

İŞE İADE DAVASINDA YARGILAMA

Ömer Faruk DEMİR*

ÖZ

İşe iade davası, geçerli bir fesih nedeni olmadan işveren tarafından işten çıkartılan işçinin tekrar işe iadesi için başvuru olan bir yoldur. İşe iade davası, işçinin iş güvencesini sağlayan ve çalışmadığı zamanlardaki uğramış olduğu zararları tazmin etme imkânı veren bir davadır.

İşe iade davası, işçinin korunmasını sağlaması yönüyle, iş hukukunun düzenlenme amacına da hizmet etmektedir. İşe iade davası, işverenin fesih hakkını kısıtlamaktadır.

İşçinin işe iade davasını açabilmesi için, öncelikle arabulucuya başvurması gerekmektedir. Arabulucuda taraflar anlaşılırsa, uyuşmazlık taraflar arasında kesin olarak çözümlenmektedir. Şayet taraflar, arabulucuda anlaşamazlarsa, işçi süresi içerisinde iş mahkemesine başvurup işe iade davasını açmalıdır. İşe iade davası, basit yargılama usulüne tabidir. Taraflar, genel hükümler kapsamında iddialarını her türlü delille ispatlayabilirler.

Anahtar Kelimeler: İşe iade davası, iş güvencesi, işçinin korunması, iş mahkemelerinde yargılama, basit yargılama usulü, medeni usul hukuku.

* Arş. Gör., Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Medeni Usul ve İcra İflas Hukuku Anabilim Dalı, E-Mail: farukomercandemir@hotmail.com, ORCID ID: 0000-0003-0254-1890.

Makalenin Gönderim Tarihi : 25.10.2017.

Makalenin Kabul Tarihi : 27.11.2017.

TRIAL AT THE REEMPLOYMENT LAWSUIT

ABSTRACT

Reemployment Lawsuit is a recourse for the worker, who is removed from the job by the employer without a valid termination reason. Reemployment Lawsuit is a lawsuit, which allows the worker to provide job security and to compensate for any damages that he/she has suffered in times of inactivity.

Reemployment Lawsuit also serves for the purpose of regulating the labor law in order to ensure the protection of workers. The Reemployment Lawsuit restricts the employer's right to termination.

In order for the worker to be able to open the Reemployment Lawsuit, he must first apply to the mediator. If the parties agree on the mediation, the dispute is decisively resolved. If the parties cannot agree on the mediation, worker must apply for a work court action within the period and open the Reemployment Lawsuit. The Reemployment Lawsuit is subject to simple judicial procedure. The parties may prove their claims under any general provisions.

Keywords: Reemployment lawsuit, employment protection, protection of workers, Trial in Labor Courts, Simple Trial Procedure, Civil Procedure Law.

I. GİRİŞ

İş hukukunun en önemli konularından birisi, işçinin feshe karşı korunması ve işçiyle işveren arasındaki iş ilişkisinin sürekliliğinin sağlanmasıdır. İş sözleşmesinin, işveren tarafından keyfi feshedilmesine karşı işçinin korunması amacı ile iş güvencesi getirilmiştir. İş güvencesi, iş hukukunun kendine has hukuki yöntemlerinden birisidir ve iş akdinin zayıf tarafı olan işçiyi korumaya hizmet etmektedir. İş güvencesi konusu, işçinin feshe karşı korunması amacıyla bazı sınırlamaların yanında işe iade imkânı vermesi ve yapılan feshin sonuçlarını hafifleten tazminatlar nedeniyle, oldukça geniş ve kapsayıcı bir nitelik taşımaktadır¹.

İşverenin sözleşme özgürlüğünden doğan fesih hakkının mutlak anlamda kısıtlanması, şüphesiz toplumsal ve ekonomik menfaate aykırı

¹ İş güvencesi konusu hakkında detaylı bilgi için bkz; Çelik, Nuri / Caniklioğlu, Nurşen / Canbolat, Talat, İş Hukuku Dersleri, 30. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul 2017.

sonuçlar doğuracağından, İş Kanunu'nda, bu fesih hakkının kullanılması, bazı geçerli sebeplerin varlığına bağlanarak nispi anlamda sınırlandırılmıştır. İş Kanunu'nda 2003 yılında yapılan değişikliklerle, işverenin fesih hakkını kullanabilmesi, Kanun'da belirtilen şartların ve geçerli nedenlerin varlığına bağlı kılınmıştır².

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. Uygulamada ve doktrinde genel olarak kabul edilen ismi ile işe iade davası, çalışmamızın konusunu oluşturmaktadır.

II. İŞÇİNİN FESHE KARŞI KORUNMASI VE İŞE İADE DAVASI

A. İş Hukuku Yargılamasının Amacı

İş hukuku, işçinin maddi ve ekonomik yönü ile birlikte kişiliğini, onurunu, sağlık ve beden bütünlüğünü koruma amacı ile doğmuş ve iş sözleşmesinin zayıf tarafı olan işçiyi koruma görevini üstlenmiştir³. İşçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinin niteliği⁴ ve işçinin korunması ihtiyacı iş mahkemelerinin kurulmasını, taraflar arasında ortaya çıkabilecek uyuşmazlıkların iş yargılaması kurallarına tabi bir şekilde, iş hukuku alanında uzman kişilerce ve spesifik bir inceleme neticesinde çözümlenmesini gerekli kılmıştır.

İş hukukunun temeli niteliğinde olan işçiyi koruma amacı, iş davalarına uygulanacak yargılama kurallarını etkilemiştir. Bu nedenle, iş hukuku alanındaki yargılamanın nihai amacı, hukuki ve ekonomik yönden işverene bağımlı işçinin yasa ve sözleşmeden kaynaklanan haklarını, genel mahkemelerden daha süratli, daha ucuz ve daha kolay bir şekilde alabilmesidir.

² Alpagut, Gülsevil, Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Değişiklik, Bankacılar Dergisi, Sayı: 65, 2008, s. 89.

³ Süzek, Sarper, İş Hukuku, Beta Yayınları, 11. Bası, İstanbul 2016, s. 18 vd.

⁴ Koç, Muzaffer / Çukur, Mürsel, Ülkemizde Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Özel Hakem, Çimento İşveren Dergisi, Eylül 2010 Sayı: 5 Cilt: 24, s. 7, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale145.pdf> (Erişim Tarihi: 18.11.2017).

İş yargılamasına yönelik belirtilen amaç doğrultusunda, 31.1.1950 gün ve 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile iş mahkemeleri kurulmuştur⁵. Bu İş Mahkemeleri Kanunu zaman içerisinde değişikliğe uğramış olup son olarak 25.10.2017 tarihinde yayımlanan 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu⁶ ile son şekli verilmiştir.

B. İşçinin Feshe Karşı Korunması

İş Hukukunun en önemli konularından ve amaçlarından biri, işçi ile işveren arasındaki çalışma ilişkisinin mevcudiyetini korumak ve işçinin işini güvence altına almaktır⁷. İş sözleşmesinin haklı ve geçerli sebepler dışında feshedilememesi, işçinin geleceğe güven duygusu içinde bakabilmesini sağlar. İş güvencesinin hukuki yönü, işverenin fesih hakkının sınırlandırılması olduğundan dolayı, işçi de feshe karşı korunmaktadır. İş güvencesinin doğal sonucu olarak işverenin fesih hakkına getirilen sınırlamalarla, bu hakkın tamamen yasaklanması veya kullanılamaz hale getirilmesi amaçlanmamaktadır. Dolayısıyla işveren sadece haksız ve geçersiz olan sebeplerle iş sözleşmesini feshedemeyecektir.

İşçinin feshe karşı korunması amacıyla, iş hukukunda, iş güvencesi hükümlerine yer verilmiştir⁸. İş güvencesi konusu, işçi, işveren ve toplumsal menfaat arasındaki ilişkilerle doğrudan ilgilidir. İşçinin ve toplumun çıkarları göz önüne alınarak iş güvencesinin sağlanması düşünülürken işverenin ve iş yerinin durumu da göz ardı edilmemelidir. Bir işletme uzun süre verimsiz çalışamaz veya sürekli zarar eden bir işletmenin ekonomik sürdürülebilirliği mümkün değildir. İşletmenin verimliliği başka yoldan sağlanamıyor ve işyerinden bazı işçilerin çıkarılmasını gerektiriyorsa, bu mümkün olmalıdır. Verimlilik artışının

⁵ “Alman Hukuku’nda ise, iş hukuku yargılaması, adli yargı yolunun dışında ayrı bir yargı yolu olarak düzenlenmiştir.”, Pekcanitez, Hakan / Özkes, Muhammet / Akkan, Mine / Taş Korkmaz, Hülya, Medeni Usul Hukuku Cilt I, On İki Levha Yayıncılık, 15. Bası, İstanbul 2017, s. 170.

⁶ Resmi Gazete, sayı: 30221, 12.10.2017.

⁷ Çelik / Caniklioğlu / Canbolat, s. 295 vd.

⁸ Alpagut, Gülsevil, Karşılaştırmalı Hukukta İşçinin Feshe Karşı Korunması, İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu ile İşçinin Feshe Karşı Korunması, Galatasaray Üniversitesi-İstanbul Barosu, İstanbul 2002, s. 85.

toplum menfaatine de uygun olduğu ve aksinin topluma ağır yükler getireceği kuşkusuzdur⁹.

İş güvencesi sisteminin anlam kazanabilmesi için, işveren tarafından yapılan fesih üzerinde etkin ve süratli bir yargı denetimi yapılmasına bağlıdır. İşverenin yaptığı feshe karşı tarafsız bir merci nezdinde itiraz edilebilmeli, söz konusu merci tarafından geçerli olup olmadığı incelenmeli, geçersiz olduğunun tespiti halinde ise öngörülen hukuki yaptırım uygulanmalıdır.

İş hukuku yargılaması ile işçinin feshe karşı korunması konusu arasında önemli bir bağ bulunmaktadır. İşe iade davası, bağlayıcılığı ve yaptırımı olan bir yargılama ile iş güvencesinin gerçek anlamını kazanabilmesi açısından gereklidir. İş bulmanın zor olduğu günümüz şartlarında, sözleşmesi haksız olarak feshedilen çalışanların çalıştığı iş yerlerine geri dönmelerini ve uğradıkları zararların tazminini sağlayan işe iade davaları, son dönemde en çok görülen dava çeşitlerinden biridir.

C. İşe İade Davası

İşçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinin sürekliliğini sağlamak amacıyla, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20. maddesinde, geçerli bir sebep olmadan iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda, işçinin bu feshe karşı koyabileceği düzenlenmiştir. Ayrıca, İş Kanunu'nun 18, 19, 20, 21 ve 29. maddeleri ile işverenin işçiyi işten çıkarması, İş Kanunu tarafından belli şartlara tabi tutulmuş ve kısıtlanmıştır.

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.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, haklı bir sebep gösterilmeden yapılan fesihlerde, işçinin işe iade davası yolu ile işe iadesini talep etme imkânı bulunmaktadır. Ancak işçinin işe iade davasını açabilmesi için, bazı şartların mevcut olması gerekir.

⁹ Çelik / Caniklioğlu / Canbolat, s. 284.

III. İŞE İADE DAVASININ ŞARTLARI

A. Genel Olarak

İşe iade davasının açılabilmesi için genel dava şartların yanında İş Kanunu ve İş Mahkemeleri Kanunu'nda belirtilen şartların da gerçekleşmesi gerekir. Biz de çalışmamızda, işe iade davasının açılabilmesi için gerekli olan genel dava şartlarını ve İş Kanunu ve İş Mahkemeleri Kanunu'ndan kaynaklanan dava şartlarını ayrı ayrı inceleyeceğiz.

İşçinin işe iade davasını açma hakkını kullanabilmesi için, İş Kanunu'ndaki düzenleme gereğince, bu hakkın kanunen doğmuş olması şarttır. 4857 sayılı İş Kanunu m. 20'de belirtilen şartların gerçekleşmesi halinde, işe iade davası açma hakkı doğacak, hakkın doğumu ile birlikte, dava yoluna başvurulması mümkün olacaktır.

Ayrıca, yeni 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile birlikte, bireysel veya toplu iş sözleşmelerine dayanan işçi ile işveren arasındaki alacak, tazminat veya işe iade talebi hususları hakkındaki uyuşmazlıklara ilişkin açılacak davalarda, arabulucuya başvurmak, dava şartı olarak kabul edilmiştir (7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu m. 3/1). Dolayısıyla bu tür uyuşmazlıklarda, tarafların dava açmadan önce, öncelikli olarak arabulucuya başvurması zorunluluğu getirilmiştir.

Tarafların, işe iade davası açmadan önce arabulucuya başvurması şartının getirilmesiyle, işe iade davasının yargılamasında da köklü bir değişiklik meydana gelmiştir¹⁰. Dolayısıyla arabulucuya başvuru şartı, işe iade davası ile niteliği itibarıyla doğrudan alakalı olması ve işe iade davasının yargılamasında ilk aşama olması nedeniyle konumuz bakımından oldukça önemli bir müessesedir.

B. İş Kanunu ve İş Mahkemeleri Kanunu'nda Düzenlenen Şartlar

1. Dava Şartı (Ön Şart) Olarak Arabulucuya Başvuru

İşçinin işe iade davası açabilmesi için işçinin arabulucuya başvuru şartının getirilmesi ile işe iade davası için mevcut olan dava şartlarına yeni bir dava şartı daha eklenmiştir. Böylelikle genel dava

¹⁰ Oğuz, Özgür, Türk İş Hukuku'nda Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları, Legal Yayıncılık, Mart 2016, s. 84-85.

şartları ve İş Mahkemeleri Kanunu'nda düzenlenen dava şartlarına ek olarak işçinin öncelikle arabulucuya başvurması da dava şartı olarak kabul edilmiştir¹¹. Arabulucuya başvuru şartını, ferdi bir başlık altında incelememizin sebebi, hem yeni bir düzenleme olması hem de işe iade davasının açılabilmesi için bir ön aşama olmasıdır.

6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu uyarınca, ihtiyari arabuluculuk kurumu hukukumuzda yer almaktaydı. Taraflar, işe iade davasında ihtiyari olarak isterlerse arabulucuya başvurup, ihtiyari olarak aralarındaki uyuşmazlığın çözümünü talep edebiliyorlardı. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile birlikte, “dava şartı olarak arabuluculuk” müessesesi ilk defa hukukumuzda girmiştir. Böylelikle, işe iade davasında, dava açılmadan önce arabulucuya başvurulması bir zorunluluk olarak düzenlenmiştir. Bu düzenlemenin amacı, İş Mahkemeleri'nde açılan dava sayısını azaltmaktır¹².

Dava açılmadan önce arabulucuya başvurma zorunluluğu, iş sözleşmesinden kaynaklanan uyuşmazlıklarda, yargılamanın kısa süre içinde ve az masrafla çözülmesi amacıyla İş Kanunu'nda düzenlenmiştir¹³. Ayrıca, arabulucu vasıtasıyla uyuşmazlığın çözüme kavuşturulmasıyla, hem taraflar arasında hukuki barış temin edilmekte hem de uyuşmazlık kesin olarak çözümlendiğinden dolayı muhtemel şekli ya da maddi uyuşmazlıkların doğumu da temelden engellenmiş olmaktadır¹⁴.

İş sözleşmesi feshedilen işçi, haklı bir sebep olmaksızın işten çıkarıldığı iddiasıyla işe iade davası açmak istediğinde, işten çıkarıldığının kendisine tebliğ edildiği (öğrendiği) tarihten itibaren bir ay içerisinde arabulucuya başvurmak zorundadır.

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

¹¹ 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu Madde 3- (1): “Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır.”

¹² İşel, İsmail, İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Hakkında, Temmuz 2016, www.guvenlicalisma.org, s. 4, (Erişim Tarihi: 22.11.2017).

¹³ Oğuz, s. 84-85.

¹⁴ 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu Gereçesi.

geçirerek durumu arabuluculuk bürosuna bildirir¹⁵. Ayrıca arabulucu, taraflara ulaşamazsa veya taraflar arabuluculuk faaliyetine katılmadığı için görüşme yapılamazsa, arabulucu, arabuluculuk faaliyetini sona erdirir ve tutanağı düzenleyerek durumu derhal arabuluculuk bürosuna bildirir¹⁶.

2. İş Kanunu'nda Düzenlenen Diğer Şartlar

4857 sayılı İş Kanunu m. 18'de, feshin geçerlilik şartları düzenlenmiştir. İş Kanunu'nun 18. maddesine göre, iş sözleşmesi geçerli bir sebebe dayanmadan feshedilen işçi, işe iade davasını açabilecektir.

İş Kanunu'nun "Feshin geçerli sebebe dayandırılması" başlığının altında yer alan İş Kanunu m. 18 ve devamındaki maddelerde (İş Kanunu m. 19-21) düzenlenen iş güvencesine ilişkin hükümlerin kapsamını da belirlemektedir¹⁷. İş güvencesi kapsamına dâhil olan işçiler, işe iade davası açabileceğinden dolayı, işçinin iş güvencesi kapsamında olması şarttır. Yargıtay da bu hususa ilişkin, m. 18'de belirtilen şartların mevcut olmaması halinde, işe iade davasının esasına geçilemeyeceği görüşündedir¹⁸.

İşçinin, İş Kanunu m. 18 ve devamındaki maddelerde (İş Kanunu m. 19-21) düzenlenen iş güvencesinden yararlanabilmesi için şu şartlar mevcut olmalıdır:

- a- İş Kanunu veya Basın İş Kanunu'na tabi bir iş sözleşmesi olmalıdır.
- b- İşçi, otuz veya daha fazla işçi çalıştırılan bir işyerinde çalışıyor olmalıdır.
- c- İşçinin işyerindeki kıdemi en az 6 ay olmalıdır.
- d- İşçi, işletmenin veya işyerinin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili veya yardımcısı niteliğinde bir eleman (işçi) olmamalıdır.
- e- İşçinin belirsiz süreli bir iş sözleşmesi ile çalışıyor olması ve ayrıca bu sözleşmenin işveren tarafından sona erdirilmiş

¹⁵ Odaman, Serkan / Karaçöp, Eda, İş Mahkemeleri Kanunu Tasarı Taslağında Öngörülen Arabuluculuk Müessesesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 35 Yıl: 2016, s. 62.

¹⁶ 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu, madde 3/11; Odaman / Karaçöp, s. 62.

¹⁷ Ercaner, s. 4.

¹⁸ Yargıtay 9. HD, E. 2005/6629, K. 2005/8934, T. 17.03.2005, www.kazanci.com. (Erişim Tarihi: 18.10.2017).

olması gerekir. Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan veya işten kendisi ayrılan işçi madde hükmünün dışında kalmaktadır¹⁹.

Ayrıca belirtmek gerekir ki, sayılan bu şartların yanında işverenin, İş Kanunu m. 19'a göre, fesih bildirimini yazılı olarak yapması ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmesi zorunludur.

İşe iade davasına yönelik olarak, 4857 sayılı İş Kanunu ile belirlenen şartlarını teker teker ele alıp incelememizde fayda olacaktır.

a. İş Sözleşmesinin İş Kanunu veya Basın İş Kanunu'na Tabi Olması

İş güvencesinin hükümleri, İş Kanunu ve Basın İş Kanunu kapsamındaki belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından feshi halinde uygulama alanı bulacaktır. İş sözleşmesi dışındaki hukuki ilişkiler, iş güvencesi kapsamında değerlendirilemez.

İş Kanunu'na tabi olan bir iş sözleşmesinin tarafı olan işçi, diğer şartların mevcut olması halinde iş güvencesinden yararlanabilir. Dolayısıyla, İş Kanunu'nun uygulama alanı dışında kalan işçiler, "gazeteciler" hariç, iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaz²⁰.

b. İşyerinde Otuz ve Daha Fazla İşçi Çalıştırılması

İşçinin iş güvencesi kapsamında sayılabilmesi için, çalıştığı işyerinde otuz veya daha fazla işçinin çalışıyor olması gerekir.

Otuz işçi sayısının belirlenmesinde, işçinin çalıştığı işyerinde, belirli veya belirsiz süreli ya da tam veya kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar ve mevsimlik işlerde çalışan işçiler hesaba katılacaklardır. Bunun yanında, o işyerinde çalışmakla birlikte işçi sıfatı taşımayan kişiler (çırak ve stajyerler) ve gerçek anlamda geçici işçiler (hasta veya izindeki işçilerin yerine geçici olarak iş yerinde çalıştırılanlar) hesaba katılmayacaklardır²¹.

Önceki 4773 sayılı yasada ve Meclis'e sunulan tasarıda "on" işçi ölçütü esas alınıp ve doktrinde bu sayı dahi uygun bulunmazken, Genel

¹⁹ Eyrenci, Öner / Taşkent, Savaş / Ulucan, Devrim, Bireysel İş Hukuku, 5. Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2014, s. 164 vd.

²⁰ Ercaner, s. 5.

²¹ Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 165 vd.

Kurul'da sayının otuza çıkarılması ve bu şekliyle hüküm altına alınması yerinde olmamıştır²².

İş güvencesi kurumunun bir hak arama güvencesi olduğu düşünüldüğünde, otuzdan az sayıda işçi çalıştırılan işyerlerindeki işçilerin kapsam dışında bırakılması, haklı olarak eleştirilmektedir. Bu düzenleme, ekonomik gücü zayıf olan küçük işyerlerinin masraflı ve zahmetli bir fesih usulünü kaldıramayacağı düşüncesine dayandırılmaktadır. Ayrıca işçi ile işveren arasında kişisel ilişkilerin ağırlıklı olduğu ve işin başarısının uyumlu ve iyi bir çalışma ortamını gerekli kıldığı küçük işyerlerinde bu koşullara uymayan işçilerin daha basit bir usulle işten çıkarılmasına hizmet etmektedir²³. Bu hüküm, küçük işyerleri ile orta ölçekli birçok işyerinin, dolayısıyla ülkemizdeki toplam işçi sayısının yarısına yakınının iş güvencesi kapsamı dışında kalmasına yol açmıştır. Dolayısıyla, küçük işletmelerin korunması amacıyla işyerinde çalışan işçi sayı kriterinin otuza çıkartılması hususu, haklı görülemez.

c. İşçinin En Az Altı Aylık Kıdeminin Olması

İşveren tarafından yapılan iş sözleşmesinin feshinin geçerli bir sebebe dayandırılması zorunluluğu, en az altı aylık kıdemi olan işçiler için geçerlidir. İşçinin altı aylık kıdemi, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesaplanır (m. 18/IV). Bu sürenin başlangıcı, iş sözleşmesinin yapıldığı tarih değil, işçinin fiilen işe başladığı tarihtir²⁴.

İş Kanunu'nda bu altı aylık sürenin, sürekli bir çalışma olmasından söz edilmediği için, sürenin hesabında aralıklı çalışmaların birleştirilerek hesaplanması gerekecektir²⁵. Ayrıca belirtmek gerekir ki, işveren altı ayın dolmasından kısa bir süre önce, sırf iş güvencesi hükümlerinin uygulanmasını engellemek amacıyla kötü niyetle iş sözleşmesini feshederse, bu yapılan fesih dürüstlük kurallarına aykırılık nedeniyle geçersiz sayılmalıdır²⁶.

²² Şakar, Müjdat, İş Kanunu Yorumu, 7. Bası, Ankara 2011, s. 287 vd.; Çelik / Caniklioğlu / Canbolat, s. 288.

²³ Çelik, Nuri, İş Hukuku Dersleri, 18. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul 2006, s. 199.

²⁴ Ekonomi, Münir, Hizmet Akdinin Feshi ve İş Güvencesi, Çimento İşveren Dergisi Özel Eki, Mart 2003, s. 5.

²⁵ Süzek, İş Hukuku, s. 440 vd.

²⁶ Çelik, s. 202.

d. İşçinin İşveren Vekili Durumunda Olmaması

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçileri işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri hakkında 18, 19 ve 21. maddeler ile 25. maddenin son fıkrası uygulanmaz²⁷ (İş Kanunu m. 18). Dolayısıyla, işveren vekili sıfatına sahip olan elemanlar (işçiler), iş güvencesi kapsamı dışında olup, iş güvencesi hükümlerinden yararlanamazlar.

4857 sayılı İş Kanunu'nun hükümlerine tabi bir iş sözleşmesine göre çalışan bir işçinin, iş güvencesi hükümlerinden yararlanması için işveren vekili olmaması gerekir. İş Kanunu'nun 18. maddesine göre, iş güvencesi kapsamı dışında bırakılan işveren vekillerinin işletme ve işyeri düzeyinde olmak üzere farklı iki şekilde belirlendiği görülmektedir. Buna göre ilk durumda, işyerinin bütününe sevk ve idare etmek; diğer durumda ise, işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisine sahip olmaktır. Bu nedenle işletmenin bir bölümünü ya da işyerinin bir bölümünü yöneten işveren vekilleri, iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilecektir.

Ayrıca belirtmek gerekir ki, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesinde, İş Mahkemeleri'nin; 4857 sayılı İş Kanunu'na veya 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenen hizmet sözleşmelerine tabi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden doğan her türlü hak iddialarına ilişkin hukuk uyuşmazlıklarına bakmakla görevli olduğu düzenlenmiştir.

Bu düzenleme ile İş Mahkemeleri'nin görev alanı genişletilmiştir. Mevcut İş Kanunu'nun kapsamına girmeyen işçi-işveren ilişkileri Borçlar Kanunu hükümleri gereğince, genel mahkemelerde çözüme kavuşturulmaktaydı. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesi ile bu ayırım ortadan kaldırılarak İş kanunu kapsamına girmeyen ve Borçlar Kanunu'nda tanımlanan tüm hizmet sözleşmelerinden kaynaklanan ihtilafların artık İş Mahkemesinde görüleceği kabul edilmiştir²⁸.

²⁷ 4773 sayılı Kanun ile 1475 sayılı İş Kanunu m.13'e getirilen düzenlemede, sadece işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekilleri kapsam dışında bırakılmıştır. Bkz. www.mevzuat.gov.tr. (Erişim Tarihi: 18.10.2017).

²⁸ İşel, s. 8.

e. İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshedilmesi

Taraflar arasındaki sözleşmenin sona ermesi için, kendiliğinden sona erme halleri dışında (örneğin, ölüm) tarafların irade beyanına ihtiyaç bulunmaktadır. Uygulamada, iş sözleşmesini sona erdirmeye yönelik en önemli ve en sık rastlanan hal olan fesih, iş sözleşmesini derhal sona erdirmeye yönelik, tek taraflı ve karşı tarafa ulaşması gerekli olan bir irade beyanıdır²⁹.

İş Kanunu m. 18'deki düzenlemeye göre, işverenin yaptığı fesih haricinde, iş sözleşmesini sona erdiren diğer sebeplerden dolayı işe iade davasının açılması mümkün değildir. Bu doğrultuda, iş sözleşmesinin taraflarının anlaşarak iş sözleşmesini sonlandırması, fesih niteliğini taşımadığından, iş güvencesine ilişkin hükümler uygulanmaz. Ayrıca belirtmek gerekir ki, belirsiz süreli iş sözleşmesi işçinin istifası yoluyla sona ermesi durumunda da işçinin işe iade davasını açamayacağı, Yargıtay kararlarında belirtilmiştir³⁰.

f. İş Sözleşmesinin Belirsiz Süreli Olması

İş Kanunu'na göre, taraflar arasındaki iş ilişkisinin belli bir süreye bağlı olarak yapılmadığı durumlarda, sözleşme belirsiz sürelidir. İş Kanunu'nun 18. maddesinde, iş güvencesi kapsamında yer alacak olan işçilerin belirsiz süreli sözleşme ile çalışan işçiler olması gerektiği açıkça belirtilmiştir. Dolayısıyla, belirli süreli sözleşme ile çalışan işçiler iş güvencesinden yararlanamayacaklardır.

C. İşe İade Davasına İlişkin Genel Dava Şartları

İşçinin işe iade davası açabilmesi için İş Kanunu'nda belirtilen şartların yanında, genel dava şartlarının da mevcut olması gerekir. Zira işe iade davası, genel hükümlere tabi olarak, iş mahkemeleri nezdinde açılan bir davadır³¹.

Dava şartları, Hukuk Muhakemeleri Kanunu m. 114'te düzenlenmiş olup, bir davanın esas bakımından incelenebilmesi için

²⁹ Çelik / Caniklioğlu / Canbolat, s. 259.

³⁰ 7. HD, T. 24.04.2013, E. 2013/9170, K. 2013/7444, www.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi: 19.17.2017).

³¹ Pekcanitez, Hakan / Özekes, Muhammet / Akkan, Mine / Taş Korkmaz, Hülya, Medeni Usul Hukuku Cilt I, s. 175.

mevcut olması gereken şartlardır. Dava şartları davanın açılması anında mevcut olması gerektiği gibi, yargılama sonlanıncaya kadar mevcut olması gereken şartlardır. Dava şartları, mahkemeye, taraflara ve dava konusuna ilişkin dava şartları olmak üzere üç sınıfa ayrılmaktadır³².

İşe iade davasında, davacı ve davalı taraf, taraf ehliyeti, dava ehliyeti ve dava takip yetkisine sahip olmalıdır. Zira bu hususlar, taraflara ilişkin dava şartlarıdır ve davanın başından sonuna kadar mevcut olmalıdırlar³³.

Davacı ve davalı tarafın, bir davada taraf olabilme ehliyetine, taraf ehliyeti denir. HMK m. 50'ye göre, medeni haklardan yararlanma ehliyetine sahip olan taraf, davada taraf ehliyetine de sahiptir³⁴. Tarafların kendisi veya bir vekil aracılığıyla dava açabilme ve usuli işlemleri yapabilme ehliyetine, dava ehliyeti denir³⁵ (HMK m. 51). Medeni hakları kullanma yani fiil ehliyetine sahip olanlar dava ehliyetine de sahiptirler. Sınırlı fiil ehliyetine sahip olan taraf, kural olarak sınırlı dava ehliyetine de sahiptir. Tarafların, bir davada kendi adına hüküm alabilme yetkisine de dava takip yetkisi denilmektedir³⁶ (HMK m. 53).

İşe iade davasının açılacağı mahkeme, mahkemeye ilişkin dava şartlarını haiz olmalıdır. Yargı yolunun caiz olması, mahkemenin görevli olması (iş mahkemelerinde açılmış olması ya da taraflar anlaşmışsa özel hakemde açılmış olması) gibi mahkemeye ilişkin dava şartlarının mevcut olması gerekir³⁷.

İşe iade davasının, dava konusuna ilişkin dava şartlarını da haiz olması gerekir. Bu dava konusu hakkında aynı taraflar arasında daha önce bir kesin hüküm olmaması (veya derdest bir dava olmaması), gider avansının yatırılmış olması ve işçinin bu davayı açmasında hukuki

³² Karşlı, Abdurrahim, Medeni Muhakeme Hukuku Ders Kitabı, Alternatif Yayıncılık, 3. Baskı, İstanbul 2012, s. 454.

³³ Alangoya, Yavuz / Yıldırım, Kamil / Deren-Yıldırım, Nevhis, Medeni Usul Hukuku Esasları, Beta Yayınevi, İstanbul 2009, s. 192.

³⁴ Pekcanitez / Atalay / Özekes, Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı, Yetkin Yayınları, İstanbul 2013, s. 179.

³⁵ Kuru / Yılmaz / Arslan, Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı, Yetkin Yayınevi, 24. Baskı, Ankara 2013, s. 216.

³⁶ Karşlı, s. 352.

³⁷ Pekcanitez / Özekes / Akkan / Taş Korkmaz, s. 173.

yararın mevcut olması gibi her dava da aranan dava konusuna ilişkin dava şartları bu davada da aranacaktır³⁸.

Dava şartlarının eksik olması durumunda, taraflar bunu her zaman ileri sürebildiği gibi, hâkim de dava sonlanıncaya kadar re'sen nazara alabilir. Zira dava şartları kamu düzenine ilişkindir.

IV. İŞE İADE DAVASINDA YARGILAMA

A. Yargılama Usulü

1. Genel Olarak

4857 sayılı İş Kanunu m. 20/3 hükmüne göre, işe iade davaları “seri muhakeme usulüne” göre sonuçlandırılır. Ancak İş Kanunu’nda zikredilen seri muhakeme usulü, yürürlükten kalkan HUMK m. 501 ve devamındaki maddelerde düzenlenmekteydi. 6100 sayılı HMK’da ise, seri muhakeme usulüne yer verilmemiştir. 6100 sayılı HMK’da yargılama usulü olarak sadece yazılı yargılama usulü ve basit yargılama usulü düzenlenmiştir³⁹.

5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu m. 7’ye göre, iş mahkemelerindeki diğer davalar “şifahi yargılama usulüne” göre sonuçlandırılır hükmüne yer verilmiştir. Ancak şifahi yargılama usulünün düzenlendiği HUMK m. 473 ve devamındaki maddeler yürürlükten kalkmış olup 6100 sayılı HMK’da şifahi yargılama usulüne de yer verilmemiştir. Dolayısıyla artık işe iade davalarında, basit yargılama usulü uygulanacaktır⁴⁰. Bu durumda, işe iade davalarında uygulanacak yargılama yöntemi, HMK m. 316/d ve HMK m. 316/g hükümlerine göre, basit yargılama usulüdür.

2. Basit Yargılama Usulünün Özellikleri

Hukuk Muhakemeleri Kanununda yargılama usulü, yazılı ve basit yargılama usulü olarak iki şekilde yapılabileceği düzenlenmiştir. İş mahkemelerinde de basit yargılama usulünün uygulanacağı belirtilmiştir. Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nda yazılı yargılama usulü detaylı bir şekilde düzenlenmiş, basit yargılama usulü ise temel özellikleri ve farklı

³⁸ Karslı, s. 458.

³⁹ Karslı, s. 737.

⁴⁰ Çelik / Caniklioğlu / Canbolat, s. 315.

yönleri belirtilmiş olup, basit yargılama usulünde hüküm bulunmayan durumlarda yazılı yargılama hükümlerinin uygun düştüğü ölçüde kıyasen uygulanacağı belirtilmiştir (HMK m. 322/1)⁴¹.

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 amaçlanmıştır⁴².

Bu yargılama usulünde de dava ve davaya cevap verilmesi dilekçeyle olur (HMK m. 317). Cevap süresi dava dilekçesinin davalıya tebliğinden itibaren iki haftadır. Burada cevap dilekçesi dışında cevaba cevap ve ikinci cevap dilekçeleri verilmez. Davanın genişletilmesi ve değiştirilmesi yasağı bu yargılama usulünde cevap dilekçesiyle başlar (HMK m. 319). Taraflar dilekçeleriyle birlikte tüm delillerini ve bu delillerin hangi vakıya ilişkin olduklarını açıkça belirtmeleri gerekmektedir. Bu delillerin dava dilekçesinde belirtilmemesi, o delilden vazgeçtikleri anlamına gelmektedir⁴³.

Basit yargılama sisteminde, ön inceleme aşaması da basitleştirilmiştir. Dosya üzerinden bir kararın 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 (HMK m. 320/3). Tahkikat aşaması tamamlandıktan sonra hâkim tarafların son beyanlarını alır ve nihai kararını verir (HMK m. 321).

B. Davanın Açılması

Hukukumuzda ihkakı hak yasaklandığı için, işçi, hakkının yerine getirilmesini mahkeme eliyle isteyebilecektir. Bunun için de öncelikle işçi tarafından hakkının korunması ve hakkın yerine getirilmesine ilişkin bir iradenin dışı vurulması gerekir. İşçi, işverene karşı dava yoluyla hakkının korunması ve yerine getirilmesini talep edebilir.

⁴¹ Pekcanitez / Atalay / Özekes, s. 509.

⁴² Karşlı, s. 737.

⁴³ Kuru / Yılmaz / Arslan, s. 753.

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile artık işçinin, işe iade davasını açabilmesi için öncelikle arabulucuya başvurması zorunlu hale getirilmiştir. Böylece, arabulucuya başvuru, işe iade davası için bir dava şartı olmuştur.

İşçinin işe iade davasını açması, HMK hükümleri çerçevesinde yapılmalıdır. Dava dilekçesinde nelerin bulunması gerektiği HMK hükümlerince belirlenmiştir. İşe iade davasında, HMK hükümlerine ek olarak, arabuluculuk faaliyeti neticesinde anlaşmaya varılamadığını 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 reddedilmelidir. Arabulucuya hiç başvurulmadan doğrudan iş mahkemesinde işçinin işe iade davasını açması durumunda ise, mahkeme hiçbir işlem yapmadan doğrudan dava şartı eksikliği nedeniyle işe iade davasını usulden reddetmelidir⁴⁴.

Arabuluculuk faaliyeti neticesinde, tarafların anlaşmasıyla aralarındaki uyuşmazlığa son vermişlerse, bu hususa ilişkin arabulucunun vereceği hüküm, ilam niteliğindedir (HUAK m. 18/2). Arabuluculuk faaliyeti olumlu neticelenip tarafların anlaşmasıyla neticelenirse, taraflar aynı uyuşmazlığı tekrar dava konusu yapamayacaklardır (HUAK m. 19/2). Dolayısıyla HUAK m. 19/2 gereğince, arabulucunun uyuşmazlığın çözümü hususunda vereceği karar, taraflar bakımından kesin hüküm gibi sonuç doğuracaktır.

⁴⁴ “İşçi (davacı), arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamadığına ilişkin son tutanağın aslını veya arabulucu tarafından onaylanmış bir örneğini dava dilekçesine eklemek zorundadır. Bu zorunluluğa uyulmaması halinde mahkemece davacıya, son tutanağın bir haftalık kesin süre içinde mahkemeye sunulması gerektiği, aksi takdirde davanın usulden reddedileceği ihtarı içeren davetiye gönderilir. İhtarın gereği yerine getirilmez ise dava dilekçesi karşı tarafa tebliğe çıkarılmaksızın davanın usulden reddine karar verilir. Arabulucuya başvurulmadan dava açıldığının anlaşılması halinde herhangi bir işlem yapılmaksızın davanın, dava şartı yokluğu sebebiyle usulden reddine karar verilir.”, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu, m. 3.

C. Görevli ve Yetkili Mahkeme

1. Görevli Mahkeme

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu m. 11 ile değiştirilen İş Kanunu m. 20 uyarınca, iş sözleşmesi feshedilen işçi, haklı bir sebep olmaksızın işten çıkarıldığı iddiasıyla işe iade davası açmak istediğinde, işten çıkarıldığının kendisine tebliğ edildiği (öğrendiği) tarihten itibaren bir ay içerisinde arabulucuya başvurmak zorunda olduğu belirtilmiştir. Şayet arabuluculuk faaliyeti sonunda taraflar, anlaşmaya varamazlarsa, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren iki hafta içerisinde işçi, iş mahkemesinde işe iade davasını açılabilir. Buna göre, işe iade davalarında görevli mahkeme, iş mahkemesidir.

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 götürebilir⁴⁵.

İş Mahkemelerinin bulunmadığı yargı çevresinde, asliye hukuk mahkemesi iş mahkemesi sıfatıyla işe iade davasına bakar. İş mahkemelerinin kurulmadığı yerlerde, iş davalarına bakmakla görevli asliye hukuk mahkemesinde dava açılırken dava dilekçesinde davanın iş mahkemesi sıfatıyla açıldığının belirtilmemesi, mahkemenin görevine etki etmez.

2. Yetkili Arabulucu ve Yetkili Mahkeme

İşe iade davasında yetkili mahkeme, 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu m. 5'e göre, davalının ikametgâh ettiği ya da işçinin işini yaptığı işyerinin bulunduğu yer mahkemesi olarak düzenlenmektedir.

Yeni 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile yetki konusunda önemli bir değişiklik meydana getirilmiştir. Yeni 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'na göre, işçi, önce arabulucuya başvurmalı, şayet

⁴⁵ Çelik / Caniklioğlu / Canbolat, s. 310.

olumlu sonuçlanmazsa, arabulucunun bulunduğu yerdeki iş mahkemelerinde işe iade davası açılmalıdır (7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu m. 11). Dolayısıyla işe iade davasında yetkili iş mahkemesinin belirlenmesi hususu yerini artık yetkili arabulucuya bırakmıştır. Arabulucunun bulunduğu yerdeki iş mahkemesinde dava açılacağından dolayı, yetkili arabulucunun belirlenmesiyle yetkili mahkeme de belirlenmiş olacaktır.

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'na göre, karşı tarafın (davalının) yerleşim yerindeki veya işin yapıldığı yerdeki arabuluculuk bürosuna işinin başvuruda bulunması gerekir (7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu m. 3/5). Davalılar birden fazla ise, bunlardan birinin yerleşim yerindeki arabuluculuk bürosuna başvuru yapılabilir. 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 gerekmektedir.

Arabulucu olacak kişinin seçimi, arabuluculuk komisyon başkanlıklarına bildirilen listeden büro tarafından belirlenir. Ancak, listede yer alan herhangi bir arabulucuyu, taraflar aralarında anlaşarak kararlaştırmışsa, bu kararlaştırılan arabulucu da büro tarafından görevlendirilebilir (7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu m. 3/6).

İş mahkemelerinin yetkisine ilişkin tarafların yetki sözleşmesi yapamayacağı 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nda belirtilmiştir (7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu m. 6/5).

İş mahkemesi yargılamasında, mahkemenin yetkisinin kesin yetkili olup olmadığı hususu tartışmalı olup, İş Mahkemeleri Kanunu'nda bu hususa ilişkin bir açıklık mevcut değildir. Bu tartışmalar, tarafların iş mahkemesinin yetkisine ilişkin yetki sözleşmemesi yapamaması yasağı nedeniyle ortaya çıkmıştır. Yargıtay, iş mahkemelerinin yetkisine ilişkin yetki kurallarını, kamu düzenine ilişkin olarak kabul etmektedir⁴⁶. Ancak aynı zamanda bu yetki kurallarının HMK'daki genel ve özel yetki kurallarını kaldırmayacağı da belirtilmektedir. Dolayısıyla iş

⁴⁶ “İş mahkemelerinin yetkisi, kamu düzeni ile ilgili olduğundan, davalı tarafça ileri sürülmesi bile hâkim tarafından kendiliğinden göz önünde bulundurulmalıdır.” 20. HD, 11.11.2015, 12101/10967, (Kazancı İçtihat Bankası) (Erişim Tarihi: 20.10.2017).

mahkemelerinin yetkisini düzenleyen İş Mahkemeleri Kanunu'nda belirtilen kuralların, kesin yetki kuralı olmadığı sonucuna varabiliriz.

Ayrıca belirtmek gerekir ki, yetkili mahkeme olarak kabul edilen işçinin işini yaptığı yer mahkemesinin neresi olduğu doktrinde tartışmalıdır. Bu konuda ileri sürülen görüşlerden birine göre, yetkili mahkeme uyuşmazlığın doğduğu işyeri mahkemesidir⁴⁷. Diğer bir görüşe göre ise işçinin işini yaptığı yer mahkemesi, işçinin davanın açıldığı tarihteki işyeri mahkemesidir⁴⁸. Uygulamada genel olarak işçinin işini yaptığı işyeri ile uyuşmazlığın doğduğu işyeri aynı olsa da, ikinci görüş tarafımızca daha isabetli görünmektedir. Usul ekonomisi ilkesini gereği olarak bu görüşü desteklemekteyiz. İşçinin işini yaptığı işyeri için yetkili mahkeme, işçinin sigortalı olarak kayıtlı görüldüğü işyerinin bulunduğu yer mahkemesi değil, işin fiilen yapıldığı işyerinin bulunduğu yer mahkemesi kabul edilmelidir⁴⁹.

D. Dava Açma Süresi

İşveren tarafından iş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya geçerli bir sebep olmadığı iddiasında ise, fesih bildiriminden tebliğinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, arabulucuya başvurmak zorundadır. Arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların anlaşmaya varamaması halinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren iki hafta içinde, işçi, iş mahkemesinde işe iade davasını açılabilir⁵⁰.

Taraflar, arabuluculuk faaliyeti esnasında, uyuşmazlığın özel hakemde çözülmesi hususunda aralarında anlaşılırsa, bu durumda da

⁴⁷ Birben, Erhan / Öktem, Sezgi, İş Yargılamasının Medeni Usul Hukukuna Hâkim Olan İlkeler Bakımından Değerlendirilmesi, C.II, İstanbul, 2001, s. 1121.

⁴⁸ Argun Bozkurt, İş Davaları, 1. Bası, Adil Yayınevi, Ankara 2001, s. 250.

⁴⁹ 9. HD 26.09.2005, E. 2005/29399, K. 2005/31368, www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 21.10.2017).

⁵⁰ 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu m. 11 ile 22.5.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 20. maddesinin birinci ve üçüncü fıkraları değiştirilmiştir. Böylelikle, fesih bildiriminden işçiye tebliğinden itibaren bir ay içerisinde, işçi, önce arabulucuya başvurmalıdır. Eski kanun döneminde ise, bir içerisinde doğrudan iş mahkemelerinde işe iade davası açılıyordu.

yine uyuşmazlık, aynı sürede iş mahkemesi yerine özel hakeme de götürülebilir.

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.

İşçi için belirlenen bu sürenin başlaması için, işverenin fesih bildirimini yazılı olarak yapması ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmesi zorunludur (4857 sayılı İş Kanunu m. 19/I). Bu sebeple, işverenin sözlü olarak fesih bildiriminde bulunması dava açma süresini başlatmaz.

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 zorundadır⁵¹. İş Kanunu m. 19 ve 20 uyarınca; işveren yazılı bildirimde bulunmadan, işçinin iş sözleşmesini feshetmiş ise, işçi bakımından işe iade davası açma süresi başlamayacaktır. Dolayısıyla, işveren hak düşürücü sürenin geçtiğine dair bir savunmada bulunamayacaktır⁵².

İşçi fesih bildirimine itirazını, bildirim işçiye tebliğ edildiği günden itibaren bir aylık süre içerisinde arabulucuya yapmalıdır. Bu bir aylık süre, hak düşürücü süredir. Bu süre geçirildikten sonra yapılan itirazlar arabulucu tarafından resen dikkate alınarak itirazın süresinde yapılmadığı gerekçesi ile reddedilmesi gerekir. İtiraz süresinde yapılmamışsa, yapılan fesih geçerli bir fesih olarak kabul edilir ve bütün sonuçlarını doğurur⁵³.

⁵¹ Güzel, Ali, İş Güvencesine Dair Yasal Esasların Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2004 Yılı Toplantısı. İstanbul Barosu Yayınları, 2004, s. 90.

⁵² 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, s. 56.

⁵³ Bilgili, Abbas, İş Güvencesi Hukuku İşe İade Davaları, 2. Bası, Karahan Kitabevi, Adana 2005, s. 142.

ILO Sözleşmesi m. 8’de, feshin haksız olduğunun iddiası varsa, tarafsız merci nezdinde itiraz hakkı olduğunu belirtmekte ve bu itirazın mahkeme, iş mahkemesi veya hakem kuruluna yapabileceği; işçinin itirazının makul süre içinde yapılması gerektiğini; bu sürede yapılmazsa hakkından vazgeçmiş sayılacağını ifade etmektedir⁵⁴.

E. İş İade Davasına Konu Talepler Ve Bunların İncelenmesi

İşe iade davasında, işçinin, iş sözleşmesinin feshinde işveren tarafından bir sebep gösterilmediği ya da gösterilen sebebin geçerli olmadığını belirterek işe iadeye, işe başlatmama durumunda en az dört en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminata, işçinin çalışmadığı sürece dört aya kadar boşta geçen süre ücret haklarının dava dilekçesinde belirtmesi gerekmektedir⁵⁵.

İşçinin dava dilekçesindeki asıl talebi, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesi istemi ile mahkeme kararının kesinleşmesine kadar boşta geçireceği süre içinde en fazla dört aya kadar olan ücreti tutarında tazminat talep etmesidir.

Yargıtay, feshin geçersizliği talebi içinde işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminat ile boşta geçen süre ücretinin mevcut olduğunu, bunların talep olmasa da belirlenmesi gerektiğini kabul etmektedir. Yargıtay’a göre işe başlatmama tazminatı ve dört aya kadar boşta geçen süre için öngörülen ücret alacağı feshin geçersizliğine bağlanmış tespit mahiyetinde hükümlerdir. Buna göre, dört aya kadar ücret alacağı doğrultusunda talep olmasa bile işe iade davası bu talepleri de kapsar ve mahkeme tarafından bu yönde de karar verilmelidir⁵⁶.

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu m. 12’de; “Arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların, işçinin işe başlatılması konusunda anlaşmaları halinde; a) İşe başlatma tarihini, b) ücret ve diğer hakların parasal miktarını, c) İşçinin işe başlatılmaması durumunda tazminatın parasal miktarını belirlemeleri zorunludur. Aksi takdirde anlaşma sağlanamamış sayılır.

⁵⁴ Kutal, Metin, İş Güvencesi ile İlgili ILO Normları ve Türk Mevzuatının Durumu, İktisat Fakültesi Mecmuası, S. 46, 2011, www.ilo.org (Erişim Tarihi: 07.10.2017).

⁵⁵ Çankaya / Günay / Göktaş, s. 198-199.

⁵⁶ 9. HD, E. 2004/17868, K. 2004/17365, T. 08.07.2004.

İşçinin, tarafların kararlaştırdığı tarihte işe başlamaması halinde, fesih geçerli hale gelir ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur. Öte yandan, 4857 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu m. 21’de düzenlenen ve uygulamada “işe başlatmama tazminatı” ile “boşta geçen süre alacağı” olarak nitelenen alacakların ay esaslı değil parasal miktar esaslı olarak belirlenmesine ilişkin düzenleme yapılmaktadır. Böylece, işe iade konusunda mahkeme kararıyla hüküm altına alınan bu iki alacağın miktarının parasal olarak belirlenmesi ve tahsili amacıyla yeni bir dava açılmasına gerek kalmayacaktır⁵⁷.

Son olarak, işveren, fesih bildiriminde gösterdiği fesih sebebi ile bağlı olduğundan dolayı, işe iade davasında başka bir sebep ileri süremeyecek veya ek sebep belirtmeyecektir⁵⁸. İş Kanunu m. 19 gereğince, işveren yazılı fesih bildiriminde feshin gerekçesini açık olarak bildirmek zorunda olduğundan, yazılı fesih bildiriminin fesih sebebini içermesi geçerlilik koşulu olduğundan, işveren yazılı fesih bildiriminde göstermediği yeni ortaya çıkan ve işçinin hâkimiyet alanına ulaşan fesih bildiriminden sonra ortaya çıkan yeni sebeplere dayanamayacaktır ve savunmasını genişletmeyecektir⁵⁹.

F. İşe İade Davasında Terditli (Kademeli) Taleplerin İstenebilmesi

Hukuk Muhakemeleri Kanunu m. 111’e göre davacı, aynı davalıya karşı, aralarında aslilik-ferilik ilişkisi olan birden fazla talebini, aynı dava dilekçesinde ileri sürebilir. Bunun için, talepler arasında hukuki veya ekonomik bir bağlantının bulunması şarttır. Mahkeme, davacının asli talebinin esastan reddine karar vermedikçe, fer’i talebini inceleyemez ve hükme bağlayamaz. HMK’da yer alan bu hükümle, terditli (kademeli) dava açılabilmesi usul hukukumuzda mümkündür⁶⁰.

Hukuk Muhakemeleri Kanunu yürürlüğe girmeden önce seri muhakeme usulü ile şifahi yargılama usulü uygulanmaktaydı. İki yargılama usulü arasında farklılıklar olması sebebiyle, işe iade davaları

⁵⁷ 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu Gerekçesi.

⁵⁸ Süzek, s. 613.

⁵⁹ Kılıçoğlu / Şenocak, s. 26; Ekonomi, Münir, Yeni İş Kanunu Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi (İş Sözleşmesinin Feshi), TÜSİAD Semineri, İş Kanunu Toplantı Dizisi-I, İstanbul, 2005, s. 52.

⁶⁰ Pekcanitez / Atalay / Özkes, s. 182.

ile diğer iş hukuku uyuşmazlıklarına ilişkin davalar da farklı yargılama yöntemlerine göre görülmekte olduğundan, aynı dava içinde birbirinden farklı yargılama yöntemine tabi taleplerin terditli (kademeli) olarak talep edilemeyeceğine ilişkin görüşler bulunuyordu.

HMK m. 316 hükmüne göre, iş hukukundan kaynaklanan uyuşmazlıklarda, artık sadece basit yargılama usulü geçerlidir. Dolayısıyla işe iade davalarında terditli dava yoluyla diğer hak ve alacakların istenemeyeceği yönündeki görüşlerin hukuki gerekçesi de ortadan kalkmıştır. Fakat yine de belirtmek gerekir ki, doktrinde bu konu tartışmalıdır⁶¹. Yargıtay da HMK'nın yeni düzenlemesine karşın eski görüşünü sürdüren kararlar vermektedir⁶².

G. İş İade Davasında İspat Yükü ve Delillerin Değerlendirilmesi

1. Genel olarak İspat Yükü

HMK m. 190 uyarınca, İspat yükü, kanunda özel bir düzenleme bulunmadıkça, iddia edilen vakıya bağlanan hukuki sonuçtan kendi lehine hak çıkaran taraf, o vakıyı ispat etmelidir. İspat yükünün maddi hukuka ilişkin bir konu olması nedeniyle taraflar, hukuka uygun bir şekilde ispat yükü sözleşmesi yapabilirler.

2. Delillerin Değerlendirilmesi

İşveren, İş Kanunu m. 18'deki geçerli sebepleri her türlü delille ispatlayabilir. Ancak işçi, feshin işverenin iddia ettiğinin dışında başka bir sebebe dayandığını ileri sürüyorsa, yani, yeni bir vakıya ileri sürüyorsa, o iddiasını, takdiri delillerle ispatlayabilir⁶³.

İş Kanunu m. 18 dışındaki sebepler, geçerli sebep olarak kabul edildiğinden bunların takdiri delillerle ispatı mümkündür. Ancak uygulamada, iş mahkemesi ve Yargıtay bu konuda açık bir istisna olmamasına rağmen, iş davalarında kesin delil ve takdiri delil kuralı

⁶¹ Özkaraca, Ercüment, İş Güvencesi Sistemi, İB Yayınları, İstanbul 2012, s. 107-108; "Söz konusu davaların aynı usule tabi kılınmış olmalarının bu davaların birlikte görülmesi için yeterli olmadığı, işe iade davasının sonuçlarını başlangıçta kesin olarak ön görme olanağı olmadığından bazı işçilik haklarının nihai olarak karara bağlanamayacağı görüşü".

⁶² 9. HD T. 7.6.2012, E. 2012/1247, K. 2012/23762, Çalışma ve Toplum, 2012/4, s. 270-271.

⁶³ Çankaya / Günay / Göktaş, s. 205.

arasındaki ayrımı tam olarak uygulamamaktadır. Yargıtay kesin delille ispat kuralının istisnalarını geniş yorumlayarak kesin delille ispat kuralından kaçınmaktadır⁶⁴.

H. Karar ve Hüküm

İş mahkemelerinde görülen dava ivedilikle sonuçlandırılır (7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu m. 11). Hâkim, mümkün olan en kısa sürede yargılamaya son verir ve nihai kararını açıklayarak hükmünü verir.

İş mahkemelerindeki yargılama, genel hükümlere göre yapıldığından dolayı, mahkemenin vereceği hüküm, taraflar arasında maddi anlamda kesin hüküm oluşturacaktır. Bunun bir sonucu olarak da, aynı dava konusuna ilişkin aynı taraflar arasında bir daha yeni bir dava açılmayacaktır⁶⁵.

Mahkeme, hükmünü verdikten sonra gerekçeli kararı taraflara tebliğ eder. Eski İş Mahkemeleri Kanunu'nda kanun yoluna başvuru süresi tefhim ile başlıyordu. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nda ise, kanun yoluna başvuru süresi, kararın taraflara tebliğinden itibaren başlar (7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu m. 7/4). Gerekçeli kararın tebliğinden sonra taraflar, süresi içerisinde, mahkemenin verdiği karara karşı (istinaf sınırını aşması şartıyla) istinaf yoluna başvurabilirler.

Mahkemece verilen karar hakkında, tarafların istinaf yoluna başvurulması halinde, bölge adliye mahkemesi, ivedilikle ve kesin olarak karar verir. Artık bölge adliye mahkemesinin vereceği karar, kesindir ve uyuşmazlığı kesin olarak çözümler.

⁶⁴ Özkes, Muhammet, Hukuk Yargılaması ve İcra Hukuku İşe İade Davaları ve Uygulama Sorunları, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları, Legal Yayınevi, 1. Bası, Mayıs 2005, s. 146.

⁶⁵ Boran Güneysu, Nilüfer, Medeni Usul Hukukunda Karar, Adalet Yayınevi, Ankara 2014, s. 107.

V. 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.

İşe iade davasının yargılamasında, basit yargılama usulü uygulanmaktadır. Taraflar genel hükümlere göre, iddia ve savunmalarını ispatlayabilme imkânına sahiptirler. Bu dava neticesinde verilen hükme karşı istinaf kanun yolu açıktır ve istinaf mahkemesinin uyuşmazlık hakkında vereceği karar kesindir.

KAYNAKÇA

- ALANGOYA, Yavuz / YILDIRIM, Kamil / DEREN-YILDRIM, Nevhis: Medeni Usul Hukuku Esasları, Beta Yayınevi, İstanbul 2009.
- ALPAGUT, Gülsevil: Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Değişiklik, Bankacılar Dergisi, 2008.
- ARGUN, Bozkurt: İş Davaları, Adil Yayınevi, 1. Bası, Ankara 2001.
- BİLGİLİ, Abbas: İş Güvencesi Hukuku İşe İade Davaları, 2. Bası, Karahan Kitabevi, Adana 2005.
- BİRBEN, Erhan / ÖKTEM, Sezgi: İş Yargılamasının Medeni Usul Hukukuna Hâkim Olan İlkeler Bakımından Değerlendirilmesi, C.II, İstanbul 2001.
- BORAN GÜNEYSU, Nilüfer: Medeni Usul Hukukunda Karar, Adalet Yayınevi, Ankara 2014.
- ÇELİK, Nuri: İş Güvencesi, Beta Yayınevi, 18. Bası, İstanbul 2006.
- ÇELİK, Nuri / CANIKLIOĞLU, Nurşen / CANBOLAT, Talat: İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınevi, 30. Bası, İstanbul 2017.
- ERCANER, Olga: İşe İade Davaları, www.turkhukuksitesi.com.
- EKONOMİ, Münir: Hizmet Akdinin Feshi ve İş Güvencesi, Çimento İşveren Dergisi Özel Eki, C. 17, S. 2, 2003.
- EKONOMİ, Münir: Yeni İş Kanunu Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi, İş Kanunu Toplantı Dizisi-I, İstanbul 2005.
- EYRENCİ, Öner / TAŞKENT, Savaş / ULUCAN, Devrim: Bireysel İş Hukuku, Beta Yayınları, 5. Bası, İstanbul 2014.
- GÜZEL, Ali: İş Güvencesine Dair Yasal Esasların Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2004 Yılı Toplantısı, İstanbul Barosu Yayınları, 2004.
- İŞEL, İsmail: İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Hakkında, Temmuz 2016, www.guvenlicalisma.org, (Erişim Tarihi: 22.11.2017).
- KARSLI, Abdurrahim: Medeni Muhakeme Hukuku Ders Kitabı, Alternatif Yayıncılık, 3. Baskı, İstanbul 2012.

- KOÇ, Muzaffer / ÇUKUR, Mürsel: Ülkemizde Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Özel Hakem, Çimento İşveren Dergisi, Eylül 2010 Sayı: 5 Cilt: 24, s:7, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale145.pdf>.
- KILIÇOĞLU, Mustafa / ŞENOCAK, Kemal: İş Güvencesi Hukuku, Legal Yayıncılık, İstanbul 2007.
- KURU, Baki / YILMAZ, Ejder / ARSLAN, Ramazan: Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı, Yetkin Yayınevi, 24. Baskı, Ankara 2013.
- KUTAL, Metin: İş Güvencesi ile İlgili ILO Normları ve Türk Mevzuatının Durumu, İktisat Fakültesi Mecmuası, 2011.
- ODAMAN, Serkan / KARAOĞUZ, Eda: İş Mahkemeleri Kanunu Tasarı Taslağında Öngörülen Arabuluculuk Müessesesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 35 Yıl: 2016.
- OĞUZ, Özgür: Türk İş Hukuku'nda Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları, Legal Yayıncılık, Mart 2016.
- ÖZEKES, Muhammet: Hukuk Yargılaması ve İcra Hukuku İşe İade Davaları ve Uygulama Sorunları, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları, Legal Yayınevi, 1. Bası, Mayıs 2005.
- ÖZKARACA,ERCÜMENT: İş Güvencesi Sistemine Eleştirel Bakış, İstanbul Barosu ve Galatasaray Üniversitesi tarafından düzenlenen İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2011 Yılı Toplantıları, İB Yayınları, İstanbul 2012.
- PEKCANITEZ, Hakan / ATALAY, Oğuz / ÖZEKES, Muhammet: Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı, Yetkin Yayınları, Ankara 2013.
- PEKCANITEZ, Hakan / ÖZEKES, Muhammet / AKKAN, Mine / TAŞ KORKMAZ, Hülya: Medeni Usul Hukuku Cilt I, On İki Levha Yayıncılık, 15. Bası, İstanbul 2017.
- SOYER, Polat: 158 Sayılı ILO Sözleşmesi Çerçevesinde Yapılması Gerekenler, Galatasaray Üniversitesi/İstanbul Barosu 2001 Yılı Toplantısı, İstanbul Barosu Yayınları.
- SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, 11. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul 2016.
- ŞAKAR, Müjdat: İş Kanunu Yorumu, 6. Bası, Ankara 2011.

İNTERNET KAYNAKLARI

www.ilo.org.

www.kazanci.com.

www.tisk.org.tr.

www.mevzuat.gov.tr.