatı, iş güvencesi tazminatı gibi ödemeler 4857 sayılı İş Kanunu kapsamındadır. İşçi ve işverenin karşılıklı sonlandırma sözleşmesi ile sona erdirdiği iş ilişkisinde ödenen tazminatlar farklı değerlendirilmelidir. 4857 sayılı Kanunun 21. maddesine göre, arabuluculuk faaliyeti sonucunda tarafların, işçinin işe başlatılmaması konusunda anlaşmaları halinde, iş sözleşmesi feshedilen hizmet çalışanlarında en çok 8 aylık ücreti tutarında ödenen işe başlatmama tazminatları da istisna kapsamındadır.

İşçinin kararlaştırılan tarihte işe başlamaması halinde, feshin geçerli hale dönüşeceği ifade edilmiş ancak özellikle, kararlaştırılan boшта geçen süre ücret alacağına işçinin hak kazanıp kazanmayacağı açık bir biçimde düzenlenmemiştir. Konuya ilişkin olası bir yaklaşım olarak arabuluculuk sürecinde tarafların serbestçe anlaşabileceği ve bu yüzden geçerli hale dönüşen feshe ya da işçinin işe başlamamasına rağmen kendisinin boшта geçen süreye ilişkin ücrete ve iş güvencesi tazminatına hak kazanabileceği öğretide ileri sürülebilir.

Arabuluculuk sürecine özgü olarak da kanun koyucu tarafından işçinin işe başlamaması halinde feshin geçerli hale geleceğinin açıkça kabul edilmesi karşısında, işçinin artık boшта geçen süre ücret alacağı ile iş güvencesi tazminatına hak kazanacağı düşünülmemelidir. Çünkü bu durum, boшта geçen süreye ilişkin ücret ve iş güvencesi tazminatı alacakları geçersiz feshe bağlanan sonuçlardır. Arabuluculuk sürecinde de işçinin işe başlamamasıyla feshin geçerli hale dönüşüğünü kabul edip işçinin söz konusu alacaklara hak kazandığını savunmak iş güvencesi kurumunun esaslarıyla çelişki gösterir. Önemle vurgulamak gerekir ki, kanun koyucu, arabuluculuk sürecini dikkate alarak işçinin işe başlamaması halinde feshin geçerli hale dönüşüğünü açıkça kabul ettiğinden, bu konuda tarafların arabuluculuk sürecinde anlaşma serbestisinin açıkça sınırlandırıldığı ve geçerli feshin hukuki sonuçlarının doğduğu kabul edilmelidir.

²⁶ Mutluay, (n.25) 2139.

Nitekim ilgili hükümde “...üçüncü fıkrada düzenlenen ücret ve diğer hakların parasal miktarını, işçinin işe başlatılmaması durumunda ikinci fıkrada düzenlenen tazminatın parasal miktarını belirlemeleri zorunludur...” ifadelerine yer vermek suretiyle, taraflarca arabuluculuk sürecinde kararlaştırılan ve anlaşma tutanağında yer alan iş güvencesi tazminatının işe alınmama halinde ödenmesi gerektiği açıkça belirtilmiştir. İşe alınmama durumunun ortaya çıkması için işçinin öncelikli olarak kararlaştırılan tarihte işe başlamak amacıyla işyerine gitmesi gerektiği şüphesizdir.

bb. Boşta Geçen Süreye İlişkin Ücret Alacağı

İşverenin geçerli sebep göstermediği veya sebebin geçerli olmadığı hallerde, bu durum, mahkeme veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işverenin işçiyi işe başlatma zorunluluğu, işçinin işe başlatılmaması halinde, en az dört en çok sekiz aylık ücret tutarındaki tazminat ve kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiyeye ödenecek olan en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları değiştirilemez ve sözleşmeyle aksi kararlaştırılamaz²⁷. 4857 sayılı Kanununun 21. maddesinin 6.fıkrası kapsamında, “Arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların, işçinin işe başlatılması konusunda anlaşmaları halinde; işe başlatma tarihini, üçüncü fıkrada düzenlenen ücret ve diğer hakların parasal miktarını, işçinin işe başlatılmaması durumunda ikinci fıkrada düzenlenen tazminatın parasal miktarını belirlemeleri zorunludur. Aksi takdirde anlaşma sağlanamamış sayılır ve son tutanak buna göre düzenlenir. İşçinin kararlaştırılan tarihte işe başlamaması halinde fesih geçerli hale gelir ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur” düzenlemesi getirilmiştir.

İşe başlatma tarihi dışında, işe başlatmamanın sonuçlarının belirlenmesi de zorunlu tutulmuştur²⁸. Aksi halde öncelikle iş yargılamasının yükünü hafifletme yönünde kanun koyucu tarafından öngörülen amacın gerçekleşmeyeceği, işe iade yönünde yapılan anlaşmaya rağmen işçinin, işveren tarafından işe alınmaması halinde, iş güvencesi tazminatı ve boşta geçen dört aylık ücret alacağı için yeniden arabulucuya başvurması ya da doğrudan dava açması gerekeceği söylenebilir.

Tarafların arabulucuya başvurma zorunluluğunun bulunmasının sonuçları arasında iş güvencesi tazminatının miktarını en az dört aylık en fazla sekiz aylık ücret

²⁷ Gülsevil Alpagut, “İş Mahkemeleri Kanunu Tasarı Taslağı İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 40. Yıl Uluslararası Toplantısı, İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi - 14 Mayıs 2016 (Ed.: Prof. Dr. Kübra Doğan Yenisey), İstanbul, 2016, 213; Ali Güzel, “İş Mahkemeleri Kanunu Tasarı Taslağı Hakkında Bazı Aykırı Düşünceler”, ÇTD 2016/3 (50), 1145, Nezihe Binnur, Tulukçu, İş Mahkemeleri Kanunu ve Arabuluculuk Hükümlerine Göre İş Güvencesi-İşe İade, Ankara 2017, 379 vd.; İş güvencesi ile ilgili hükümler kanaatimizce emredicidir. Bu çerçevede, İK. m. 18’in nisbî emredici olduğu; ancak İK m. 21/1, 2, 3 hükümlerinin mutlak emredici olduğu kabul edilmelidir. Süzek, (n.1) 659 vd.; Mollamahmutoğlu H./Astarlı M./Baysal U., İş Hukuku Ders Kitabı, C. 1: Bireysel İş Hukuku, Ankara 2017, 370; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, (n.13) 527 vd.; Kar (n.6) 369.

²⁸ Doğa Yenisey, (n.17) 167 ; Özmumcu, (n.1) 832 vd..



tutarında ve boşa geçen ücret alacağının miktarını en fazla dört aylık ücret tutarında olacağını öngören hükmün emredici niteliği göz ardı edilecek ve işe iade davasının sonuçları tam bir pazarlık konusuna dönüşecektir²⁹. Bunlarla birlikte boşa geçen süre için ödenen miktar, ücret niteliğinde olup işçinin çalışma süresine bağlı olan hakları doğrudan etkilemektedir. Bu bakımdan, işveren bu süre için vergi ve SGK'ya da prim ödemekle yükümlü olmaktadır. Ancak arabulucu huzurunda tarafların anlaşmasıyla, işveren hukuka aykırı yaratmış olduğu sonuçtan yararlanabilecek, işçi ve SGK bakımından ise olumsuz sonuç ortaya çıkacaktır³⁰.

Boşa geçen süre ücretinin işe iadenin gerçekleşip gerçekleşmeyeceğinin kesin olmadığı bir dönemde taraflarca belirlenmesi işçi aleyhine olabilecek niteliktedir³¹. Zira işe başlatma tarihinin belirlenmesine rağmen işçinin işverence işe başlatılması kesin değildir. İşçinin en geç dört haftanın sonunda arabuluculuğa başvurduğu ve en fazla dört haftalık sürenin sonunda da arabuluculuk sürecinin tamamlandığı düşünüldüğünde, işçinin boşa geçen süre ücreti en fazla 8 hafta olabilir. Şüphesiz tarafların 8 haftayı aşacak şekilde boşa geçen ücret alacağını kararlaştırmaları da mümkündür³². Boşa geçecek sürenin uzunluğu esas alındığında, tarafların 8 haftayı aşacak şekilde boşa geçen süre ücret alacağını belirlemeleri çok gerçekçi bir beklenti değildir. İşçinin işverence anlaşma tutanağında belirlenen tarihte işe başlatılması halinde taraflarca belirlenen boşa geçen ücret alacağı miktarı hakkaniyetli olabileceksede, işe başlatılmadığı bir olasılıkta ise işçinin sadece 8 haftalık boşa geçen süre ücret alacağı alması kendisinin aleyhine olacaktır.

c. Arabuluculuk Kararının İcra Edilebilirliği

Arabuluculuk faaliyetinin tarafların anlaşmaya varmasıyla sona ermesi halinde, taraflarca üzerinde anlaşılan çözüm yönteminin kâğıda dökülmesi ve belge halini alması söz konusu olacaktır. Bu belgenin, HUAK m.18 anlamında bir anlaşma belgesi olarak nitelendirilebilmesi ve icra edilebilirlik şerhi verilebilmesi için, arabulucu tarafından imzalanması gerekmektedir³³. İşbu anlaşma belgesinin içeriğini, uyuşmazlığın çözümüne yönelik taraflarca üzerinde anlaşılan usul ve esaslar oluşturacaktır. İlgili anlaşma belgesi bir sulh sözleşmesi şeklinde olabileceği gibi sözleşme şeklinde de yapılabilir. Anlaşma belgesinde tarafların mutabık kaldıkları hususlar yahut gerek İş Kanunu gerekse diğer ilgili kanunların emredici düzenlemelerine aykırı konular düzenlenemez.

²⁹ Güzel (n.9) 1145; Alpagut, (n.17) 213.

³⁰ Çelik (21) 326 vd.; Tunçomağ ve Centel (n.1) 203 vd.; Süzek, 2017: 644 vd.; Mollamahmutoğlu (n.1) 361 vd.; Eyrenci (n.1) 205 vd..

³¹ Y. 9.HD E.2018/5826 K.2019/2607 T.04.02.2019 (Erişim: Kazancı İçtihat Bankası –12.04.2023)

³² Ekmekçi, 2018, s.17

³³ Y. 9.HD. E.2016/25300 K.2016/21744 T.08.12.2016 (Erişim: Kazancı İçtihat Bankası – 12.04.2023)

Anlaşma belgesinde yer alan edimler; icra edilebilirlik şerhi³⁴ alınabilmesi ve daha sonra ilamlı icra yoluyla takibe gidilebilmesi için, tereddüde yer vermeyecek derecede açık olmalıdır. Taraflar, arabuluculuk faaliyeti sonunda oluşturulan anlaşma belgesinin ilam niteliğinde sayılabilmesi ve icra edilebilmesi için, mahkemenin icra edilebilirlik şerhi verilmesini talep edebilirler³⁵.

7036 sayılı Kanun ile 12.10.2017 tarihinde HUAK'ta yapılan değişiklik uyarınca, taraflar ve avukatları ile arabulucunun birlikte imzaladıkları anlaşma belgesi de, icra edilebilirlik şerhi aranmaksızın ilam niteliğinde belge sayılır hale gelmiştir. Ayrıca arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılması hâlinde, üzerinde anlaşılan hususlar hakkında taraflarca dava açılmayacağı emredilmiştir. Bu değişikliklerle birlikte arabuluculuk sürecini anlaşma ile sonuçlandıran taraflara kolaylık sağlanmış ve anlaşma belgesinin bağlayıcılığı konusunda şüpheye yer bırakmayan düzenleme yapılmıştır. Esasen ihtiyari arabuluculukta, taraflar; bu yönetime başvurmak, süreci devam ettirmek ve süreçten vazgeçmek konusunda tamamen serbesttir.

Zorunlu arabuluculukta dahi zorunlu olan kısım, dava açılmadan önce arabulucuya başvurulmasıdır. Bu serbestlik arabuluculuğa konu edilen uyuşmazlıkların mutlaka bu yöntemle çözümlenmesi gerekmeyeceği anlamını taşımaktadır. Dolayısıyla icra edilebilirlik şerhi verilmiş olsun olmasın, anlaşma belgesi ile üzerinde anlaşılan hususlar taraflar açısından bağlayıcı olmaktadır. Bu durum da arabuluculuk sürecinin önemini ve etkisini artırmaktadır.

Anlaşma belgesinin hukuki açıdan bu derece kuvvetli bir belge haline gelmesi de hazırlanması aşamasında azami derecede dikkat edilmesi zorunluluğunu ortaya çıkarmaktadır. Bu açıdan belgede yer alan düzenlemelerin açık ve tartışmasız ifadeler içermesi gerektiği, sulh sözleşmesi şeklinde yapılması ve icrasında tereddüt yaşanmaması için mahkeme hükmü haline getirilmesinin doğru olacağı söylenebilir. Belgenin delil olarak niteliği değerlendirildiğinde, HUAK m.5'te yer alan "*Beyan veya belgelerin kullanılmasını*" hükmü akla gelmektedir. Bilindiği üzere bu hüküm uyarınca; taraflar, arabulucu veya arabuluculuğa katılanlar da dâhil üçüncü bir kişi, uyuşmazlıkla ilgili olarak hukuk davası açıldığında yahut tahkim yoluna başvurulduğunda, maddede sayılı beyan veya belgeleri delil olarak ileri süremez ve bunlar hakkında tanıklık yapamaz. Ancak, söz konusu bilgiler bir kanun hükmü tarafından emredildiği veya arabuluculuk süreci sonunda varılan anlaşmanın uygulanması ve icrası için gerekli olduğu ölçüde açıklanabilir. Dolayısıyla, belge kanunun amir hükmü uyarınca bağlayıcı olduğu ve üzerinde anlaşılacak hususlar hakkında dava açılmayacağı ve belgenin bu kapsamın dışında kaldığı sonucuna varılabilir³⁶.

³⁴ Y 9.HD. E.2016/31376 K.2016/21368 T.01.12.2016 (Erişim: Kazancı İçtihat Bankası – 15.03.2023)

³⁵ Mustafa Serdar, Özbek, Arabuluculuk Sonunda Düzenlenen Anlaşma Belgesine İcra Edilebilirlik Şerhi Verilmesinde Görevli ve Yetkili Mahkeme, Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.3 S.2 Y.2017, 72vd..

³⁶ Serkan Odaman, Arabuluculuk Tutanağına İcra Edilebilirlik Şerhi Verilmesine İlişkin Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi, D.E.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Şeref ERTAŞ'a Armağan, C. 19, Özel Sayı, 2017, 1757.



III. TARAFLARIN ARABULUCUDA ANLAŞMAMASI HALİNDE DAVA YOLU

İşe iade davası HMK hükümleri çerçevesinde yürütülür. Dava dilekçesinde nelerin bulunması gerektiği HMK’da belirlenmiştir. İşe iade davasında, HMK hükümlerine ek olarak, arabuluculuk faaliyeti neticesinde anlaşmaya varılmadığını gösteren tutanak ya da bir örneğinin de dava dilekçesine eklenmesi gerekir. Şayet bu tutanak eklenmeden işe iade davası açılacak olursa, mahkeme, işçiye bir haftalık kesin süre vererek bu eksikliğin giderilmesini talep etmelidir. Bir haftalık süre içerisinde işçi bu tutanağı ya da bir örneğini mahkemeye sunamazsa, dava usulden reddedilir.

Arabuluculuk faaliyeti sonunda taraflar, anlaşmaya varamazlarsa, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren iki hafta içerisinde işçi, iş mahkemesinde işe iade davasını açılabilir. İşe iade davalarında görevli mahkeme, iş mahkemesidir.

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu’na göre, işçi, önce arabulucuya başvurmalı, şayet olumlu sonuçlanmazsa, arabulucunun bulunduğu yerdeki iş mahkemesinde işe iade davası açılmalıdır. Taraflar 7036 sayılı Kanun m.375 hükmüne göre yetki sözleşmesi yapamazlar. Yargıtay³⁷, iş mahkemelerinin yetkisine ilişkin yetki kurallarını, kamu düzenine ilişkin olarak kabul etmektedir

A. Davanın Konusu

İşveren tarafından iş sözleşmesi haksız olarak feshedilen işçinin, sözleşmesinin haksız feshedildiğinin tespitini ve haksız fesih nedeniyle işe başlatılmasını, işe başlatılmaması durumunda ise tazminata karar verilmesini talep ettiği dava, işe iade davasıdır.

Feshe itiraz davası ile feshin geçersiz olduğu tespit edilebilmekte ve bunun sonucunda işçinin işe iadesi sağlanabilmektedir. Söz konusu davanın temel amacı işe iadenin sağlanması olduğu için bu dava tazminat talebini kapsamamaktadır. Burada işçinin itirazı, feshin geçersizliğine ve buna bağlı kanuni sonuçlarına yönelik olduğundan, işçi, feshe itirazla birlikte Kanunun ödenmelerini iş sözleşmesinin sona ermesine bağladığı hakları talep edemeyecektir³⁸.

B. Yargılama Usulü ve Süresi

6100 sayılı HMK m. 316/d ve HMK m. 316/g hükümlerine göre işe iade davalarında uygulanacak yargılama yöntemi basit yargılama usulüdür. Hukuk Muhakemeleri Kanununda yargılama usulü, yazılı ve basit yargılama usulü olarak iki şekilde düzenlenmiştir. İş mahkemelerinde de basit yargılama usulünün uygulanacağı belirtilmiştir. Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nda yazılı yargılama usulü detaylı bir şekilde hüküm altına alınmış, basit yargılama usulünün ise temel özellikleri ve farklı yönleri belirtilmiş olup, basit yargılama usulünde hüküm bulun-

³⁷ Y. 20. HD, 11.11.2015, 12101/10967, (Kazancı İçtihat Bankası) (Erişim Tarihi: 04.18.2023).

³⁸ Mollamahmutoğlu (n.1) 751; Demir (n.1) 291.

mayan durumlarda yazılı yargılama hükümlerinin uygun düştüğü ölçüde kıyasen uygulanacağı belirtilmiştir.

Basit yargılama usulü, daha çabuk sonuçlandırılması gereken, daha kısa ve daha kolay bir inceleme yapılarak karar verilen davalar için düzenlenmiş bir yargılama usulüdür. Yargılamanın seri bir şekilde yapılması amaçlanmıştır. Basit yargılama sisteminde, ön inceleme aşaması da basitleştirilmiştir. Dosya üzerinden bir kararının verilmesinin mümkün olması durumunda, hâkim, duruşma yapmadan da karar verebilir. Dava şartları veya ilk itirazların yokluğu durumunda, bunlara ilişkin dosya üzerinden duruşma yapmadan da karar verilebilir. Ön inceleme aşamasından sonra tahkikat aşamasına geçilip deliller değerlendirilir. Tahkikat aşaması, basit yargılama usulünde en fazla iki duruşma ile yapılır ve duruşmalar arası en fazla bir ay olmalıdır.

İş Kanunu'nun 19/1'inci maddesine göre, işveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Fesih bildirimiminin Kanunun bu açık düzenlemesine rağmen yazılı yapılmadığı hallerde bir aylık hak düşürücü süre, fiili veya sözlü feshin yapıldığı tarihten itibaren işlemeye başlar³⁹. Bir aylık arabulucuya başvurma süresi, fesih bildiriminin işçiye tebliğinden itibaren başlar. İş Kanunu m. 20'de belirtilen bir aylık hak düşürücü süre, ILO Sözleşmesi m. 8/3'te belirtilen makul süre olarak kabul edilmelidir ve bu sürede dava ikame edilip edilmediğini mahkeme, re'sen araştırmak zorundadır⁴⁰.

İş Kanunu madde 20'ye göre, "*iş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır. Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir. Taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede iş mahkemesi yerine özel hakeme de götürülebilir. Arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açılması sebebiyle davanın usulden reddi hâlinde ret kararı taraflara resen tebliğ edilir. Kesinleşen ret kararının da resen tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya başvurulabilir*". Dikkat edilmesi gereken husus, arabulucuya başvuru yapılmadan dava açılması halinde, mahkemenin ret kararının resen tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya başvurusu gereklidir⁴¹.

³⁹ Mollamahmutoglu (n.1) 752; Osman Güven, Çankaya/ Cevdet İlhan Günay/ Seracettin Gökteş, Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Ankara, 2006, 233; İsmet Mazlum, Feshe İtiraz Davası, Ankara Barosu Dergisi, 2013/2, 263 vd.; Bilgili, Abbas Bilgili, İş Güvencesi Hukuku İşe İade Davaları, 2. Bası, Karahan Kitabevi, Adana 2005, 142.

⁴⁰ Güzel (n.7) 90; Polat, Soyer, Feshe Karşı Korunmanın Genel Çerçevesi ve Yargıtay Kararları Işığında Uygulama Sorunları, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları, 1. Bası, Mayıs 2005, 56.

⁴¹ Ömer Ekmakçi, Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk, On İki Levha Yayıncılık, 2019, 72; Canpolat (n.289) 98.



Bir aylık süre fesih bildirimini işçiye tebliğ tarihinden itibaren başlayacaktır⁴². Yargıtay'a göre⁴³ “bir aylık dava açma süresinin başlangıcı fesih iradesinin işçiye ulaştığı tarihtir. Ancak bazı hallerde işveren fesih bildiriminde bulunmuş ancak bunu tebliğ etmemiş olabilir”⁴⁴. Bu durumda işçi fesih bildirim tarihini kesin olarak belirleyebilecek bir işlem yaparsa artık bu tarihin esas alınması uygun olacaktır. İşçi, arabulucuya başvurmadan doğrudan işe iade davasını açması sebebiyle davanın usulden reddi halinde, ret kararı taraflara resen tebliğ edilir. Kesinleşen ret kararının tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya başvurulabilir.

C. İspat Yükü

İspat yükü kuralları bir somut vakıa iddiasının ispatsız veya belirsiz kalması durumunda yani hâkimin iddia edilen vakıanın varlığı veya yokluğu konusunda kanaat edinemediği durumda hangi taraf aleyhine karar verileceği sorusuna cevap vererek belirsizlik halinin aşılmasına hizmet ederler⁴⁵.

HMK m. 190 uyarınca, ispat yükü, kanunda özel bir düzenleme bulunmadıkça, iddia edilen vakıaya bağlanan hukuki sonuçtan kendi lehine hak çıkaran taraf, o vakıayı ispat etmelidir. İspat yükünün maddi hukuka ilişkin bir konu olması nedeniyle taraflar, hukuka uygun bir şekilde ispat yükü sözleşmesi yapabilirler. İşveren, İş Kanunu m. 18'deki geçerli sebepleri her türlü delille ispatlayabilir. Ancak işçi, feshin işverenin iddia ettiği dışında başka bir sebebe dayandığını ileri sürüyorsa, yani, yeni bir vakıa ileri sürüyorsa, o iddiasını, takdiri delillerle ispatlayabilir⁴⁶.

Kural olarak ileri sürdüğü bir olaydan kendi lehine hak çıkaran kimse iddia ettiği olayları ispat etmelidir. Genel kuraldan ayrı olarak ispat yükünün kime ait olduğu bazen kanunda açıkça düzenlenmiş olabilir. İş Kanunu'nun 20'nci maddesine göre “Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Davaya ivedilikle sonuçlandırılır. Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde, bölge adliye mahkemesi ivedilikle ve kesin olarak karar verir”. İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebinin açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. İşverenin geçerli olarak belirttiği neden gerçekten iş sözleşmesinin feshini gerektirecek nitelikte olmalıdır. Nitekim işverenin belirttiği neden gerçekte doğru da olsa geçerli nedenle feshi gerektirecek nitelikte ve ağırlıkta değilse savunmasına itibar edilmeyecektir⁴⁷.

⁴² Mollamahmutoğlu (n.1) 751; Özekes (n.31) 490.

⁴³ Y. 22. HD. 30.12.2011, E. 2011/16036, K. 2011/8987 (Kazancı İçtihat Bankası – Erişim: 21.04.2023)

⁴⁴ Y. 22. HD. 1.12.2011, E. 2011/14911, K. 2011/6466 (Kazancı İçtihat Bankası – Erişim: 21.04.2023)

⁴⁵ Pekcanitez/Atalay/ Özekes (n.15) 402; Kuru/Arslan/ Yılmaz (n.15) 375.

⁴⁶ Çankaya / Günay / Göktaş (38) 205; Demir (n.8) 307; Özekes (n.15) 146.

⁴⁷ Özdemir (n.4) 296.

Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin bildirim sürelerine uyularak her zaman sona erdirilebildiği bir sistemde asıl olan fesih serbestisi olduğundan işverenin kötü niyetini ispat yükü işçiye düşer. Buna karşılık fesih bildirim hakkının kullanılabilmesini ancak geçerli yasal nedenlerin varlığına bağlayan iş güvencesi sisteminde asıl olan iş ilişkisinin devamı olduğundan geçerli bir fesih nedeninin oluştuğunu yani olağan durumun aksini bunu iddia eden işveren ispat yükü altındadır⁴⁸.

D. Yargılama Süresinde Davanın Akıbetini Etkileyen Durumlar

İş sözleşmesinin feshedilmesi ardından açılan işe iade davası bakımından dava sürecinde yaşanan birtakım gelişmeler yargılamanın akıbetini etkileyebilmektedir. Kural olarak davanın kabulü⁴⁹ ya da davanın reddi⁵⁰ söz konusu olabilmektedir. Ancak gerek tarafların şahıslarından gerekse dış etkenler sebebiyle mahkeme yargılama aşamasında başka bir hüküm vermesi bakımından etkiler önemlidir.

1. İşçinin İşveren Tarafından İşe Daveti

Feshe itiraz davası sürecinde işveren işçiyi işyerine davet edebilir. Bu davet sonucunda açılmış ve derdest davanın akıbeti değişmektedir. Dava şartlarından olan dava konusu ortadan kalkmaktadır⁵¹. Uygulama bakımından Yargıtay⁵² davanın sonlandırılması gerektiğini ve konusuz kalmasına itibar edilmemesi görüşünü benimsemiştir. Yargıtay konu ile ilgili kararlarında işçinin işverence işe başlatılması işe iade dışındaki isteklerden de feragat edilmediği sürece açılmış bulunan feshin geçersizliğinin tespiti davasının görülmesini etkilemeyeceği bu sebeple davanın devam edip sonlandırılması gerektiği hakkında bir tutum içerisinde⁵³.

⁴⁸ Süzek (n.2) 568.

⁴⁹ Mahkeme işçinin iddiasında haklı olduğu kanaatine varırsa, işe iade davasını kabul edecektir. İş Kanunu'nun 21'nci maddesine göre işçinin açmış olduğu dava haklı bulunduğu mahkeme, feshin geçersizliğine ve işçinin işe iadesine karar verecektir. Ayrıca işçinin işe iade edilmeme ihtimali dikkate alınarak bu halde ödenecek tazminat miktarı da belirlenecektir. Son olarak işçinin karar kesinleşinceye kadar çalıştırılmadığı süre için ödenmek üzere en fazla dört aylık ücretinin hüküm altına alınması gerekmektedir. İşe iadeye aykırılık tazminat tutarı, işçinin işyerindeki kıdemi ve feshi gerekçesi nazara alınarak, işçinin en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında belirlenmektedir. Yargıtay'ın yerleşik kararları uyarınca, işe başlatmama tazminat miktarı, yıllık ücretli izinle ilgili 53. Maddedeki kıdem süreleri dikkate alınarak 6 ay ile 5 yıl arasında kıdemi olan işçi için 4 aylık, 5 yıl ile 15 yıl arasında kıdemi olan işçi için 5 aylık, 15 yıldan fazla kıdemi olan işçi için 6 aylık ücreti tutarında belirlenmekte, fesih sebebine göre bu miktarlar da azami sınır 8 aya kadar da çıkmaktadır.

⁵⁰ İşe iade davası sonunda işçinin iddiaları sabit görülmezse dava reddedilecektir. Davanın reddi halinde mahkeme işverenin iş sözleşmesini ya feshetmediğini ya da feshetmekle birlikte kanuna uygun geçerli veya haklı bir sebebe dayandığını kabul etmiş olacaktır. Kanaatimizce bu hüküm işverenin haklı işçinin ise haksız olduğunu belirleyen bir tespit hükmü niteliği taşır, Çankaya/Günay/Göktaş (n.12) 245; Özkes (n.28) 493.

⁵¹ Çankaya/Günay/Göktaş (n.12) 245; Süzek (n.2) 573; Mollamahmutoğlu (n.1) 756.

⁵² Y. 9. HD. 30.4.2007, E. 2007/1308, K. 2007/13524 (Kazancı İçtihat Bankası) (Erişim: 21.04.2023)

⁵³ Centel (n.1) 144.



Doktrinde elbette davanın konusuz kaldığına yönelik bazı görüşlerde yer almaktadır. Buna göre feshin geçersizliğinin tespiti davası sürerken işçinin işveren tarafından işe döndürülmesinin açılmış davayı konusuz bırakacağı kabul edilecek olduğunda; bu yolla açılacak feshin geçersizliğinin tespiti davasını reddettirecek kötü niyetli işverenin, kısa bir süre sonra yeniden geçersiz fesih işlemini gerçekleştirmesini engellemek son derece güçleşecektir. Bu yüzden işçi tarafından kabul edilen işveren daveti ancak iş ilişkisi hiç bozulmamışçasına yani önceki sözleşmeyle aynı koşullarla yeniden yapıldığı takdirde davanın konusuz kalması sonucunu yaratabilecektir⁵⁴.

İş sözleşmesi feshedilen işçinin bu daveti kabul etmeme gibi bir durumu da olabilecektir. İşçi, işverenin işe davetini değişik düşüncelerle kabul etmeyebilir. Bu durumda işverenin işçiyi çalışmaya davetine işçi tarafından uyulmamış olması açılmış feshin geçersizliğinin tespiti davasının reddine ilişkin bir sonucu zorunlu kılmamaktadır⁵⁵. Bu durumda işçinin yeniden işe dönmek ve işverenin emrinde çalışmak istemese dahi yapılan fesih işleminin yasaya aykırılığını tespit ettirmekte yarar vardır.

2. İşyerinin Kapanması

İşyerinin kapanmasına ilişkin olarak doktrinde çeşitli görüşler ileri sürülmüştür. Bir görüşe göre⁵⁶, dava devam ederken işyerinin değişik sebeplerle kapanması halinde işçinin çalıştırılacağı işyeri artık bulunmadığından verilecek işe iade kararının bir anlamı olmayacaktır. İşyerinin kapanması halinde artık işverenin işçiyi çalıştıracak bir işyerinin bulunmamasının davanın esası hakkında verilen hükmü etkilemeyeceğini, kapanma olayının hiç yaşanmamış gibi mahkeme kararının sonuçlarını doğuracağına işaret edilmekte; kapanma halinde mevcut bir işyeri olmadığından işçinin başvuru imkânının bulunmadığını söylemenin de doğru olmayacağı, zira işverenin geçerli bir adresine başvuru ile geçersiz feshin sonuçlarından yararlanılabileceği belirtilmiştir. Bu bağlamda işyerinin kapanması, işçinin feshin geçersizliğinin tespiti davası açmasına ve görülmesine engel olmaması gerekir. İşçinin işine başlatılması fiilen olanaklı bulunmasa bile kendisinin parasal haklardan yoksun kılınması sonucunu yaratmamalıdır⁵⁷.

3. İşçinin Ölümü

İş sözleşmesi işverenin kişiliği esas alınarak yapılmadığından işverenin ölümlüyle işyeri külli halefiyet suretiyle mirasçılara geçeceğinden davanın muhatabı

⁵⁴ Ünal, Narmanlıoğlu, “İş Güvencesi Hükümleri Çerçevesinde Süresinde İşverene Başvuruda Bulunup Davet Edildiğinde İşe Başlamayan İşçinin Davranışına Bağlı Hukuki Sonuçlar” Sicil V, 19, Eylül 2010, 13.

⁵⁵ Ercan, Akyiğit, Türk İş Hukukunda İş Güvencesi, Ankara, 2007, 310; Centel (n.1) 146.

⁵⁶ Çankaya/Günay/Göktaş (n.12) 249. Mutluay (n.14) 324; Nazlı Elbir, ‘Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Kararı Sonrası İşçinin Başvurusu ve İşverenin Davetinde “Samimiyet” Olgusu’ (2020) 11 İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 139.,146.

⁵⁷ Centel (n.2) 148; Odaman (n.2) 78-79.

olan kişi olmasa da mirasçılarının karşı davaya devam edilebilecektir⁵⁸. Ancak işçinin ölümü halinde davanın konusuz kaldığı söylenebilir. Dava devam ederken işçinin ölümü halinde mirasçıların dört aylık ücret talebinde bulunabilmeleri doktrinde tartışma konusu olmuştur.

Doktrinde bir görüşe göre⁵⁹; dört aylık ücret için işçinin süresinde işverene işe başlatılmak için müracaat etmesi şarttır. Mirasçıların işe başlatılmak için işverene başvurmaları iş sözleşmesinin kişiselliği uyarınca mümkün olmadığına göre ücret bakımından da davanın konusuz kaldığını kabul etmek gerekir. İkinci görüşe göre⁶⁰ ise, işçi, sağlığında feshin geçersiz olduğu iddiasıyla dava açtığına göre sağ olsaydı işe iade halinde işverene başvuracağı bir argüman olarak kabul edilmeli ve buna göre de mirasçılar boşta geçen süre ücreti ve diğer hakları kadar bir miktara hak kazanmalıdırlar. Bu görüşüne hakkaniyetli olabileceği kanaatindeyiz.

SONUÇ

İşçinin işe iade edilmesi, iş sözleşmesinin işveren tarafından kanuni düzenlemelere aykırı olarak feshedilmesinin en önemli hukuki yaptırımıdır. İşçinin iş güvencesinden kaynaklanan işe iade edilmesini talep etme hakkı, dava edilebilme şartların mevcut olması halinde, dava yolu ile kullanılmaktadır. Bu durumda işçi, işe iade davasını açmalıdır.

İşçinin işe iade davasını açabilmesi için öncelikle olarak arabulucuya başvurması gerekir. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile artık işe iade davasından önce, arabulucuya başvurmak zorunlu kılınmıştır. Arabulucuya başvuru, bir dava şartı olarak kabul edilmiştir. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile 5521 sayılı Kanun yürürlükten kaldırılarak yerine yeni bir İş Mahkemeleri Kanunu getirilmektedir. Yeni İş Mahkemeleri Kanunu, iş mahkemelerinin kuruluş, görev, yetki ve yargılama usulleri ile dava şartı olarak arabuluculuğa ilişkin hükümleri kapsamaktadır.

7036 sayılı Kanun'la birlikte, başta 4857 sayılı İş Kanunu olmak üzere diğer iş mevzuatında da önemli değişiklikler yapılmıştır. Bu değişikliklerin merkezinde, zorunlu arabuluculuk kurumu bulunmaktadır. Bu çerçevede, iş güvencesi, işe iade uyuşmazlıkları bakımından da zorunlu arabuluculuk kapsamında özellikle İş Kanunu'nun 20. ve 21. maddelerinde ekleme ve değişikliklere gidilmiştir. Biz bu çalışmada işe iade talepleri kapsamında zorunlu arabuluculuğun gösterdiği özellikleri incelemeye çalıştık.

İşe iade talebiyle arabulucuya başvuru, diğer zorunlu arabulucuya başvurularından farklı olarak, bir aylık hak düşürücü süreye bağlıdır. Bu süre, fesih bildirimünün tebliği ile başlar. Ancak, bu tebliğin yapılmaması veya tebliğe ilgili sorun-

⁵⁸ Çankaya/Günay/Göktaş (n.38) 248.

⁵⁹ Çankaya/Günay/Göktaş (n.38) 249.

⁶⁰ Mollamahmutoğlu (n.1) 757; Şamil Demir, 'İş Hukukunda Geçersiz Feshin Sonuçları' [2013] Ankara Barosu Dergisi, 345; Elbir (n.56) 142. Y 9.HD 2017/21990 E, 2018/6271 K, 26.03.2018 T.; Y 9.HD 2021/9540 E, 2021/14240 K, 13.10.2021 T. (Erişim: lexpera.com.tr – 12.09.2023).



lar bakımından, daha önce Yargıtay'ın işe iade davalarında verdiği kararların ve doktrinde kabul edilen kriterlerin burada da geçerli olduğunu söyleyebiliriz. İşçi, arabulucuya başvurmak yerine, doğrudan dava açarsa, mahkeme dava şartı sebebiyle talebi usulden reddetmek ve ret kararını re'sen taraflara tebliğ etmek durumundadır. Bu ret kararının kesinleşmesinden sonra da, re'sen yapılacak tebliğden itibaren, iki hafta içinde arabulucuya başvurma imkânı tanınmıştır. Gerek önce arabulucuya başvuru halindeki bir aylık süre sınırı, gerekse doğrudan mahkemeye başvurudan sonra iki haftalık ek süre, diğer iş uyuşmazlıklarında düzenlenmeyen, işe iade taleplerine özgü hükümlerdir. Burada tartışmaya açık konu, bu hak düşürücü süreler geçirilerek arabulucuya başvurulmuşsa, arabulucu hâkim ve karar verici konumunda olmadığından, bu sürelerin geçtiğinin nasıl dikkate alınacağı ve sürecin nasıl işletileceğidir. Kanaatimizce, burada akla gelebilecek en pratik yol, karşı tarafın bu durumu ileri sürerek arabuluculuk görüşmelerine katılmaması, arabulucunun da bu durumu tutanakta belirterek görüşmeleri sonlandırması ve eğer daha sonra dava açılırsa, bu durumun ayrıca davada değerlendirilmesidir.

İşe iade davası yargılamasında, mahkemece gerçekleştirilen yargılama süreci sonucunda işverence gerçekleştirilmiş olan feshin geçerli nedene dayandığına ve davacı işçinin haksız olduğuna kanaat getirilmesi halinde davanın reddine karar verilir. Bu durumda iş sözleşmesi sona ermiş olacaktır ve şartları oluşmuşsa işçi tarafından ayrıca dava açılarak muaccel olmuş olmasına rağmen henüz ödenmemiş olan işçilik ücretini ödemesi, fazla çalışma ücreti, kıdem ve ihbar tazminatı, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, yıllık izin ücreti vb. işçilik alacakları talebinde bulunulabilecektir. İşe iade davasının sonucunda feshin geçersizliğinin tespiti halinde işçinin işe iadesine ilişkin olarak hüküm kurulacaktır. Bu hükümle birlikte boşa geçen süre ücreti ve şarta bağlı olarak işe başlatmama tazminatı ya da halk arasında bilinen diğer adıyla iş güvencesi tazminatına hükmedilir. Arabuluculuk süreci usulüne uygun olarak yürütülmezsizin açılan işe iade davaları, dava şartı yokluğu nedeniyle reddedilecektir. Bu nedenle reddedilen davaların kesinleşmesi akabinde kesinleşen kararın tebliğinden itibaren iki hafta içerisinde arabulucuya başvurulması gerekecektir.

KAYNAKÇA

Aktepe S. (2009), “İşe İade Davalarının Medeni Usul Hukuku İlkeleri Bakımından Değerlendirilmesi”, Bilge Umar’a Armağan.

Akyiğit E. (2007), *Türk İş Hukukunda İş Güvencesi*, Yetkin Yayıncılık, Ankara.

Alpagut G. (2010), *İşyerinin Devri ve İş Sözleşmesini Fesih Hakkı*, Yetkin Yayıncılık, Ankara.

Alpagut G. (2016) “İş Mahkemeleri Kanunu Tasarı Taslağı ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi”, İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, İstanbul.

Baycık G. (2011), *İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar*, Yetkin Yayıncılık, Ankara.

Baycık G. (2016), “İş Mahkemeleri Kanunu Tasarı Taslağı İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi”, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 40. Yıl Uluslararası Toplantısı, İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi - 14 Mayıs 2016* (Ed.: Prof. Dr. Kübra Doğan Yenisey), İstanbul, 195-217.

Bilgili A. (2005), *İş Güvencesi Hukuku İşe İade Davaları*, 2. Bası, Karahan Kitabevi, Adana.

Centel T. (2012), *İş Güvencesi*, İstanbul.

Çankaya OG. Günay Cİ. Göktaş S. (2006), *Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları*, Ankara.

Çelik N. Caniklioğlu N. Canbolat T. (2017), *İş Hukuku Dersleri*, Beta Yayınevi, 30. Bası, İstanbul.

Demir ÖF. (2017), *İşe İade Davasında Yargılama*, *DÜHFD*, Cilt: 22, Sayı: 37, Yıl: 2017, 285-312.

Demir Ş. ‘İş Hukukunda Geçersiz Feshin Sonuçları’ [2013] *Ankara Barosu Dergisi* 340-370.

Doğan Yenisey K. (2016), “İş Yargısında Zorunlu Arabuluculuk”, *İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi*, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, İstanbul.

Elbir N. ‘Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Kararı Sonrası İşçinin Başvurusu ve İşverenin Davetinde “Samimiyet” Olgusu’ (2020) *11 İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 139-155.

Ertabak Ü. (2012), *İş Güvencesinin Kapsamı Geçerli - Geçersiz Fesih Sebepleri ve Fesih Usulü Geçersiz Fesih İtirazı ve Sonuçları*, Ankara.

Eyrenci Ö. Taşkent S. Ulucan, D. (2016), *Bireysel İş Hukuku*, İstanbul, Beta Yayınları.

Güzel A. (2004), *İş Güvencesine Dair Yasal Esasların Değerlendirilmesi*, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2004 Yılı Toplantısı*. İstanbul Barosu Yayınları.

Güzel A. (2016), “İş Mahkemeleri Kanunu Tasarı Taslağı Hakkında Bazı Aykırı Düşünceler”, *ÇTD* 2016/3 (50), 1131-1146.

Türkay İ. (2017), *İşçi-İşveren İhtilaflarında Açılan Davalarda Arabulucuya Başvuru Şartı ve Arabuluculuk Faaliyetinin Vergilendirilmesi*, *Emek ve Toplum Dergisi*, Cilt: 7, Sayı: 17.



- İnal T. (2014), *Borca Aykırılık/Dönme ve Fesih*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- İşel İ. (2016), İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Hakkında, www.guvenlicalisi.ma.org.
- Kar B. (2017), İş Güvencesi ve Uygulaması, 3. Baskı, Yetkin Yayıncılık, Ankara.
- Karacabey K. (2016), “Zorunlu Arabuluculuğun Hukukun Temel İlkelerine Aykırılığı ve Uygulanabilirliğine Dair Sorunlar”, Ankara Barosu Dergisi, Sayı: 1, 457-489.
- Kekeç EK. (2011), *Arabuluculuk Yoluyla Uyuşmazlık Çözümünde Temel Aşamalar ve Taktikler*, Adalet Yayınları, Ankara.
- Kuru B. Arslan R. Yılmaz E. (2012) *Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Köseoğlu AC. (2011), İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Nedenlerle *Bildirimli Feshi*, Yetkin Yayıncılık, İstanbul.
- Kutal M. (2022), ‘İşçinin Feshe Karşı Korunması Kavramı, İktisadi ve Sosyal Boyutları’, İş Hukukuna ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorular ve Çözüm Önerileri 2001 Yılı Toplantısı, İstanbul.
- Manav Özdemir E. (2009), İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları, Yetkin Yayıncılık, Ankara.
- Manav Özdemir E. (2010), ‘İş Hukukunda Feshe İtiraz Davasının Şartları ve Yargılama Usulü’, TAAD, C. 1, S. 3, Ankara.
- Mazlum İ. (2013), Feshe İtiraz Davası, Ankara Barosu Dergisi, 2013/2, s.249-276.
- Mollamahmutoğlu H. (2018), İş Hukuku, Turhan Kitapevi, Ankara.
- Namlı M. (2016), “İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağı ile Getirilen Zorunlu Arabuluculuk Kurumunun Medeni Usul Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi”, İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, İstanbul.
- Mollamahmutoğlu H. Astarlı M. Baysal U. (2017) İş Hukuku Ders Kitabı, Yetkin Yayıncılık, Ankara.
- Narmanlıoğlu Ü. (2010), “İş Güvencesi Hükümleri Çerçevesinde Süresinde İşverene Başvuruda Bulunup Davet Edildiğinde İşe Başlamayan İşçinin Davranışına Bağlı Hukuki Sonuçlar” Sicil V, 19.
- Odaman S. (2007), “Fesihden Sonra İşyerinin Kapatılmasının Feshin Sonuçlarına Etkisi” Sicil İş Hukuku Dergisi, S.8.
- Odaman S. Karaçöp E. (2016), İş Mahkemeleri Kanunu Tasarı Taslağında Öngörülen Arabuluculuk Müessesesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 35.

Oğuz Ö. (2016), *Türk İş Hukuku'nda Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları*, Legal Yayıncılık, Ankara.

Oğuzman K. (1955), *Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet 'İş' Akdinin Feshi*, İsmail Akgün Matbaası, İstanbul.

Özbek MS. (2016), *Alternatif Uyuşmazlık Çözümü*, 1. Cilt, 4. Bası, Yetkin Yayınları, Ankara.

Özbek MS. (2017), Arabuluculuk Sonunda Düzenlenen Anlaşma Belgesine İcra Edilebilirlik Şerhi Verilmesinde Görevli ve Yetkili Mahkeme, Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.3 S.2, 69-75.

Özekes Ö. (2018), İş İade Taleplerinde Dava Şartı Olan (Zorunlu) Arabuluculuk, TBB Dergisi, (138), 274-316.

Özcan D. (2011), *İş Sözleşmesinin Feshi*, Yetkin Yayıncılık, Ankara.

Pekcanitez H. Atalay O. Özekes M. (2012), *Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı*, Vedat Yayıncılık, Ankara.

Pekcanitez H. Atalay O. Özekes M. (2017), *Medeni Usul Hukuku*, 5. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul.

Polat S. (2005), *Feshe Karşı Korunmanın Genel Çerçevesi ve Yargıtay Kararları Işığında Uygulama Sorunları*, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı İş Güvencesi Kurumu ve İş İade Davaları.

Sarıbay G. (2007), *Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Kapsamında Fesih Usulü, Feshe İtiraz Ve Feshe İtirazın Sonuçları*, Legal Yayıncılık, Ankara.

Serozan R. (2007), *Sözleşmeden Dönme*, Yetkin Yayıncılık, İstanbul.

Süzek S. (2018), *İş Hukuku*, Seçkin Yayıncılık, İstanbul.

Tanrıver S. (2006), "Hukuk Uyuşmazlıkları Bağlamında Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları ve Özellikle Arabuluculuk", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Sayı 64.

Tulukçu NB. (2017), *İş Mahkemeleri Kanunu ve Arabuluculuk Hükümlerine Göre İş Güvencesi-İşe İade*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Usta O. (1998), *İş Hukukunda Akdin Fesihden Doğan Tazminatlar ve Uygulamalar*, Ankara.

İlgili Kararlar

Y. 9. HD. 30.4.2007, E. 2007/1308, K. 2007/13524 (Kazancı İçtihat Bankası)

Y 9.HD. E.2016/25300 K.2016/21744 T.08.12.2016 (Kazancı İçtihat Bankası)

Y 9.HD. E.2016/31376 K.2016/21368 T.01.12.2016 (Erişim: Kazancı İçtihat Bankası)

Y. 9.HD E.2018/5826 K.2019/2607 T.04.02.2019 (Erişim: Kazancı İçtihat Bankası)

Y. 20. HD. 11.11.2015, 12101/10967 (Kazancı İçtihat Bankası)

Y. 22. HD. 30.12.2011, E. 2011/16036, K. 2011/8987 (Kazancı İçtihat Bankası)

Y. 22. HD. 1.12.2011, E. 2011/14911, K. 2011/6466 (Kazancı İçtihat Bankası)

Y 9.HD 2017/21990 E, 2018/6271 K, 26.03.2018 T (Lexpera.com.tr)

Y 9.HD 2021/9540 E, 2021/14240 K, 13.10.2021 T (Lexpera.com.tr)

