

İŞE İADE DAVASINDA YARGILAMAYA İLİŞKİN HUKUKİ ÇIKMAZLAR

Legal Dilemmas in the Proceedings of Reinstatement Lawsuits

Asiye ŞAHİN EMİR*

Özet

İş hukukunun temel amaçlarından biri, ekonomik olarak zayıf konumda olan ve çoğu zaman kendisinin ve ailesinin geçimini iş sözleşmesi kapsamında aldığı ücretle sağlayan işçinin, sözleşmesinin işverence haksız ve geçersiz bir şekilde feshedilmesini önlemektir. Bu nedenle, kanun koyucu işverenin keyfi feshine engel olmayı, işçi ile işveren arasındaki ilişkinin devamını sağlamayı ve işçinin işini kaybetme endişesinden uzak bir şekilde çalışmasını temin etmeyi amaçlayarak 4857 sayılı İş Kanunu'nda iş güvencesi sistemini öngörmüştür. Kanunda, iş sözleşmesi feshedilen işçinin feshin geçersizliğinin tespit edilerek işe iade edilmesi amacıyla dava açması mümkün kılınmış ve böylelikle işçi, işveren tarafından yapılacak feshe karşı korunmuştur. Ancak uygulamada, işçiler tarafından açılan işe iade davalarında birtakım hukuki sorunlar ortaya çıkmaktadır. Bu kapsamda çalışmada, söz konusu sorunlara ilişkin öğretici görüşleri ve yargı kararları dikkate alınarak çözüm önerileri sunulmuş, ancak çalışmanın kapsamını genişleteceği için yargılama süresince yaşanan olayların davaya etkisine yer verilmemiştir.

Anahtar Kelimeler: İşe iade davası, tespit davası, hak düşürücü süre, ispat yükü, davadan feragat.

Abstract

A key aim of labor law is to shield workers, who are in a vulnerable economic position and frequently depend on their wages from an employment contract to support themselves and their families, from unjust and unlawful termination by the employer. For this reason, the legislator has established a job security system in Labor Law No. 4857 to prevent arbitrary dismissals by the employer, ensure the ongoing relationship between the employee and employer, and enable the employee to work without the concern of job loss. In employment law, an employee whose contract has been terminated has the right to file a lawsuit challenging the validity of the termination and seeking reinstatement, thereby protecting themselves from unjust terminations by employers. However, in practice, various legal issues arise in reinstatement lawsuits filed by employees. In this context, the study offers proposed solutions by considering the relevant doctrinal opinions and judicial decisions regarding these issues. However, the influence of events occurring during the trial on the case has been excluded, as addressing them would extend the scope of the study.

Keywords: Reinstatement lawsuit, determination lawsuit, statute of limitations, burden of proof, withdrawal from the lawsuit.

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

➤ Makale Geliş Tarihi/Article Received Date: 18.10.2024

➤ Yayın Kurulu Kabul Tarihi/Editorial Board Acceptance Date: 08.01.2025

* Doç. Dr., İzmir Bakırçay Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı, asiye.sahinemir@bakircay.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-9262-3608>

GİRİŞ

Mevzuatımızda düzenlenen iş güvencesi hükümlerinin temel işlevi, işveren tarafından yapılan haksız fesihleri engelleyip, iş sözleşmesinin devamlılığını sağlamaktır. Bu, mahkeme tarafından feshin geçersizliğine karar verilmesiyle ve işçinin yeniden işe başlatılmasıyla mümkündür. 4857 sayılı İş Kanunu'nda, iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilen işçiye, fesih bildiriminde sebep gösterilmediğini, gösterilen sebebin geçerli sebep olmadığını ya da feshin Kanunda belirtilen usule uygun yapılmadığını iddia ederek iş mahkemesinde dava açma imkânı tanınmıştır. İş Kanunu'nun 20 nci maddesi uyarınca işçi, fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır. Arabuluculuk faaliyeti sonucunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir. Bu dava, "işe iade davası" ya da "fesih bildirimine itiraz davası" olarak adlandırılmaktadır. Mahkeme, bu davada öncelikle feshin geçerli olup olmadığını belirleyecek ve eğer feshin geçersiz olduğu tespit edilirse, işçinin işine iadesine karar verecektir. Bunun yanı sıra işveren tarafından işçinin işe başlatılmaması ihtimali dikkate alınarak mahkemece iş güvencesi tazminatına ve en çok dört aya kadar boştaki geçen süreye ilişkin ücrete ve diğer haklara hükmedilecektir. Uygulamada işe iade davasının hukuki niteliği, alt işverenlik ve işyerinin devri hâlinde davalı tarafın belirlenmesi, işe iade davası ile işçilik alacaklarına ilişkin davaların birlikte açılıp açılmayacağı ve davadan feragat edilip edilemeyeceği gibi hususlar uyuşmazlık konusu olmaktadır. Çalışmada işe iade davasına ilişkin yargılama süreci ele alınmış ve bu süreçte yaşanan uyuşmazlıkların kaynakları tespit edilerek çözüm önerileri getirilmiştir. Makalenin kapsamını ve konusunu çok genişleteceği için işe iade davası devam ederken gerçekleşen işyerinin kapatılması/devredilmesi, işverenin işçiye işe çağırması, işçinin emekli olması, işçinin başka bir işyerinde çalışması gibi olayların yargılamaya etkisine yer verilmemiştir.

I. İŞE İADE DAVASININ HUKUKİ NİTELİĞİ

Talep edilen hukuki korumaya göre davalar üçe ayrılmaktadır: Davalının bir şeyi yapmaya, bir şey vermeye veya bir işi yapmamaya mahkûm edilmesinin istendiği davaya eda davası¹, bir hukuki durumun kurulması, kaldırılması veya değiştirilmesi amacıyla açılan davaya inşai dava², bir hukuki ilişkinin var olup olmadığının veya içeriğinin belirlenmesinin talep edildiği davaya ise tespit davası³ denilir.

İşe iade davasının hukuki niteliği öğretide tartışmalıdır. Konuya ilişkin üç farklı görüşleri sürülmektedir. Bir görüşe göre, işe iade davası eda davası niteliğinde-

¹ Hakan Pekcanitez, Muhammet Özekes, Mine Akkan ve Hülya Taş Korkmaz, Medenî Usûl Hukuku (15. Bası, On İki Levha Yayıncılık 2017) 960 vd.

² Pekcanitez, Pekcanitez Usûl (n 1) 984 vd.

³ Pekcanitez, Pekcanitez Usûl (n 1) 972 vd.

dir⁴. Bu dava ile ilk olarak feshin geçersizliğinin tespiti ve işçinin işe başlatılması talep edilmektedir. İşçinin işe başlatılmaması durumunda işverence ödenmesi gereken tazminat, işe iade talebinin terdidi değil, ikamesi niteliğinde olduğundan ve söz konusu davada işçinin işe iadesiyle birlikte en çok dört aya kadar boşa geçen süreye ilişkin ücretin de ödenmesi gerektiğinden, *Özekes* bu davanın eda davası niteliğinde olduğunu savunmaktadır⁵. Yazar, davanın tespit davası olarak değerlendirilebilmesi için mahkemenin yalnızca feshin geçersizliğine karar vermesi gerektiğini belirtmektedir. Ancak mevzuatımızdaki düzenlemeye göre, feshin geçersizliğini tespit eden hâkim, işçinin işe iadesine karar vermekte dolayısıyla da bu dava tespit davası olarak nitelendirilemeyecektir⁶. *Güzel*'e göre de işe iade davası, eda davası niteliğindedir ve bu dava ile feshin geçersizliğinin tespitiyle iş sözleşmesinin devam ettiği kabul edilmektedir. Dolayısıyla, eda hükmü aynı zamanda tespit hükmünü de barındırmaktadır⁷. Buna karşılık, *Süzek ve Başterzi*'ye göre, mahkeme tarafından verilen işe iade kararı sonucunda, işçinin işe iadesi için işveren zorlanamayacağından, davanın kabulü yönündeki kararın eda hükmü niteliğinde olduğu söylenemez⁸.

Bir başka görüşe göre işe iade davası inşai bir davadır⁹. Zira, davanın açılmasıyla işveren tarafından yapılan fesih işlemi askıda kalmakta ve feshin geçerli nedene dayanmadığının tespiti hâlinde fesih işlemi baştan itibaren geçersiz olmaktadır. Böylece işe iade davası açan işçi, iptal hakkını kullanmış olmaktadır. İptal hakkının bozucu yenilik doğuran bir hak olması dikkate alındığında, işe iade davasının hukuki bir işlemin ortadan kaldırıldığı inşai bir dava olduğu söylenebilir¹⁰. Ancak bu görüş, mahkeme tarafından işe iade davasının kabulü sonucunda verilen karar ile iş sözleşmesinin devam ettiği sonucuna varıldığından, hukuken ve teknik anlamda bir inşai dava bulunmadığı belirtilerek eleştirilmiştir¹¹. Aksi yönde başka bir görüş

⁴ Muhammet Özekes, “İş Kanunu'nun 20. ve 21. Maddelerinin Medeni Yargılama ve İcra Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi”, 75. Yaş Günü İçin Prof. Dr. Baki Kuru Armağanı (TBB Yayını 2004) 479, 495; Ali Güzel, “İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi” İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2004 Yılı Toplantısı (İstanbul Barosu Yayını 2004) 15, 106; Muhammet Özekes, “Hukuk Yargılaması ve İcra Hukuku Yönünden İşe İade Davaları ve Uygulama Sorunları”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı, İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları (Legal Yayıncılık 2005) 131, 138; Manav AE, İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları (Turhan Kitabevi 2009) 283; Muhammet Özekes, “7036 sayılı Kanunla Yapılan Değişikliklerin İşe İade Davasının Niteliği ve İcrasına Etkisi” (2018) (39) Sicil İş Hukuku Dergisi 62, 67 vd.

⁵ Özekes, İşe İade (n 4) 138; Özekes, Değişiklikler (n 4) 67 vd.

⁶ Özekes, İşe İade (n 4) 138; Özekes, Değişiklikler (n 4) 67.

⁷ Güzel, İş Güvencesi (n 4) 106.

⁸ Sarper Süzek ve Süleyman Başterzi, İş Hukuku (24. Baskı Beta Yayıncılık 2024) 660-661; Sarper Süzek, “İşe İade Davalarında Yargı Kararı”, (2018) (40) Sicil İş Hukuku Dergisi 11, 14; ayrıca bkz., Gaye Baycık, İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar (Yetkin Yayıncılık 2011) 388.

⁹ Murat Engin, İş Sözleşmesinin İşletme Gereklere ile Feshi (Beta Yayıncılık 2003) 30; Erdal Gökçe, Türk İş Hukukunda İşe İade Davası (Legal Yayıncılık 2008) 145.

¹⁰ Engin (n 9) 30.

¹¹ Özekes, İcra Hukuku (n 4) 495; Bektaş Kar, İş Güvencesi ve Uygulaması, Genişletilmiş, Yenilenmiş



ise, mahkeme kararı sonucunda işçinin işe iadesi kendiliğinden gerçekleşmediği ve işçi doğrudan işe başlatılmadığı için işe iade davasının inşai dava olarak nitelendirilemeyeceğini ileri sürmüştür¹².

Öğretide bizim de katıldığımız bir başka görüş, işe iade davasının tespit davası olduğu yönündedir¹³. Kanunda, işçi tarafından açılan işe davası sonucunda işçinin doğrudan işe iade edilmesi gerektiğine dair bir hüküm bulunmamaktadır. İşçinin işe iade edilmesi bazı şartların varlığına bağlanmıştır. İşe iade için aranan ön şart, işçinin mahkeme kararının kesinleşmesinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvurmasıdır. Bu başvurunun yapılmaması durumunda işveren tarafından yapılan fesih, geçerli bir fesih olarak kabul edilir (İş K. md. 21/IV). İşçinin süresi içinde başvurmuş olması, onun işe iade edileceği anlamına gelmemektedir; işveren, işçiyi işe iade edip etmeme (işe alıp almama) konusunda serbesttir. İşveren, mahkeme kararında belirtilen iş güvencesi tazminatını ödeyerek işçiyi işe iade etmeyebilir. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun (İMK)¹⁴ 12 nci maddesi ile İş Kanunu'na eklenen ve 01.01.2018 tarihinde yürürlüğe giren düzenlemeden önce, mahkeme tarafından feshin geçerli nedene dayanmadığının tespiti hâlinde işçinin işe başlatılmaması ihtimali göz önünde bulundurularak, iş güvencesi tazminatı ve boşta geçen süre ücreti herhangi bir hesaplama yapılmaksızın miktar olarak değil, süre olarak belirlenmekte¹⁵; bu ödemelerin yapılmasına yönelik bir eda hükmü verilmemekteydi. 7036 sayılı Kanun'la yapılan değişiklik¹⁶ sonucunda, mahkeme işe

ve Son İlke Kararları Eklenmiş (2. Baskı, Yetkin Yayınları 2011), 508.

¹² Cenk Akil, "İşe İade Davasının Hukuki Niteliği ve İcrası Konusunda Değerlendirmeler", (2021) 47(3) Yargıtay Dergisi, 829, 835.

¹³ Süzek ve Başterzi, (n 8) 655-656, 660-661; Süzek, Yargı Kararı (n 8) 14-15; Mustafa Kılıçoğlu ve Kemal Şenocak, İş Güvencesi Hukuku (Legal Yayıncılık 2007), 478; Ünal Narmanlıoğlu, "İş Güvencesi Hükümleri Çerçevesinde Açılacak Davanın Konusu, Niteliği ve Davayı Tamamen ya da Kısmen Konusuz Bırakan Olaylar" Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan (Beta Yayıncılık 2011), 623, 625-627; Ünal Narmanlıoğlu, "İş Kanunu'nun İşçiye Güvence Sağlayan Feshin Geçersizliği Davasının Yeni Çerçevesi (İş Mahkemeleri Kanunu'nun Feshin Geçersizliği Davasında Yaptığı Değişiklikler)" (2017) (38) Sicil İş Hukuku Dergisi, 9, 9-18; Baycık, (n 8) 387-388; Ercüment Özkaraca, "İş Güvencesi Sistemine Eleştirel Bakış" İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2015. Yılı Toplantıları (İstanbul Barosu Yayınları 2012) 92, 128; Akil, (n 12) 835-836; Resul Kurt ve Muzaffer Koç, İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi İş Güvencesi ve İşe İade Davaları (Genişletilmiş ve Güncellenmiş 5. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2021), 456; Salih Bozok, İşe İade Davasında Karar ve Kararın İcrası (On İki Levha Yayıncılık 2019), 199.

¹⁴ RG.: 25.10.2017, S.: 30221.

¹⁵ Yargıtay 9 HD 2007/22476 E., 2007//36807 K., 04.12.2007, 2007/22476 E., 2007/36807 K.; Yargıtay 9 HD 2009/20151 E., 2009/19581 K., 06.07.2009, <https://legalbank.net>, (ET. 08.08.2024).

¹⁶ Değişikliğin gerekçesi, "Uygulamada işe iade kararı veren mahkeme boşta geçen süreye ilişkin alacak (ücret ve diğer haklar) ile işe başlatmama tazminatını ay esaslı olarak belirlemektedir. Bunun sonucu olarak işe iade kararına dayanarak işe başlamak isteyen işçinin işe başlatılmaması durumunda kararda ay esaslı olarak belirlenen alacak ve tazminatın tahsili için ikinci bir dava açması gerekmektedir. Hem işçi bakımından sorunlu olan bu durumun önüne geçmek hem de yargının iş yükünü azaltmak amacıyla mahkemenin belirtilen alacak ve tazminatı parasal olarak

başlatmama tazminatını ve boşta geçen süre ücretini işçinin dava tarihindeki ücretini esas alarak parasal olarak belirleyecektir (İMK md. 12, İş K. md 21/4). Bu hüküm nedeniyle öğretide, bir görüş işe iade davaları sonucunda verilen hükmün tespit niteliğinde olduğu görüşün zayıfladığını, eda hükmü niteliğinde olduğu görüşün daha kabul edilebilir olduğunu ileri sürmüştür¹⁷. Buna karşılık, söz konusu değişikliğe rağmen, işe iade davasının tespit davası niteliğinde olduğu yönündeki görüş varlığını sürdürmektedir¹⁸. Alman hukukunda da feshin geçersizliğinin belirlenmesi amacıyla açılan davanın Alman Feshe Karşı Koruma Kanunu (Kündigungsgesetz (KSchG)) § 4'e göre özel bir tespit davası niteliğinde olduğu, mahkemenin iş ilişkisini sona erdirmek ve yeni bir hukuki durum belirlemenin aksine feshin geçerli ya da geçerli olmadığını tespit etmekle yetindiği kabul edilmektedir¹⁹.

İşe iade davası sonunda feshin geçersizliğinin tespit edilmesi hâlinde, işçinin işe iade edilmesi yönünde hüküm kurulmamaktadır. Feshin geçersizliği belirlense bile, işveren işçisini mutlaka eski işine iade etmek zorunda değildir. Kanun koyucu, işverene işçiyi işe başlatmama olanağı tanımıştır. Ancak işçiyi işe başlatmayı reddeden işveren, iş güvencesi tazminatı adı verilen bir miktar parayı ödemekle yükümlü tutulmuştur. Kanunda yapılan değişiklik sonucunda, mahkemece verilen hükümden işe başlatmama tazminatının da parasal olarak belirlenmesi gerekir. Yalnızca bu tazminatın ödenmesi işçinin süresinde işverene başvuruda bulunması ve işveren tarafından işe başlatılmaması şartına bağlıdır. Bu nedenle, kanımızca mahkeme kararının iş güvencesi tazminatına ilişkin kısmı, şarta bağlı bir eda hükmü niteliğindedir. İş güvencesi tazminatında olduğu gibi, işçinin çalıştırılmadığı süreye ilişkin en çok dört aya kadar boşta geçen süre ücreti ve diğer hakları da mahkemece parasal olarak belirlenecektir. Ancak boşta geçen süre ücretinin ödenmesi de şarta bağlıdır. Zira işçi, süresinde işe iade edilmek amacıyla işverene başvuruda bulunmazsa, fesih geçerli hâle geleceğinden boşta geçen süre ücreti ödenmeyecektir. Kanımızca Kanunda yapılan değişikliğe rağmen bu açıklamalar ve İş Kanunu'nun 21. maddesi-

belirlenmesi öngörülmekte ve işe başlatılmama durumunda kararda yazan parasal miktarın tahsili için doğrudan icra takibine geçilebilmesine imkan tanınmaktadır. Düzenleme ile, ikinci fıkrada belirtilen tazminat ile üçüncü fıkrada belirtilen ücret ve diğer hakların dava tarihindeki ücret esas alınarak parasal olarak belirlenmesi kabul edilmekte ve böylece uygulama sorunlarının önüne geçilmesi amaçlanmaktadır. Mevcut beşinci fıkradan sonra ilave edilen fıkrada da, belirtilen alacak ve tazminatların arabuluculuk görüşmelerinde de parasal olarak belirlenmesi zorunluluğu getirilmektedir.” Bkz., <https://www.lexpera.com.tr>, (ET.: 17.10.2024).

¹⁷ Özkes, Değişiklikler, (n 4) 69-71; Ömer Ekmekçi, “Maddi İş Hukuku Yönünden 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu” “Yeni İş Mahkemeleri Kanunu Üzerine Toplantısı” (On İki Levha Yayıncılık 2018) 18.

¹⁸ Süzek ve Başterzi, (n 8) 660-661; Süzek, Yargı Kararı, (n 8) 14-16; Binnur Tulukçu, İş Mahkemeleri Kanunu ve Arabuluculuk Hükümlerine Göre İş Güvencesi İşe İade, (Seçkin Yayıncılık 2017) 294; Hamdi Mollamahmutoglu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, İş Hukuku (Güncellenmiş 7. Baskı Lykeion Yayınevi 2022) 1112-1114; Bozok (n 13) 199.

¹⁹ Wolfgang Hromadka und Frank Maschmann, Arbeitsrecht, Individualarbeitsrecht, Band I (7. Aufl., Springer 2018) 518, 519.



nin 1.fikrasında yer alan “mahkemece ... tespit edilerek” ifadesinin aynen varlığını sürdürdüğü dikkate alındığında, işçinin işe iade edilmemesi durumunda ödenmesi gereken iş güvencesi tazminatı ve boşta geçen süre ücreti süre olarak değil de parasal olarak belirlense bile, mahkemece yapılacak olan esas işlem, feshin geçerliliğinin veya geçersizliğinin tespiti olduğundan, işe iade davası tespit davası niteliğindedir.

II. DAVA AÇMA SÜRESİ

İş güvencesi kapsamındaki işçilerin sözleşmesi, işveren tarafından geçerli bir neden gösterilmeksizin veya İş Kanunu’nun 19 uncu maddesinde öngörülen fesih bildirim usulüne uyulmaksızın feshedilirse, işçiler feshin geçersizliğini öne sürerek, fesih bildiriminden tebliğinden itibaren bir ay içinde arabulucuya başvurabilirler. Arabulucuda anlaşma sağlanamadığı takdirde, son tutanağının düzenlendiği tarihten itibaren iki hafta içerisinde işçi, işe iade davası açabilir (İş K. md. 20/1). Kanun koyucu, iş güvencesine ilişkin bireysel ve toplumsal amacın bir an önce gerçekleşmesi için dava açma süresini kısa tutmuştur²⁰.

İşçi, arabulucuya başvurmaksızın doğrudan işe iade davası açarsa, mahkeme esasa girmeden davayı usulden reddetmelidir (İMK md. 3/2). Söz konusu durumda mahkemenin davayı dava şartı yokluğundan usulden reddine karar vermesine kadar geçecek sürede işe iade davası açılabilmesi için fesih bildiriminden tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurma süresinin dolması ihtimalini dikkate alan kanun koyucu, hak kayıplarını önlemek amacıyla İş Kanunu’nda özel bir hükme yer vermiştir. İşe iade davalarına özgü olarak İş Kanunu’nun 20 nci maddesinin birinci fıkrasının son cümlesinde, arabulucuya başvurmadan doğrudan dava açılması hâlinde davanın reddine karar verilmesinin ardından, kesinleşen ret kararının tebliğinden itibaren iki hafta içerisinde arabulucuya başvuru yapılabileceği düzenlenmiştir. Arabulucuda anlaşma sağlanamazsa, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren iki hafta içinde tekrar işe iade davası açılmalıdır. Aksi halde, hak düşürücü süre geçtiğinden dava reddedilir²¹.

A. Dava Açma Süresinin İşlemesi

Yukarıda belirtildiği üzere, İş Kanunu’nun 20 nci maddesinin birinci fıkrasında, arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması durumunda, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren iki hafta içinde işçinin iş mahkemesinde işe iade davası açabileceği belirtilmiştir²². Bu hüküm dikkate alındığında, Kanunda işe iade

²⁰ Kurt ve Koç, (n 13) 434; Hale Manav, İş Sözleşmesinde Feshin Geçersizliğinin Tespiti ve Hukuki Sonuçları (On İki Levha Yayıncılık 2010), 70. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca’ya göre, arabuluculukta geçen süre ve feshin geçerli olup olmadığının belirlenmesinde işçinin yanı sıra işverenin de menfaati olduğundan iki haftalık dava açma süresi öngörülmesi isabetlidir. Bkz., Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca, İş Hukuku Dersleri (Yenilenmiş 36. Bası, Beta Yayıncılık 2023), 581-582.

²¹ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, (n 20) 578.

²² Bu hüküm ile tarafların arabulucu görüşmelerine katılımı zorunlu kılınmak istenmiştir. Görüşmeye

davası açma süresinin başlangıcının arabuluculuk faaliyeti sonucunda “*son tutanağın düzenlendiği tarih*” olarak öngörüldüğü söylenmelidir. Ancak uygulamada, arabuluculuk tutanağının düzenleme tarihinin belirlenmesi duraksamalara ve uyuşmazlıklara yol açabilmektedir²³. Söz konusu düzenlemede kanun koyucu, tarafların arabuluculuk faaliyetlerine fiziken katıldığı ve son tutanağın da bu aşamada imzalanacağı varsayımından hareket etmiştir²⁴. Oysaki arabuluculuk faaliyeti telekonferans yoluyla gerçekleştirilebileceği gibi, tarafların katılmaması nedeniyle sonlandırılabilir. Söz konusu hallerde son tutanağın düzenlenmesi anına taraflar fiziken katılmamış olacaktır. Böyle bir durumda, işe iade davasının açılma sürecinin başlangıcı önem arz edecektir²⁵.

Öğretide *Narmanlıoğlu*'na göre, “*son tutanağın düzenlendiği tarih*” ifadesinden, arabulucu tarafından hazırlanan son tutanağın işçiye tebliğ edildiği tarih anlaşılmalıdır²⁶. Buna karşın, *Centel*'e göre, arabulucu düzenlediği son tutanağı işçiye tebliğ etmekle yükümlü değildir. Zira mevzuatımızda tutanağın sadece taraflar ile yasal temsilcileri ya da avukatlarca imzalanması gerektiği belirtilmiştir²⁷. Öğretide bir başka görüş ise, mevcut düzenlemenin isabetsiz olduğunu ve son tutanağın işçinin yokluğunda hazırlanması durumunda, tutanağın işçiye tebliğ tarihinden itibaren dava açma süresinin başlayacağına dair düzenleme yapılması gerektiğini ileri sürmektedir²⁸.

Ankara BAM 7. Hukuk Dairesi, vermiş olduğu bir kararında “... *Arabuluculuk görüşmesinin telekonferans yoluyla yapıldığı ve anlaşmama ile sonuçlandırıldığı halde iki haftalık dava süresi davacı vekiline son tutanağın gönderildiği tarihten itibaren başlar...*” şeklinde hüküm kurmuştur²⁹. Sakarya BAM 10. Hukuk Dairesi ise, arabuluculuk tutanağındaki imzaların sonradan tamamlanmasının, son tutana-

katılmayan ve yokluğunda tutanak düzenlenen işçinin hak kaybına uğramamak için arabuluculuk sürecini takip etmesi ya da müzakerelere katılması gerekecektir. Bkz., Çelik, Canıklıoğlu, Canbolat ve Özkaraca, (n 20) 582.

²³ Ali Güzel, “İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı” Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri'nin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2019-2020 (On İki Levha Yayıncılık 2024), 269.

²⁴ Güzel, Değerlendirme 2019-2020, (n 23) 269.

²⁵ Güzel, Değerlendirme 2019-2020, (n 23) 269.

²⁶ Narmanlıoğlu, Değişiklikler, (n 13) 17.

²⁷ Centel T, İş Güvencesi (2. Baskı, Legal Yayınevi 2020), 180.

²⁸ Çelik, Canıklıoğlu, Canbolat ve Özkaraca, (n 20) 582; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, (n 18) 1091; Şahin Çil, İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk ve 7036 sayılı İMK Uygulaması Tazminat ve Alacaklarda Hesaplamalar İş Güvencesi (Yetkin Yayıncılık 2018), 57.

²⁹ Ankara 7 BAM 2019/2557 E., 2019/2526 K., 09.10.2019, www.uypap.gov.tr, (ET. 08.09.2024). Telekonferans yolu yapılan arabuluculuk müzakerelerinde son tutanağın hangi tarihte düzenlenmiş kabul edileceğine ilişkin bir uyuşmazlıkta mahkeme, tutanağın kargo ile davacı işçiye ulaştığı tarihte düzenlendiğini ve iki haftalık işe iade davası açmaya ilişkin hak düşürücü sürenin bu tarihten itibaren başlayacağını hüküm altına almıştır. Bkz., Ankara 5 BAM 2019/2537 E., 2019/2449 K., 17.10.2019, www.uypap.gov.tr, (ET. 08.09.2024).



ğın düzenlenme tarihine etkisinin bulunmadığını belirterek, işe iade davasının arabuluculuk son tutanağının düzenlenme tarihinden itibaren iki haftalık süre içinde açılmadığında reddedilmesi gerektiği görüşündedir³⁰.

Kanaatimizce, mevzuatımızda son tutanağın işçinin yokluğunda düzenlenmesine izin verildiği göz önüne alındığında işçinin yokluğunda son tutanağın düzenlenmesi durumunda dava açma süresinin, son tutanağın işçiye tebliğ tarihinden itibaren başlayacağına dair açık bir düzenleme yapılması gerektiği söylenmelidir. Konuya ilişkin bir düzenleme yapılmaya kadar, kanun koyucu tarafından arabulucuya son tutanağı taraflara tebliğ etme yükümlülüğü öngörülmemiş olsa da, işçinin gıyabında düzenlenen son tutanağın işçiye tebliğ edilmesi gerektiği kabul edilmeli ve bu tutanağın tebliğ tarihinden itibaren işe iade davası açma süresinin başlayacağı benimsenmelidir.

B. Dava Açma Süresinin Hukuki Niteliği

İşe iade davası açılması için Kanunda öngörülen iki haftalık süre, hukuki niteliği itibarıyla hak düşürücü süredir³¹. Bu durum Yargıtay tarafından verilen kararlarda da vurgulanmıştır³². Hak düşürücü süre kesin olduğundan, bu süre içinde işe iade davası açılmadığında işçi dava açma hakkını kaybeder³³. Böyle bir durumda, işveren tarafından yapılan fesih geçerli feshin sonuçlarını doğurur³⁴. Sürenin geçip geçmediği hâkim tarafından resen dikkate alınır.

³⁰ Somut uyuşmazlıkta, arabuluculuk görüşmesine davacı vekili telekonferans yoluyla katılmış, arabulucu tarafından 10.05.2019 tarihinde uyuşmazlık tutanağı düzenlenmiştir. Ancak davacı vekilinin imzasının 13.05.2019 tarihinde atıldığı iddiası ileri sürülmüştür. Mahkeme, Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu'nun md. 17/2 hükmü ile ilgili Yönetmeliğin md. 20/2 hükmünü dikkate alarak, taraflar arasındaki görüşmelerin 10.05.2019 tarihinde yapıldığını ve anlaşamama ile sonuçlandığını belirtmiştir. Mahkemece, tarafların tutanağın içeriğine ve gerçeği yansıtmadığına dair bir beyanlarının olmadığı, imzaların sonradan tamamlanmasının son tutanağın düzenleme tarihinde bir değişikliğe neden olmayacağı ifade edilmiştir. Kararda davanın, son tutanağın düzenlendiği 10.05.2019 tarihinden itibaren iki haftalık süre içinde açılmadığı, bu nedenle ilk derece mahkemesinin bu yöndeki kararının isabetli olduğu vurgulanmıştır. Bkz., Sakarya 10 BAM 2020/999 E., 2020/355 K., 04.06.2020, www.uyap.gov.tr, (ET. 08.09 2024).

³¹ Centel, (n 27) 179; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, (n 18) 1091; Mustafa Alp, "İşçinin Feshe Karşı Korunması (İş Güvencesi Yasası)" (2003) 5(1) DEÜHFD 1, 19; Narmanlioğlu, Değişiklikler, (n 13) 17; Şükran Ertürk, "İşe İade Davalarına İlişkin Yasal Düzenleme ve Uygulamanın Yarattığı Sorunlar" (2009) 6(23) Legal İHSGHD 939, 947; Gökçe, (n 9) 99; Erol Akı, "İş Sözleşmesinin Feshi, Feshe İtiraz ve Geçersiz Nedenle Yapılan Feshin Hukuki Sonuçları" İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı (TŞOF Plaka Matbaacılık 2006) 283, 291; Özekes, İşe İade, (n 4) 134; Özekes, İcra Hukuku, (n 4) 483; Atike Eda Manav, "İş Hukukunda Feshe İtiraz Davasının Şartları ve Yargılama Usulü" (1) 1(3) TAAD 259, 284; Güzel, Değerlendirme 2019-2020, (n 23) 261; Kurt ve Koç, (n 13) 436; Manav, H, (n 20) 70.

³² Yargıtay 9 HD 2019/1026 E., 2019/16854 K., 26.09.2019; Yargıtay 9 HD 2016/24304 E., 2017/15324 K., 10.10.2017, https://legalbank.net, (ET. 10.08.2024).

³³ Hak düşürücü süreye genellikle bir hukuki durumun hızlı bir şekilde açıklığa kavuşturulması hâlinde ihtiyaç duyulmaktadır. Dolayısıyla Kanundaki dava açma süresine ilişkin düzenleme iş güvencesinin amaç ve ruhuna uygundur. Bkz., Gökçe, (n 9) 100.

³⁴ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, (n 18) 1091; Manav H, (n 20) 70; Kurt ve Koç, (n 13) 436.

Personel yönetmeliğinde ya da iş sözleşmesinde, sözleşmenin feshine karşı itiraz yolunun öngörülmesi, dava açma süresinin kesilmesine neden olmaz³⁵. Aynı şekilde, işverenin Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne şikâyet edilmesi, hastalık nedeniyle rapor alınması³⁶ ya da idari itiraz gibi durumlar da dava açma süresini kesmez³⁷.

Alman hukukundaki düzenlemelere baktığımızda ise Alman Feshe Karşı Koruma Kanunu § 4'te, yazılı fesih bildirimini işçiye ulaşmasından itibaren üç hafta içinde dava açılması gerektiği belirtilmektedir³⁸. Bu süre içinde dava açılmazsa ya da üç haftalık süre geçtikten sonra açılırsa, fesih baştan itibaren geçerlilik kazanır (KSchG § 7)³⁹. Bu düzenlemenin amacı, iş ilişkisinin mümkün olan en kısa sürede sona erip ermediği konusunun netlik kazanmasını sağlamaktır⁴⁰.

III. DAVANIN TARAF LARI

A. Davacı Taraf

Sözleşmesi feshedilen işçi, işe iade davası açma hakkını bizzat kullanabileceği gibi, üyesi olduğu sendikaya yazılı başvuruda bulunarak sendikaya dava açma yetkisi verebilir; bu durumda sendika tarafından dava açılabilir (STİSK md. 26/2)⁴¹. Sendikanın dava takip yetkisine sahip olup olmadığı mahkemece resen incelenmelidir. İşçinin üye olmadığı ve yetkilendirmediği bir sendika tarafından dava açılması durumunda, mahkeme esasa girmeden davayı reddetmelidir.

Fesih bildirimini yapıldıktan ancak dava açma süresi içinde işçinin ölmesi durumunda, mirasçılardan işe iade davası açıp açamayacağı üzerinde durulmalıdır. İşe iade davası açma hakkı şahsa sıkı sıkıya bağlı bir hak olduğundan, mirasçılar işe

³⁵ Manav, Geçersiz Fesih, (n 4) 307; Centel, (n 27) 180. Yargıtay 9 HD 2006/32683 E., 2006/33193 K., 18.12.2006, <https://legalbank.net>, (ET. 10.08.2024).

³⁶ Yargıtay 9 HD 2007/27196 E., 2008/5315 K., 18.03.2008, <https://legalbank.net>, (ET. 10.08.2024).

³⁷ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, (n 18) 1091.

³⁸ Reiner Ascheid, Ulrich Preis und Ingrid Schmidt, (Hrsg.), Kündigungsgesetz Großkommentar zum gesamten Recht der Beendigung von Arbeitsverhältnissen (7., neu bearbeitete Auflage, C.H BECK 2024) APS/Hesse/Tiedemann KSchG § 4 rn 10; Christian Rolf, Richard Giesen, Miriam Meßling und Peter Udsching, BeckOK Arbeitsrecht (73. Edition Verlag C. H. Beck 2024), BeckOK Arbeitsrecht KSchG § 1, rn. 3; §4 rn 1; Hromadka und Maschmann, (n 19) 513.

³⁹ APS/Hesse/Tiedemann KSchG § 4 (n 38) rn 8; APS/Hesse/Tiedemann KSchG § 7 (n 38) rn. 2; BeckOK Arbeitsrecht KSchG § 4 (n 38) rn 2; Hromadka und Maschmann (n 19) 513.

⁴⁰ BAG 23 Şubat 1978 - 2 AZR 462/76; BAG 21 Mayıs 2019 - 2 AZR 26/19, NZA 2019, 1143; 26 Eylül 2013 - 2 AZR 682/12, NZA 2014, 443; APS/Hesse/Tiedemann KSchG § 4 (n 38) rn 3; APS/Hesse/Tiedemann KSchG § 7 (n 38) rn. 2.

⁴¹ Ercan Akyiğit, Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade) (Seçkin Yayınları 2007) 282; Narmanlıoğlu, Davanın Konusu, (n 13) 631; Manav, Feshe İtiraz, (n 31) 268; Atike Eda Manav, "Feshe İtiraz Davasının Yargılama Sürecinde Gerçekleşen Olayların Davaya Etkisi" (2010) (17) Sicil İş Hukuku Dergisi 58, 59; Gökçek, (n 9) 86; Kurt ve Koç, (n 13) 444; Yargıtay 9 HD 2004/4865 E., 2004/21086 K., 30.09.2004; Yargıtay 9 HD 2006/10869 E., 2006/15169 K., 22.05.2006, <https://legalbank.net>, (ET. 10.12.2024). Dava açma hakkının münhasıran işçiye ve onun yetki verdiği sendikaya ait olması iş sözleşmesinin niteliğinden kaynaklanmaktadır. Gizem Sarıbay, Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Kapsamında Fesih Usulü, Feshe İtiraz ve Feshe İtirazın Sonuçları (Legal Yayıncılık 2007), 102.



iade davası açamazlar⁴². Zira bu dava ile amaçlanan işçinin işe iadesidir ve işçinin ölümünden sonra işe iadesi mümkün değildir⁴³. Fesih bildiriminden önce işçinin ölmesi durumunda da mirasçılardan işe iade davası açma hakkı yoktur, çünkü iş sözleşmesi ölüm ile sona erer⁴⁴. Öğretide bir görüş, işçinin ölümü durumunda mirasçılardan fesih ile ölüm tarihi arasındaki en çok dört aya kadar boşta geçen süre ücretini ve diğer hakları isteyebileceklerini ileri sürmüştür⁴⁵. Her ne kadar işçinin boşta geçen süre ücretine hak kazanması için işe iade edilmesi gerekmeseyse de, bu ücrete hak kazanabilmesi için Kanunda belirtilen süre içinde işe iade edilmek amacıyla işverene başvuruda bulunması gerekmektedir. Ölmüş bir işçi bu başvuruyu yapamayacağından, mirasçılardan boşta geçen süre ücreti ve diğer hakları talep etmek amacıyla işe iade davası açamayacağı kanısındayız.

Alman hukukunda bildirim süresi dolduktan sonra ama Alman Feshe Karşı Koruma Kanunu § 4 abs. 1'e göre dava açma süresi geçmeden önce işçi ölürse, mirasçılar feshe karşı koruma davası açma hakkına sahiptirler⁴⁶. Sözleşmenin fesih bildirim süresi içinde işçinin ölmesi ve henüz itiraz süresinin geçmemesi hâlinde, mirasçılarının işveren tarafından yapılan feshin geçersizliğinin tespiti için dava açabileceği kabul edilmektedir. Almanya'da feshin geçersizliğinin tespiti amacıyla açılan davalarda işçiler, işe iade yerine tazminat talep etme hakkına sahip olduğundan, işçinin ölümü hâlinde feshe itiraz süresi geçmemişse mirasçılar dava açarak tazminat talep edebilir. Ancak işçi bildirim süresi içinde ölmüş olsa da feshe itiraz süresi sona ermişse, işçi dava açamayacağından mirasçılardan da dava açamayacağı kabul edilmektedir⁴⁷.

⁴² Ercan Akyiğit, İşçinin Ölümünün İş Güvencesi Uyuşmazlığına Etkisi, Legal İHSGHD (2008) 5 (17) 10, 23; Süzek ve Başterzi, (n 8) 654-655; Aziz Can Tuncay, "İş Güvencesi Yasası Neler Getiriyor" Çimento İşveren Dergisi (2003) 17(1) 3, 11; Narmanlıoğlu, Davanın Konusu, (n 13) 631; Muhammet Fatih Uşan, Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Davalarının Sonuçları, (2008) 10(1) Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi 1, 26; Ali Güzel, "İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları (Eleştirel Bir Bakış)", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu (Legal Yayıncılık 2014), 297; Osman Güven Çankaya, İşçinin Ölümünün Feshin Geçersizliğinin Tespiti Davalarına Etkisi, Yargıtay'ın Yeni Görüşü, (2010) (17) Sicil İş Hukuku Dergisi 199, 203; Sümer HH, İş Hukuku Uygulamaları (7. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2019), 254; Ertürk, (n 31) 951; Tulukçu, (n 18) 303; Manav, H, (n 20) 85; Alper Öztürk, "Karar İncelemesi: İşe İade Davası Yargılaması Sırasında İşçinin Vefatı Halinde Boşta Geçen Süre Ücreti ve İş Güvencesi Tazminatının Mirasçılara Ödenmesi, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 16.09.2015 Tarihli ve E. 2013/2309- K. 2015/1761 Sayılı Kararı" (2022) 1(1) Konya Barosu Dergisi 127, 146-147; Sevde Bulun Tokkaş, "İş İlişkisinde Tarafların Ölümünün Bireysel İş Hukukuna Etkisi" (2021) 29(1) Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 179, 203.

⁴³ Akyiğit, İş Güvencesi, (n 41)283; Akyiğit, Ölüm, (n 42) 21; Sarıbay, (n 41) 103; Manav, Feshe İtiraz, (n 31) 268; Ertürk, (n 31) 955; Manav, Davaya Etkisi, (n 41) 59; Uşan, (n 42) 26; Ufuk Aydın, Bireysel İş Hukuku (Güncellenmiş-Genişletilmiş 7. Baskı Nisan Kitabevi 2023), 344; Centel, (n 27) 175; Tulukçu, (n 18) 303; Öztürk, (n 42) 147; Bulun Tokkaş, (n 42) 203.

⁴⁴ Manav, Davaya Etkisi, (n 41) 59.

⁴⁵ Mehmet Uçum, Yeni İş Kanunu Seminer Notları (Legal Yayıncılık 2003), 155, 156.

⁴⁶ Säcker, F J, Rixecker, R, Oetker, H und Limperg, B (Hrsg.) : Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch (9. Auflage, C.H.BECK 2023) MüKoBGB/Hergenröder KSchG § 4 rn. 47.

⁴⁷ Willemsen Annuß: Kündigungsschutz nach der Reform NJW 2004, 177, 181; Stefan Altenburg,

Aynı anda ve aynı sebeple iş sözleşmeleri feshedilen işçilerin birlikte dava açması hâlinde, mahkemenin davaları ayırarak yürütmesi gerekir⁴⁸. Böyle bir durumda, işçiler arasında ihtiyari dava arkadaşlığı olduğu söylenebilir. Ancak işe iade davasının özelliği gereği, davaların birlikte yürütülmesi isabetli değildir. İşe iade davalarında her davacı için fesih nedeni, iş sözleşmesinin süresi, iş güvencesi kapsamında olup olmadığı, dava açma süresi gibi hususlar ayrı ayrı incelenmeli ve buna göre karar verilmelidir. Davacıların talep konuları aynı olsa bile, yargılamanın sağlıklı yürütülebilmesi için davaların ayrılması gerekmektedir⁴⁹.

B. Davalı Taraf

1. İşveren

İşçi, iş sözleşmesi işveren tarafından feshedildiği için husumeti işverene yönelmelidir. İş Kanunu'nun 2 nci maddesinin birinci fıkrasına göre, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar da işveren sayılmaktadır. İşveren sıfatına sahip olan tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara karşı işe iade davası açılmasının mümkün olup olmadığı öğretide tartışmalara neden olmuştur. Bir görüş, tüzel kişiliği olmayan işverenlere karşı sonuçlanan davaya ilişkin nasıl icra takibi yapılacağı, tebligatın hangi adrese gönderileceği, dava açma süresinin ne zaman başlayacağı ve davanın kim tarafından takip edileceği gibi sorunların ortaya çıkacağını savunmaktadır⁵⁰. Bizim de katıldığımız bir diğer görüşe göre, tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar işveren sıfatına sahip olduğundan ve bu kuruluşların hem aktif hem de pasif dava ehliyeti bulunduğundan, işe iade davasında davalı konumunda yer almaları mümkündür⁵¹. Böyle bir durumda, dava, kurum ve kuruluşu oluşturan tüm gerçek kişilere karşı açılmalıdır⁵².

İş sözleşmesi işveren vekili tarafından feshedilmiş olsa bile, dava işverene karşı açılmalıdır. Zira işveren vekilinin sahip olduğu yetki çerçevesinde işveren adına yapmış olduğu işlemlerden dolayı hukuki sorumluluğu yoktur (İş K md. 2/4)⁵³.

Martin J. Reufels und Thomas Leister, "Der Vorausverzicht auf den Abfindungsanspruch aus § 1a KschG" NZA 2/2006, 71, 73.

⁴⁸ Yargıtay 9 HD 2014/26454 E., 2014/39932 K., 24.12.2014, <https://legalbank.net>, (ET.: 28.09.2024).

⁴⁹ Manav, Geçersiz Fesih, (n 4) 287; Manav, Feshe İtiraz, (n 31) 270; Tulukçu, (n 18) 303-304; Kurt ve Koç, (n 13) 444; Yargıtay 9 HD 2006/1999 E., 2006/5479 K., 06.03.2006; Yargıtay 9 HD 2005/39008 E., 2006/1806 K., 30.01.2006; Yargıtay 9 HD 2006/33953 E., 2007/5163 K., 26.02.2007, <https://legalbank.net>, (ET. 11.12.2024).

⁵⁰ Sarıbay, (n 41) 120.

⁵¹ Centel, (n 27) 175; Uçum, (n 45) 163-164; Sarıbay, (n 41) 111; Tulukçu, (n 18) 296; Kurt ve Koç, (n 13) 445; Gökçe, (n 9) 90.

⁵² Yargıtay 9 HD 2016/35802 E., 2018/1192 K., 24.01.2018; Yargıtay 7 HD 2016/21702 E., 2016/18305 K., 03.11.2016, <https://lib.kazanci.com.tr>, (ET. 08.09.2024).

⁵³ Manav, Geçersiz Fesih, (n 4) 290; Manav, Feshe İtiraz, (n 31) 272; Centel, (n 27) 176; Sarıbay, (n 41) 111; Tulukçu, (n 18) 296; Kar, İş Uygulaması (n 11) 832-833; Kurt ve Koç, (n 13) 445; Yargıtay 9 HD 2006/9749 E., 2006/12601, 08.05.2006, <https://legalbank.net>, (ET. 11.12.2024).



İşverenin davadan önce ölümü durumunda, iş sözleşmesi işverenin kişiliği dikkate alınmaksızın kurulmuşsa, işverenin yerini mirasçılar alır ve iş sözleşmesi tüm hak ve borçlarıyla mirasçılara geçer (TBK md. 441)⁵⁴. Bu nedenle, işe iade davası açma süresi içinde işveren ölürse, işçiler mirasçılara karşı işe iade davası açabilir.

2. Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisi

Asıl işveren-alt işveren ilişkisi, işe iade davalarında bazı hukuki sorunlara yol açmaktadır. Kanunda, alt işverenin işçisinin işçilik alacaklarından asıl işverenin alt işverenle birlikte müteselsil sorumlu olduğu belirtilmektedir (İş K md. 2/5). Bu durum, uygulamada dava konusu olan subjektif hak ile hangi işverenin ilişkilendirileceği konusunda tereddüt yaşanmasına neden olmaktadır⁵⁵. İşe iade davasında husumetin yanlış kişiye yöneltilmesi hâlinde, davacı, husumette yanlış taraf lehine yargılama giderleri ve vekalet ücreti ödemek zorunda kalacaktır. Ayrıca, böyle bir durumda işe iade davası için Kanunda öngörülen iki haftalık hak düşürücü süre de geçmiş olduğundan, işçi işe iade hakkını kaybetmiş olacaktır⁵⁶.

Geçerli bir asıl işveren-alt işveren ilişkisi var olduğunda, alt işveren işçisinin iş sözleşmesi asıl işveren tarafından feshedilemez; çünkü asıl işveren ile alt işveren işçisi arasında bir iş ilişkisi bulunmamaktadır. Bu nedenle, alt işveren işçisi, iş sözleşmesinin geçersizliği iddiası ve işe iade talebiyle açacağı davayı doğrudan asıl işverene karşı açmamalıdır⁵⁷. Zira feshin geçersizliğinin tespiti durumunda, işçiyi asıl işveren değil, alt işveren işe iade edecektir⁵⁸. Hukuka uygun bir asıl işveren-alt işveren ilişkisi söz konusu olduğunda yalnızca asıl işverene karşı açılan işe iade davasında; Yargıtay, davanın, işe iade bakımından alt işverene, mali haklardan sorumluluk açısından ise hem asıl işveren hem de alt işverene karşı birlikte açılması veya davanın sadece alt işverene karşı açılması gerektiğine karar vermiştir. Yüksek Mahkeme'ye göre söz konusu durumda davanın sadece asıl işverene yöneltilmesi doğru değildir⁵⁹. Öğretide bir görüş, işçinin işe başlatılmaması durumunda asıl işverene karşı bir alacak hakkı bulunmadığı için husumetin asıl işverene yöneltilmemesi gerektiğini ileri sürmektedir⁶⁰. Diğer bir görüş ise, alt işveren tarafından yapılan feshin geçersizliğini, sözleşmenin tarafı olmayan üçüncü bir kişi olan asıl işverene karşı tespit ettirmede işçinin subjektif hakkı ve hukuki yararı bulunmadığını savunmaktadır⁶¹.

⁵⁴ Osman Güven Çankaya, Cevdet İlhan Günay ve Seracettin Gökteş, Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları (Genişletilmiş 2. Baskı, Yetkin Yayınları Ankara 2006), 248.

⁵⁵ Çağatay Akyol, "Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi Kapsamında İşe İade Davalarında Taraf Sıfatı" (2011) 8(31) Legal İHSGHD 1047, 1055.

⁵⁶ Akyol, (n 55) 1048.

⁵⁷ Akyol, (n 55) 1055-1056; Centel, (n 27) 176; Tulukçu, (n 18) 298.

⁵⁸ Akyol, (n 55) 1055.

⁵⁹ Yargıtay 9 HD 2018/4501 E., 2018/22899 K., 11.12.2018. Aynı yönde karar için bkz., Yargıtay 9 HD 2007/26148 E., 2008/3017 K., 03.03.2008, <https://www.lexpera.com.tr>, (ET. 08.09.2024).

⁶⁰ Akyol, (n 55) 1055.

⁶¹ Gülümünden Ürcan, İşe İade Davasında Husumet Prof. Dr. Haluk Konuralp Anısına Armağan (Yetkin Yayınları 2009) 1197, 1204.

Kanımızca, işe iade davasının alt işverenle birlikte asıl işverene yöneltilmesinde işçinin herhangi bir hukuki yararının bulunmadığı söylemek isabetli değildir. Asıl işverenin dava konusu edilen subjektif hakla tamamen ilgisiz olduğunu iddia etmek oldukça zordur⁶². Geçerli bir asıl işveren-alt işveren ilişkisi söz konusu olduğunda, İş Kanunu'nun 2 nci maddesinde belirtilen müteselsil sorumluluk hükmü gereğince, boşta geçen süre ücreti ve iş güvencesi tazminatı bakımından, feshi gerçekleştiren alt işverenle birlikte asıl işveren de sorumlu olacaktır⁶³. İşçi ile asıl işveren arasında bir sözleşme ilişkisi bulunmadığı ve işçinin iş sözleşmesi asıl işveren tarafından feshedilmediği için, işçinin asıl işverenin işyerine iadesi mümkün değildir. Ancak, asıl işverenin bu davanın sonuçları bakımından tamamen bağımsız bir konumda olduğunu söylemek, kanundan doğan müteselsil sorumluluk hükümlerini bir bakıma geçersiz kılmak anlamına gelecektir⁶⁴. Yargıtay, verdiği bir kararda, geçerli bir asıl işveren-alt işveren ilişkisi var olduğunda, alt işveren işçisinin asıl işveren tarafından işe iade edilmesi yönünde bir hüküm kurulamayacağını belirtmiştir. Ancak kararda işçinin, asıl işvereni de alt işverenle birlikte davalı olarak gösterebileceği ve asıl işverenin işe iade davasının mali sonuçlarından alt işverenle birlikte sorumlu olacağı yönünde hüküm kurulmuştur⁶⁵. Öğretide isabetli bir şekilde işçinin, asıl işverene husumet yönelmeksizin doğrudan alt işverene karşı işe iade davası açması ve işe iadesine karar verilmesi; fakat alt işveren tarafından işe başlatılmaması durumunda, işçinin boşta geçen süre ücreti ile iş güvencesi tazminatını asıl işverenden de talep edebileceği ve işçinin asıl işverene karşı dava açmamış olmasının, kanundan doğan müteselsil sorumluluğu ortadan kaldırmayacağı ileri sürülmüştür⁶⁶.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı olup olmadığının tespiti, işe iade davasında husumetin kime yönlendirileceği açısından büyük önem taşımaktadır. Muvazaanın varlığı, hâkim tarafından re'sen araştırılmalıdır⁶⁷. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, işçinin işvereni alt işveren olduğundan davanın alt işverene karşı açılması gerektiğini, ancak yapılan yargılama sonunda ilişkinin muvazaalı olduğunun tespit edilmesi hâlinde davanın asıl işverene yönlendirilmesi için süre verilmesi gerektiğini ifade etmektedir⁶⁸. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'ne göre, söz konusu durumda davalı taraf açısından *şekli açıdan mecburi dava arkadaşı bulduğundan*, davanın işverenlerden sadece birine karşı açılması hâlinde, dava hemen reddedil-

⁶² Akyol, (n 55) 1060.

⁶³ Centel, (n 27) 176; Kar, İş Uygulaması, (n 11) 834.

⁶⁴ Aynı yönde görüş için bkz., Akyol, (n 55) 1058.

⁶⁵ Yargıtay 9 HD 2018/1416 E., 2018/15598 K., 12.09.2018; Yargıtay 22 HD 2017/42923 E., 2017/24298 K., 07.11.2017, <https://www.lexpera.com.tr>, (ET. 08.09.2024).

⁶⁶ Osman Güven Çankaya ve Şahin Çil, İş Hukukunda Üçlü İlişkiler (Genişletilmiş 2.Baskı, Yetkin Yayınları 2009), 54.

⁶⁷ Çankaya ve Çil, (n 66) 54-55. Yargıtay 7 Hukuk Dairesi 2014/10352 E., 2014/18531 K., 01.10.2014, <https://yargi.calismatoplum.org/pdf/yargitay-kararlari-4452-b4b88b07.pdf>, (ET. 10.12.2024).

⁶⁸ Yargıtay 9 HD 2013/1506 E., 2013/10620 K., 01.04.2013; Yargıtay 9 HD 2009/26956 E., 2009/24380 K., 28.09.2009, <https://www.lexpera.com.tr>, (ET. 08.09.2024).



memelidir; husumet yöneltilmeyen işverene de davanın teşmili için davacıya süre verilmelidir. Bu süre içinde gerekli işlem yapılmazsa, dava sıfat yokluğundan reddedilmelidir⁶⁹. Öğretide, dava açma süresi içinde işe iade davası açılması durumunda muvazaa nedeniyle açılan davanın hak düşürücü süreyi keseceği ve gerçek hasma karşı dava açılmasına olanak tanınması gerektiği ileri sürülmektedir⁷⁰. Muvazaanın varlığını bilmeksizin alt işverene karşı dava açan işçiye, dava sırasında muvazaanın tespit edilmesi hâlinde açılan davayı asıl işverene yöneltme hakkı tanınması işçinin lehinedir⁷¹.

Geçerli bir alt işveren ilişkisi mevcut olduğunda ve feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işçiye işe iade edecek olan alt işverendir. Ancak, boşta geçen süre ücreti ve işe başlatmama tazminatı açısından, feshi gerçekleştiren alt işverenle birlikte asıl işverenin de sorumluluğu bulunmaktadır⁷². Muvazaalı bir alt işveren-asıl işveren ilişkisi söz konusu olduğunda, işçi alt işverene karşı dava açtıktan sonra muvazaanın tespit edilmesine kadar geçen süre zarfında, işçinin asıl işverene karşı dava açma süresini kaçırma ihtimali bulunmaktadır. Bu durum göz önüne alındığında, işçinin her iki işverene karşı da işe iade davası açması, işçi açısından yararlı görünse de taraflardan biri yönünden dava reddedilirse, davacı işçiye harç ve vekalet ücreti masrafları doğabilir⁷³. Dolayısıyla, alt işverene karşı dava açılması ve mahkeme tarafından muvazaanın tespit edilmesi durumunda, davanın asıl işverene yöneltilmesi için işçiye imkân tanınmalıdır⁷⁴.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisi sona erdiğinde ve işçinin iş sözleşmesi kendi işvereni tarafından feshedildiğinde, işçi işe iade davasını yalnızca kendi işverenine yöneltmelidir⁷⁵. Çünkü artık işçinin işe iade edilmemesinin parasal sonuçlarından sorumlu tutulacak bir asıl işveren bulunmamaktadır⁷⁶.

3. Geçici İş İlişkisi

Hukuka uygun bir geçici iş ilişkisi mevcut olduğunda, sözleşmesi feshedilen işçi, işe iade davasını yalnızca aralarında iş sözleşmesi ilişkisi bulunan işverene karşı aç-

⁶⁹ Yargıtay 22 HD 2012/18063 E., 2012/29283 K., 21.12.2012; Yargıtay 7 HD 2014/3417 E., 2014/11432 K., 27.05.2014; Yargıtay 22 HD 2014/9111 E., 2014/7922 K., 14.04.2014; Yargıtay 22 HD 2013/14683 E., 2013/15812 K., 28.06.2013, www.uyap.gov.tr, (ET. 13.10.2024).

⁷⁰ Centel, (n 27) 177; Çankaya ve Çil, (n 66) 54. *Çankaya ve Çil*, söz konusu durumun hak düşürücü süreyi keseceği ve gerekmesi durumunda temsilde hata olduğu kabul edilerek işçi lehine yorum yoluna da gidilebileceğini ileri sürmüştür. Bkz., Çankaya ve Çil, (n 66) 54.

⁷¹ Tulukçu, (n 18) 301-302.

⁷² Yargıtay 9 HD 2009/44022 E., 2011/162 K., 24.01.2021; Ankara 9 BAM 2021/789 E., 2021/1025 K., 08.04.2021, www.uyap.gov.tr, (ET. 13.10.2024).

⁷³ Çankaya ve Çil, (n 66) 54.

⁷⁴ Tulukçu, (n 18) 302; Yargıtay 22 HD 2011/ 4205 E., 2011/7310 K., 13.12.2011, <https://legalbank.net>, (ET. 15.09.2024).

⁷⁵ Yargıtay 9 HD 2005/3257 E., 2005/4494 K., 17.02.2005, www.uyap.gov.tr, (ET. 10.12.2024).

⁷⁶ Tulukçu, (n 18) 302.

malıdır⁷⁷. Geçici iş ilişkisinin kurulması, iş sözleşmesinin sona erdirilmesi hakkının geçici işverene devredildiği anlamına gelmez. Ayrıca, işe iade davasının sonuçlarından geçici iş ilişkisi kurulan işverenin sorumlu tutulması söz konusu değildir⁷⁸. Bu nedenle, işçiyi geçici olarak devralan işverene karşı husumet yöneltmemelidir⁷⁹. Yargıtay, davacının kendi işverenine karşı değil de geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı açtığı davayı yanlış hasım gösterilmesi nedeniyle reddetmiştir⁸⁰.

Öğretideki bir görüşe göre, dava sonucunda işçinin işe iadesine karar verilmesi hâlinde, hukuka uygun bir geçici iş ilişkisi varlığını sürdürdüğü süre ile sınırlı olmak kaydıyla, kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süreye ilişkin olarak işçiyi ödenmesi gereken ücret ve diğer haklardan işveren ile geçici işveren müteselsil sorumlu olmalıdır⁸¹. Buna karşılık, bizim de katıldığımız başka bir görüş ise boşta geçen süre ücreti, diğer haklar ve işe başlatmama tazminatından geçici işverenin sorumlu tutulmasının söz konusu olmadığını savunmaktadır⁸².

4. İşyeri Devri

Mevzuatımızda, işyerinin devredilmesinin sonuçlarından işçilerin olumsuz etkilenmemesi adına bazı koruyucu düzenlemelere yer verilmiştir. İş Kanunu'nun 6. maddesinde, hukuki bir işleme dayanılarak işyerinin devredilmesi hâlinde “*devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmelerinin bütün hak ve borçları ile birlikte*” devralan işverene geçeceği belirtilmektedir (İş K md. 6). İşyerinin devredilmesi, işverenin de kendiliğinden değişmesi sonucunu doğurur. Söz konusu durumda devreden kişi işveren sıfatını yitirir ve işyeri, tüm unsurları ile devralan yeni işverene geçer⁸³.

İşyerinin devrinden önce iş güvencesi hükümlerinden yararlanan işçi, işyerinin devriyle birlikte iş sözleşmesi bütün hak ve borçlarıyla birlikte devralan işverene geçtiği için, iş güvencesi hükümlerinden yararlanmaya kural olarak devam edecektir. Ancak, işyerinin devri hâlinde iş güvencesine ilişkin hükümlerin uygulanması bakımından bazı zorluklarla karşılaşılması mümkündür.

İş sözleşmesi feshedildikten sonra işe iade davası açma süresi içinde işyerinin devredilmesi durumunda, dava, dava tarihinde işyerini devralmış olan işverene

⁷⁷ Ekmekçi Ömer, “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi” (2004) 1 (2) Legal İHSGHD 375, 376; Centel, (n 27) 177; Aydın, (n 43) 344; Manav, Geçersiz Fesih, (n 4) 290-291; Manav, Feshe İtiraz, (n 31) 273; Sarıbay, (n 41) 118; Kar, İş Uygulaması, (n 11) 836; Kurt ve Koç, (n 13) 297; Hromadka und Maschmann (n 19) 523.

⁷⁸ Centel, (n 27) 177; Sarıbay, (n 41) 118-119; Manav, Geçersiz Fesih, (n 4) 290-291; Kurt ve Koç, (n 13) 297.

⁷⁹ Ekmekçi, Geçici İş İlişkisi, (n 77) 375- 376; Kar, İş Uygulaması, (n 11) 836; Manav, Geçersiz Fesih, (n 4) 290.

⁸⁰ Yargıtay 9 HD 2004/14466 E., 2005/422 K., 10.1.2005, <https://legalbank.net>, (ET. 30.09.2024).

⁸¹ Ekmekçi, Geçici İş İlişkisi, (n 77) 376; Gökçe, (n 9) 95.

⁸² Manav, Geçersiz Fesih, (n 4) 290-291; Sarıbay, (n 41) 118-119; Centel, (n 27) 177.

⁸³ Narmanlıoğlu, Davanın Konusu, (n 13) 649.



karşı açılmalıdır⁸⁴. Zira, feshin geçersiz olduğunun tespiti hâlinde işyerinin devriyle birlikte işçiyi işe iade etmekle yükümlü olacak olan kişi, devralan işveren olacaktır. Dava açma süresi içinde işyerinin devredildiğinden haberi olmayan ve davayı işyerini devretmiş olan işverene karşı açan işçinin davası, sırf dava açma tarihinde işyerinin işverenin farklı olması nedeniyle taraf sıfatı yokluğundan reddedilmemeli ve işçinin davasını devralan işveren yönlendirmesine imkân tanınmalıdır⁸⁵. İşyeri devredildikten sonra iş sözleşmesi feshedilen işçi, işe iade davasını feshi gerçekleştiren devralan işverene karşı açmalıdır⁸⁶. Zira devralan işveren, devir anından itibaren iş sözleşmesinin tarafı olup, sözleşmeyi fesheden kişidir. Dolayısıyla devreden işverenin fesih üzerinde herhangi bir etkisi ve sorumluluğu bulunmamaktadır⁸⁷. Bu nedenle, söz konusu durumda dava devreden işverene karşı açılırsa, mahkeme davayı husumet yönünden reddetmelidir.

Alman hukukunda işyeri devrinden önce işverenin fesih bildiriminde bulunması durumunda, KSchG § 4 çerçevesinde açılan davada işyerini devreden işverenin pasif dava ehliyetine sahip olduğu kabul edilmektedir⁸⁸. Alman Federal İş Mahkemesi de vermiş olduğu bir kararında, işveren tarafından yapılan fesihten sonra işyeri devredilmiş olsa bile devreden işverenin pasif dava ehliyetine sahip olduğuna yer vermiştir⁸⁹.

IV. GÖREVLİ VE YETKİLİ MAHKEME A. Görevli Mahkeme

İş Kanunu'nda işe iade davasında görevli mahkemenin iş mahkemesi olduğu açıkça belirtilmiştir. (İş K. md. 20/1). Kanunda böyle bir hüküm bulunmasa bile, İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1 inci maddesi uyarınca bu davada görevli mahkemenin iş mahkemesi olduğunu söylemek mümkündür. İş mahkemelerinin bulunmadığı yargı çevresinde, asliye hukuk mahkemesi, iş mahkemesi sıfatıyla ve İş Mahkemeleri Kanunu'ndaki yargılama usulü ile bu davaya bakar (İMK md. 2/3). Bu durumda, dava dilekçesinde davanın iş mahkemesi sıfatıyla açıldığı belirtilmemesi mahkemenin görevine etki etmemelidir⁹⁰. Böyle bir durumda mahkeme görevsizlik kararı vermeyip ara kararda belirterek iş mahkemesi sıfatıyla yargılamaya devam etmelidir⁹¹.

⁸⁴ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, (n 18) 1107; Atike Eda Manav, "İşyeri Devrinde İş Güvencesi", Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan (Beta Yayıncılık 2011) 1343, 1374; Tulukçu, (n 18) 327.

⁸⁵ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, (n 18) 1107-1108.

⁸⁶ Çankaya ve Çil, (n 66) 400; Mehmet Halis Karaman ve Elmas Kaşıkçı, "İşyeri Devrinin İşe İade Davası Üzerinde Etkisi" (2021)18(69) Legal İHSGHD 91, 104.

⁸⁷ Gülsevil Alpagut, İşyerinin Devri ve İş Sözleşmesinin Fesih Hakkı (Beta Yayıncılık 2010), 182-183; Çankaya ve Çil, (n 66) 400; Karaman ve Kaşıkçı, (n 86) 104.

⁸⁸ MüKoBGB/Müller-Glöge BGB § 613a (n 46) Rn. 205.

⁸⁹ BAG: Betriebsübergang (Druckerei) Urteil vom 18. 3. 1999 - 8 AZR 306/98, NZA 1999, 706.

⁹⁰ Sarıbay, (n 41) 120.

⁹¹ Sarıbay, (n 41) 120; Yargıtay 9 HD 2015/4601 E., 2016/15773 K., 30.06.2016, <https://legalbank.net>, (ET.: 21.09.2024).

B. Yetkili Mahkeme

İş Kanunu'nda işe iade davasında hangi yerdeki iş mahkemesinin görevli olacağına dair özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle, yetkili mahkemenin tespitinde İş Mahkemeleri Kanunu'ndaki genel kural dikkate alınmalı ve davalı işverenin, davanın açıldığı tarihteki yerleşim yeri mahkemesi ile işin veya işlemin yapıldığı yer mahkemesinin yetkili mahkeme olduğu kabul edilmelidir (İMK. md. 6/1). İşçinin, yetkili mahkeme konusunda seçimlik hakka sahip olduğu söylenmelidir. Davanın hem alt işverene hem de asıl işverene karşı açılması durumunda, İş Mahkemeleri Kanunu'nun 6. maddesinin 2. fıkrası gereğince, dava işverenlerden birinin yerleşim yeri mahkemesinde açılabilir.

İş Mahkemeleri Kanunu'nun 6 ncı maddesinde belirtilen yetkili mahkemeler dışında tarafların aralarında başka bir yer mahkemesinin de yetkili olacağını kararlaştırdıkları yetki sözleşmeleri geçersizdir (İMK md.6/5). Bu nedenle, bu davalarda yetki kuralları kesin yetki kuralı niteliğindedir. Hâkim, davanın yetkili mahkemede açılıp açılmadığını kendiliğinden göz önüne almalıdır. Taraflar, davanın her aşamasında yetki itirazında bulunabilirler. Dava süresi içinde ancak yetkisiz bir iş mahkemesinde açılmışsa, uyuşmazlık yetkili iş mahkemesine gönderilmelidir. Yetkisiz mahkeme tarafından dava açma süresi bitiminden sonra davanın yetkili mahkemeye gönderilmesi, davacının davasını süresinde açmadığı sonucunu doğurmaz⁹².

V. DAVANIN KONUSU

Feshin geçersizliği iddiasıyla açılan davanın konusu, feshin geçersiz olduğunun tespiti ve bunun neticesinde işçinin işe iadesinin sağlanmasıdır⁹³. Uygulamada bu dava, işe iade davası olarak adlandırılrsa da mahkeme, işveren tarafından yapılan feshin Kanunda belirtilen geçerli bir nedene dayanıp dayanmadığını ve feshin usulüne uygun yapıp yapılmadığını tespit etmektedir⁹⁴. Kanundaki düzenlemeye göre, mahkeme kararıyla işverenin işçiyi işe iadeye zorlaması mümkün değildir. Mahkeme feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işveren işçiyi işe başlatmak yerine iş güvencesi tazminatı ödemeyi tercih edebilir.

Davanın temel amacı işçinin işe iadesinin sağlanması olduğundan, bu dava tazminat talebini kapsamaz⁹⁵. Bu nedenle, mahkemenin işe iade ve iş güvencesi tazminatından birini seçmesi ve işe iadenin uygulanabilir nitelikte olmadığı gerekçesiyle iş güvencesi tazminatına karar vermesi mümkün değildir⁹⁶.

⁹² Manav, Geçersiz Fesih, (n 4) 265; Manav, Feshe İtiraz, (n 31) 299.

⁹³ Manav, Geçersiz Fesih, (n 4) 297; Centel, (n 27) 181; Manav, Davaya Etkisi, (n 41) 58; Tulukçu, (n 18) 307.

⁹⁴ Süzek ve Başterzi, (n 8) 649; Sarper Süzek, "Feshin Geçersizliği Davasında Yargılama Süreci ve Ortaya Çıkan Olguların Davaya Etkisi" (2012) 9(35) Legal İHSGHD 57, 58; Centel, (n 27) 181; Narmanlıoğlu, Davanın Konusu, (n 13) 624; Tulukçu, (n 18) 306.

⁹⁵ Manav, Geçersiz Fesih, (n 4) 297; Sarıbay, (n 41) 104; Manav, Davaya Etkisi, (n 41) 58.

⁹⁶ Sarıbay, (n 41) 105-106; Kurt ve Koç, (n 13) 457; Bozok, (n 13) 54-55.



İş güvencesi hükümlerinden yararlanılması ve işverence yapılan feshin geçersiz olduğunun tespiti hâlinde, işçi işe iade talebi yerine kötüniyet tazminatı talep edemez⁹⁷. Aksi bir görüş ise, işçinin işe iade davasını kazanmış olması durumunda, işe başlamak istememesi⁹⁸ veya işe başlama olanağına fiilen sahip olmaması hâlinde işe iade yerine kötüniyet tazminatı talep etme hakkı bulunması gerektiğini savunmaktadır⁹⁹. Her ne kadar bu görüş isabetli görünse de mevcut düzenlemeler karşısında mümkün olduğu söylenemez¹⁰⁰.

Konuya ilişkin olarak Alman hukukuna baktığımızda Alman Feshe Karşı Koruma Kanunu § 9 gereğince feshin geçersizliğine karar verildiği zaman hem işçi hem de işveren, işe iadenin gerçekleşmesi durumunda iş ilişkisinin devamının kendilerinden beklenemeyeceği gerekçesiyle mahkemeden iş sözleşmesinin sona erdirilmesini isteyebilir. Sözleşmenin sona erdirilmesini isteyen işçi, tazminat talep etme hakkına sahiptir. Dolayısıyla Alman hukuk sisteminde feshe karşı koruma davası açan işçiye işe iade yerine tazminat talep etme hakkının seçimlik olarak tanındığı söylenmelidir¹⁰¹. Taraflar sözleşmenin sona ermesine karar verilmesine ilişkin taleplerini, istinaf mahkemesindeki son sözlü duruşmanın bitimine kadar yapabilirler (KSchG § 9/I, 3)¹⁰². İşçinin işe iade edilmesi yerine ödenecek olan tazminatın miktarı kural olarak işçinin on iki aylık ücretini geçmemek üzere belirlenir (KSchG § 10/I). Ancak işçinin yaşına ve iş sözleşmesinin süresine göre bu durum değişiklik göstermektedir. İşçi elli yaşını tamamlamış ve iş sözleşmesi de on beş yıl sürmüştse, on beş aylık ücreti tutarına kadar;

⁹⁷ Süzek, Yargılama Süreci, (n 94) 59; Süzek ve Başterzi, (n 8) 649; Gülsevil Alpagut; “İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi”, III. Yılında İş Güvencesi, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, 21-25 Eylül 2005 Bodrum, s. 239; Manav, Geçersiz Fesih, (n 4) 297; Manav, Davaya Etkisi, (n 41) 58-59; Tulukçu, (n 18) 309; Yargıtay 9 HD 2005/24784 E., 2005/29252 K., 12.09.2005; Yargıtay 9 HD 2005/3986 E., 2005/21156, 14.06.2005, www.uyap.gov.tr, (ET. 10.12.2024).

⁹⁸ Bir görüşe göre, işçiye isterse işe iade davası yerine kötüniyet tazminatı ve feshe bağlı diğer haklarını talep edebilme imkânı tanyan yasal bir düzenleme yapılması isabetli olacaktır. Bkz., Polat Soyer, “Feshe Karşı Korumanın Genel Çerçevesi ve Yargıtay Kararları Işığında Uygulama Sorunları” Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları (Legal Yayıncılık) 2005, 27, 66; Alpagut, Fesih, (n 97) 239-240; Özkaraca, (n 13) 134; Süzek ve Başterzi, (n 8) 649; Tulukçu, (n 18) 309.

⁹⁹ Soyer, (n 98) 66; Alpagut, Fesih, (n 97) 239-240; Süzek, Yargılama Süreci, (n 94) 59.

¹⁰⁰ Aynı yönde bkz., Manav, Geçersiz Fesih, (n 4) 297-298.

¹⁰¹ Hromadka und Maschmann, (n 19) 527; APS/Biebl KSchG § 9 (n 38) rn 2; Heinrich Kiel, Stefan Lunk und Hartmut Oetker (Hrsg.) Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht Bd. 2: Individualarbeitsrecht II (5. Auflage C.H. Beck 2021) MHdB/Waskow § 132 Auflösung gegen Abfindung nach §§ 9, 10 KSchG rn. 1, 5; BAG 23.6.2005 – 2 AZR 256/04, NZA 2006, 363. Türk hukukunda da işçiye iş sözleşmesinin sona erdirilmesi ve tazminat veya işe iade talep etme konusunda seçimlik bir hak tanınması gerektiğine dair görüşler için bkz., Alp, İş Güvencesi Yasası, (n 31) 27; Özkaraca, (n 13) 120; Sarıbay (n 41) 196. Ayrıca bkz., Centel, (n 27) 308-309; Soyer, (n 98) 65.

¹⁰² APS/Biebl KSchG § 10 (n 38) rn. 9; Rudi Müller-Glöge, Ulrich Preis, Inken Gallner und Ingrid Schmidt (Hrsg.), Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht (24. neubearbeitete Aufl., Verlag C.H.Beck 2024) ErfK/Kiel KSchG § 10 rn. 5; MHdB/Waskow § 132 Auflösung gegen Abfindung nach §§ 9, 10 KSchG (n 101) rn. 12; BAG 26.10.1979 – 7 AZR 752/77 zu B II 2, NJW 1980, 1484.

elli beş yaşını tamamlamış ve iş sözleşmesi yirmi yıl sürmüştü on sekiz aylık ücreti tutarına kadar bir tazminat belirlenir. Buna karşın işçi normal yasal emeklilik yaşına ulaşmışsa bu hüküm uygulanmaz (§ 10/II KSchG)¹⁰³.

VI. İŞE İADE DAVASI İLE İŞÇİLİK ALACAKLARININ AYNI DAVADA TALEP EDİLİP EDİLEMeyeCEĞİ SORUNU

İş sözleşmesiyle çalışan işçi, kanundan veya sözleşmeden doğan birtakım alacaklara hak kazanır. Bu alacaklar işveren tarafından ödenmediği takdirde işçi, dava yolu ile talep edebilir. İşe iade davasında verilen hüküm, feshe bağlı olmayan alacaklara etki etmeyeceği için, işe iade davası devam ederken feshe bağlı olmayan alacaklar için ayrı ve müstakil bir dava açılabilir¹⁰⁴. Ancak işe iade davasında mahkeme tarafından verilen hüküm, feshe bağlı alacakları doğrudan etkileyecektir. Mevzuatımızda, işe iade davası devam ederken açılacak alacak davasında mahkemenin izlemesi gereken usule ilişkin açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Uygulamada işe iade davasının işçilik alacaklarıyla birlikte açılıp açılmayacağı uyuşmazlık konusu olmuştur. İşe iade davası ile işçilik alacakları, Hukuk Muhakemeleri Kanunu öncesinde, yargı kararlarındaki genel kabule göre farklı yargılama usullerine tabi davaların tek davada görülememesi ilkesi uyarınca, aynı davada ileri sürülemezdi¹⁰⁵. Yargıtay verdiği bir kararda, işe iade davasının seri yargılama usulüne, kıdem, ihbar, maddi ve manevi tazminat taleplerinin ise sözlü yargılama usulüne tabi olduğunu dikkate alarak, farklı yargılama usullerinin uygulanması nedeniyle işe iade davasında, iş hukukundan kaynaklanan başka bir hakkın birlikte veya terditli olarak talep edilemeyeceğini belirtmiştir¹⁰⁶.

6100 sayılı Kanun'da yazılı yargılama ve basit yargılama usulü düzenlenmiş; iş mahkemelerinde uygulanan sözlü yargılama usulü ile işe iade davalarında uygulanan seri yargılama usulü kaldırılmıştır. Hukuk Muhakemeleri Kanunu ile her ne kadar işe iade davaları ve işçilik alacakları davaları aynı yargılama usulüne tabi olmuş olsa da Yargıtay, işçinin aynı davada hem işe iade edilmeyi hem de feshe bağlı işçilik alacaklarını talep etmesinin mümkün olmadığı yönünde görüşünü sürdürmüştür. Yüksek Mahkeme'ye göre, işe iade davalarının kısa sürede sonuçlandırılması gerektiği, davaların türlerinin farklı olduğu ve aynı davada işe iade talebiyle feshe bağlı alacak taleplerinin birlikte ileri sürülmesinin çelişki yaratacağı nedeniyle, işçilik alacakları talepleriyle işe iade talepleri aynı davada birlikte ileri sürülmemelidir¹⁰⁷.

¹⁰³ MHdB/Waskow § 132 Auflösung gegen Abfindung nach §§ 9, 10 KSchG (n 101) rn 44.

¹⁰⁴ Ömer Ekmekçi ve Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku Dersleri (Güncellenmiş 6. Baskı, On İki Levha Yayıncılık 2024), 792.

¹⁰⁵ Yargıtay 9 HD 2003/14994 E., 2003/14267 K., 11.9.2003; Yargıtay 9 HD 2007/14002 E., 2007/27728 K., 24.09.2007, [https://legalbank.net/\(ET.01.10.2024\)](https://legalbank.net/(ET.01.10.2024)).

¹⁰⁶ Yargıtay 9 HD 2009/23051 E., 2010/19447 K., 21.06.2010; <https://legalbank.net/>, (ET.01.10.2024).

¹⁰⁷ Yargıtay 22 HD 2015/161 E. 2016/7413 K. 10.3.2016; Yargıtay 7 HD 2014/2063 E., 2014/9560 K., 29.04.2014; Yargıtay 9 HD 2014/31047 E., 2015/616 K., 15.01.2015, www.lexpera.com (ET.28.09.2024).



Öğretide bir görüş, işçilik alacağının feshe bağlı olup olmadığını¹⁰⁸ dikkate alarak ikili bir ayrımla konuyu değerlendirmiştir. Bu görüşe göre, işçi işe iade talebinde bulunurken aynı zamanda fazla çalışma, hafta tatili ücreti, ikramiye gibi feshe bağlı olmayan başka taleplerde de bulunabilir. Böyle bir durumda, objektif dava birleşmesinden (HMK md. 110) söz edilir¹⁰⁹; burada ilk talep işe iade ve ona bağlı haklar, ikinci talepte fazla çalışma gibi feshe bağlı olmayan alacaklardır¹¹⁰. Aksi yöndeki görüş ise, işe iade ile feshe bağlı olmayan işçilik alacaklarının her ikisinin aynı davada aslı talep olarak ileri sürülemeyeceğini savunmaktadır¹¹¹. Bu görüşe göre, işe iade davası ile feshe bağlı olmayan işçilik alacaklarına ilişkin davada delillerin ikamesi ve tahkikat aşamaları birbirinden tamamen bağımsızdır¹¹². Oysa objektif dava birleşmesinin amacı usul ekonomisidir. Bu ekonomi, delillerin ikamesi ile tahkikat aşamasının ortak yürütülmesiyle sağlanmaktadır¹¹³. Hukuk Muhakemeleri Kanunu'na göre terditli dava açılabilmesi için talepler arasında ekonomik ya da hukuki bağlantının varlığı gerektiğinden işe iade talebi ile feshe bağlı olmayan alacakların terditli olarak talep edilmesi de mümkün değildir. Zira feshe bağlı olmayan alacaklar ile işe iade davası arasında hukuki ya da ekonomik menfaat bulunmamaktadır¹¹⁴.

İşçilik alacağının feshe bağlı olup olmadığına ilişkin ayrım yapan görüşe göre, işe iade talebi ile feshe bağlı alacaklara ilişkin talepler terditli dava¹¹⁵ yoluyla aynı davada istenebilir. Mahkeme tarafından feshin geçersizliğine ve işçinin işe iade edilmemesine karar verilmesi ihtimaline karşı kıdem ve ihbar tazminatı gibi kıdeme bağlı haklar terditli olarak talep edilebilir. Bu durumda işçi, talepleri arasında bir sıralama yaparak öncelikle iş güvencesi çerçevesindeki talepleri, bunlar kabul edilmediği takdirde ise fesih geçerli sayılsa bile feshe bağlı alacakları (kıdem tazminatı, ihbar tazminatı gibi) talep konusu yaparak terditli dava açma hakkına sahiptir¹¹⁶.

¹⁰⁸ Fazla mesai, ulusal bayram ve genel tatil, hafta tatili ücreti ve asgari geçim indirimi gibi ücret türünden olan alacaklar feshe bağlı olmayan alacaklar, kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık izin ücreti alacağı iş sözleşmesinin feshine bağlı olarak talep edilebilen alacaklardır. İş sözleşmesinin feshine bağlı olmayan alacaklar, iş ilişkisi devam ederken de dava yolu ile talep edilebilir.

¹⁰⁹ Fevzi Şahlanan, "Bireysel İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı" Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin 2003 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi 104, 105; Özkes, İşe İade, (n 4) 139; Özkes, İcra Hukuku, (n 4) 498-499; Sarıbay, (n 41) 167; Gökçe, (n 9) 122.

¹¹⁰ Özkes, İşe İade, (n 4) 139; Özkes, İcra Hukuku, (n 4) 498-499.

¹¹¹ Yavuz Özkan ve Fatih Aydın, "İşe İade Davası ile İşçilik Alacaklarının Terditli Davaya Konu Edilmesi" (2021) (45) Sicil İş Hukuku Dergisi 166, 169; Yargıtay 22 HD 2017/32602 E., 2020/8325 K., 01.07.2020, <https://legalbank.net/>, (ET. 01.10.2024).

¹¹² Özkan ve Aydın, (n 111) 169.

¹¹³ Objektif dava birleşmesi hakkında geniş bilgi için bkz., Pekcantez, Pekcantez Usûl, (n 1) 1092-1098.

¹¹⁴ Özkan ve Aydın, (n 111) 172.

¹¹⁵ HMK'nın 111 inci maddesine göre terditli dava, talepler arasında hukuki veya ekonomik bir bağlantının bulunması şartıyla davacının aynı davalıya karşı birden fazla talebini aralarında aslilik-ferlilik ilişkisi kurmak suretiyle talep etmesidir.

¹¹⁶ Şahlanan, Değerlendirme, (n 109) 104-105; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, (n 20) 590; Özkes, İşe İade, (n 4) 139; Sarıbay, (n 41) 167; Gökçe, (n 9) 120; Özkan ve Aydın, (n 111) 171 vd.

Bu görüşü savunan *Özkan/Aydın*'a göre, işe iade davasının hukuki niteliğinin tespit davası olması feshe bağlı işçilik alacaklarının ise eda davası olması bu davaların terditli olarak açılmasını engellemez¹¹⁷. Eğer talepler terditli dava yoluyla istenirse, mahkeme feshin geçersizliğine ve işçinin işe iadesine karar verdiğinde, ferî talep olan feshe bağlı işçilik alacakları yönünden bir hüküm kurmaz¹¹⁸. *Gökçe* de işe iade talebi ile aynı maddi vakıdan kaynaklanan feshe bağlı işçilik alacaklarının ayrı bir davaya konu edilmesi yerine aynı davada değerlendirilmesinin daha hızlı, kolay ve ekonomik olduğunu belirtmektedir¹¹⁹. *Özkan/Aydın*'a göre feshe bağlı alacakların işe iade davasında terditli olarak talep edilmemesi ve ayrı bir davayla istenmesi, iki farklı mahkeme tarafından yürütülebilecek yargılamalara yol açabilir. Bu da yargılamanın uzamasına ve çelişkili kararların verilmesine sebep olabilir. Terditli dava açılması, bu sakıncaları büyük ölçüde önler¹²⁰. Ancak *Özkaraca*, işçinin alacaklarına hızlı bir şekilde kavuşması ve yargının iş yükünün hafifletilmesi açısından bu taleplerin aynı davada talep edilmesinin isabetli olduğunu belirtse de mevcut kanuni düzenlemeler karşısında bunun mümkün olmadığını savunmaktadır¹²¹. Mahkemece işe iadesine karar verilen işçinin işverene başvurup başvurmayacağını, başvurması durumunda işveren tarafından işe başlatılıp başlatılmayacağını ve bunların gerçekleşme tarihinin önceden bilinmesi mümkün değildir. Hukuk sistemimizde işe iade davasının sonuçlarının başlangıçta kesin olarak öngörülmesi mümkün olmadığından, feshe bağlı işçilik alacakları nihai olarak karara bağlanamayacaktır. Bu nedenle de işe iade ile feshe bağlı işçilik alacaklarının aynı davada terditli olarak talep edilmesi ancak feshin geçersizliğine ilişkin dava açan işçiye dava açma aşamasında işe iade ile tazminat talep etme arasında seçim hakkı tanınmasıyla mümkündür¹²². Böylece, işçi, durumunu değerlendirerek en uygun seçeneği belirleyebilir. Bu nedenle *Özkaraca*'nın da belirttiği gibi feshe bağlı işçilik alacaklarıyla işe iade talebinin aynı usule tabi kılınmış olması bu davaların birlikte görülebilmesi için yeterli değildir¹²³. Öğretideki işe iade ile feshe bağlı alacakların bir arada talep edilemeyeceği yönündeki başka bir görüşe göre, iş ilişkisinin işverence yapılan fesihle sona ermediğini saptamak amacıyla açılan işe iade davasında, yıllık izin ücreti gibi iş sözleşmesinin sona ermesine bağlı talepler istenmemelidir¹²⁴.

¹¹⁷ Özkan ve Aydın, (n 111) 173.

¹¹⁸ Özkan ve Aydın, (n 111) 174.

¹¹⁹ Gökçe, (n 9) 121.

¹²⁰ Özkan ve Aydın, (n 111) 172-173.

¹²¹ Yazara göre, feshe bağlı olmayan alacakların işverenden talep edilmesi bakımından işe iade davasının ne şekilde sonuçlandığı ve dava sonucunda işçinin sergilediği tavrın bir önemi bulunmadığından iş mahkemelerinde uygulanacak yargılama usulünün tek tip olması bu taleplerin aynı davada ileri sürülmesi bakımından önem arz etmektedir. Bkz., *Özkaraca*, (n 13) 108.

¹²² *Özkaraca*, (n 13) 107-109.

¹²³ *Özkaraca*, (n 13) 108.

¹²⁴ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, (n 18) 1090; Ömer Ekmekçi, "4857 sayılı Yeni İş Kanunu Karşısında Yargı, Dava Süreci ve Olası Uygulama Sorunları Üzerine", (2003) (31) *Mercek* 132, 137-138; Manav, *Davaya Etkisi*, (n 41) 58; Ertürk, (n 31) 946-947; Tulukçu, (n 18) 308.



Yargıtay, vermiş olduğu bir kararında işçinin açmış olduğu işe iade davasında kıdem ve ihbar tazminatı talep etmesini çelişkili bulmuştur. Kıdem ve ihbar tazminatları, feshe bağlı olan haklardır ve iş akdi sona ermeden doğmaz. İşçinin, işe iade davasıyla bir yandan feshin geçersizliğini ve işe iade edilmesini talep ederken, diğer yandan feshin sonucuna bağlı tazminatları talep etmesi isabetli değildir. Her iki dava türünün amacı farklıdır ve birlikte açılması çelişki yaratmaktadır¹²⁵. Yüksek Mahkeme, işe iade ile feshe bağlı alacakların terditli talep edilmesi durumunda mahkemenin davaların ayrılmasına karar vererek yargılama yapması gerektiği yönünde hüküm kurmaktadır¹²⁶. Bir görüşe göre davaların ayrılması durumunda, feshe bağlı alacak davasına bakan mahkeme, işe iade davasının sonucunu bekletici sorun olarak değerlendirmelidir¹²⁷. İşe iade davasında verilen red kararının kesinleşmesi hâlinde, işveren tarafından yapılan fesih geçerli hale geleceğinden, feshe bağlı alacak davasına bakan mahkeme davanın esası hakkında karar vermelidir. İşe iade davasında feshin geçersizliğine karar verilmesi ve bu kararın kesinleşmesi durumunda, feshe bağlı alacak davasına bakan mahkeme davanın reddine karar vermelidir¹²⁸. Ayrıca, işe iade davası sonucunda ortaya çıkan feshin geçersizliği ya da geçerliliği, artık başka bir dava ile tartışılmayacağından, işe iade davası sonunda verilecek hüküm feshe bağlı işçilik alacaklarına ilişkin davada kesin delil teşkil edecektir¹²⁹. Bazı yargı kararlarında işe iade davasının sonucu, feshe bağlı işçilik alacaklarına ilişkin davada bekletici mesele yapılırken¹³⁰, kimi yargı kararlarında işe iade davası devam ettiği sürece iş sözleşmesinin askıda olduğu gerekçesiyle, feshin gerçekleşmediği kabul edilerek işe iade davasının sonucu kesinleşmeden açılan feshe bağlı alacak davası usulden reddedilmektedir¹³¹.

Öğretideki bir görüş göre, eğer mahkeme mezkûr taleplerin terditli ileri sürülmesinin mümkün olmadığına inanıyorsa davaları ayırarak karar vermek yerine, ara karar ile işe iade davası ve feshe bağlı alacakların terditli olarak ileri sürülemeye-

¹²⁵ Yargıtay 9 HD 2003/14994 E., 2003/14763 K., 11.09.2003, www.uyap.gov.tr, (ET. 08.10.2024). Aynı yönde görüş için bkz., Gökçe, (n 9) 119.

¹²⁶ Yargıtay 7 HD 2013/20398 E., 2014/4161 K., 19.2.2014; Yargıtay 9 HD 2009/23051 E., 2010/19447 K., 21.06.2010, <https://legalbank.net>, (ET. 02.10.2024). Aksi yönde karar için bkz., Yargıtay 22 HD 2015/22856 E., 2017/28386 K., 11.12.2017, <https://lib.kazanci.com.tr>, (ET. 10.12.2024).

¹²⁷ Özekes, İcra Hukuku, (n 4) 487; Gökçe, (n 9) 119; Özkan ve Aydın, (n 111) 170.

¹²⁸ Yargıtay 9 HD 2021/5664 E., 2021/9804 K., 02.06.2021; Yargıtay 9 HD 2021/5665 E., 2021/9809 K., 02.06.2021, <https://legalbank.net>, (ET. 02.10.2024).

¹²⁹ Ekmekçi ve Yiğit, (n 104) 794. Ayrıca bkz., Yargıtay 9 HD 2021/6757 E., 2021/11140 K., 30.06.2021, <https://legalbank.net>, (ET. 10.12.2024).

¹³⁰ Yargıtay 22 HD 2015/14185 E., 2017/2197 K., 14.2.2017; Yargıtay 9 HD 2021/5567 E., 2021/9808 K., 02.06.2021 <https://legalbank.net>, (ET. 02.12.2024).

¹³¹ Yargıtay 9 HD 2012/39228 E., 2014/31208 K., 27.10.2014; Yargıtay 22 HD 2015/29432 E., 2018/8999 K., 18.04.2018; Yargıtay 22 HD 2017/8603 E., 2017/21170 K., 09.10.2017; Yargıtay 9 HD 2016/11969 E., 2020/816 K., 21.01.2020; Yargıtay 9 HD 2021/4726 E., 2021/8890 K., 29.04.2021; Adana 8 BAM 2019/4522 E., 2020/65 K., 09.01.2020 (ET. 07.10.2024), www.uyap.gov.tr, (ET. 10.12.2024).

ceğini belirtmeli ve davacının talebini ayırmasını ya da iki talebini terditli olarak değil, birlikte ileri sürmesi gerektiğini Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 31. maddesi gereği açıklaması daha isabetli olacaktır¹³².

Kanımızca, Kanun'da yargılama usullerine ilişkin yapılan değişikliklere rağmen, işe iade davalarının ivedilikle sonuçlandırılması anlayışı ile işe iadeyle feshe bağlı işçilik alacaklarına ilişkin taleplerin dava sona erdikten sonra farklı süreçlere tabi olması dikkate alındığında, söz konusu taleplere ilişkin davaların ayrı açılması gerektiği söylenmelidir. İşe iade ile feshe bağlı alacakların aynı davada talep edilmesi hâlinde mahkeme, davaların ayrılmasına karar vermeli ve feshe bağlı alacaklara ilişkin davada, işe iade davası bekletici mesele olarak değerlendirmelidir. İşe iade davasına bakan mahkeme davayı reddeder ve bu karar kesinleşirse, alacak davasına bakan mahkeme bu sonucu dikkate alarak feshe bağlı alacaklar hakkında karar vermeli. Mahkeme, feshin geçersizliği yönünde hüküm kurar yani işçinin davasını kabul eder ve bu kesinleşirse; alacak davasına bakan mahkeme, işçinin süresi içinde işe iade edilmek amacıyla başvuruda bulunup bulunmayacağını ve işveren tarafından işçinin işe iade edilip edilmeyeceğini bekleyerek hüküm kurmalıdır. Zira işçi süresi içinde başvuruda bulunmaz ya da başvuruda bulunmuş ancak işveren tarafından yapılan davete icabet etmemişse fesih geçerli hale geleceğinden, bu durum dikkate alınarak feshe bağlı alacaklar hesaplanacaktır. Buna karşın, işçinin başvurusu üzerine işe başlatılması hâlinde sözleşme feshedilmemiş sayılacak ve feshe bağlı alacaklara hak kazanılmayacaktır¹³³.

VII. YARGILAMA USULÜ VE SÜRESİ

A. Yargılama Usulü

İşe iade davalarının temel amacı, yargılamanın bir an önce sonuçlandırılarak iş sözleşmesinin feshinin geçerli olup olmadığını belirlemektir. İşçinin içinde bulunduğu belirsizliğin kısa sürede netleşmesi için, kanun koyucu hem ilk derece yargılamasında hem de kanun yolu aşamasında işe iade davalarının en hızlı şekilde sonuçlanmasını sağlamak amacıyla özel hükümler getirmiştir.

İş Mahkemeleri Kanunu'nun 7 nci maddesinin birinci fıkrası uyarınca, iş mahkemelerinde işe iade davaları basit yargılama usulü¹³⁴ ile görülür¹³⁵. Yargılama sı-

¹³² Özkan ve Aydın, (n 111) 174, ayrıca bkz., dn. 31.

¹³³ Özkaraca, (n 13) 108-109; Tulukçu, (n 18) 307. Ayrıca bkz., Yargıtay 9 HD 2021/5665 E., 2021/9809 K., 02.06.2021, <https://lib.kazanci.com.tr>, (ET. 10.12.2024).

¹³⁴ Basit yargılama usulü daha hızlı sonuçlanması gereken, daha kısa sürede yapılacak bir inceleme ile çözüme kavuşturulabilecek ve daha kolay bir incelemeyle işin esasına ilişkin detayları tespit edilebilecek dava ve işler için kabul edilmiştir. Detaylı bilgi için bkz., Köme Akpulat, İş Mahkemelerinde Yargılamanın Özellikleri, (On İki Levha Yayıncılık 2018), 290-317.

¹³⁵ Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nda, Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'ndan farklı olarak seri muhakeme usulüne yer verilmiş ve "hizmet ilişkisinden doğan davalar" ile "diğer kanunlarda yer alan ve yazılı yargılama usulü dışındaki yargılama usulü dışındaki yargılama usullerinin uygulanacağı belirtilen dava ve işler" de "basit yargılama usulü" nün uygulanacağı belirtilmiştir.



rasında usule ilişkin eksiklikler tespit edilirse, dava usulden reddedilir. Esas bakımından yapılan inceleme sonucunda işe, işveren tarafından yapılan feshin, geçerli mi yoksa geçersiz mi olduğuna karar verilir.

B. Yargılama Süresi

İş Kanunu'nun 20 nci maddesinin üçüncü fıkrasının ilk hâlinde, ilk derece mahkemesinin yargılamayı seri bir şekilde bitirebilmesi için davanın iki ay içinde¹³⁶ sonuçlandırılması gerektiğine yer verilmişti¹³⁷. Ancak uygulamada bu hedefin tam olarak gerçekleşmediği görülmüş ve hüküm, İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1. maddesiyle değiştirilmiştir. Yapılan değişiklik sonucunda davanın belirli bir süre öngörülmesinin ivedilikle sonuçlandırılacağı hüküm altına alınmıştır¹³⁸. İvedilikle yargılama, mahkemenin diğer iş davalarına kıyasla işe iade davalarına öncelik vermesi ve bu davaları kendi içlerinde belirli bir sıralamaya göre ele alması anlamına gelmektedir¹³⁹.

VIII. İSPAT YÜKÜ

Bir davada çekişmeli olguların kim tarafından ispat edileceği, ispat yükünün konusunu oluşturur. İşe iade davasında da kimin neyi ispat edeceği büyük önem taşır. Genel kural olarak, bir olaydan kendi lehine haklar çıkaracak kişi, iddia ettiği olayları ispat etmekle yükümlüdür¹⁴⁰. Ancak kanun koyucu, bazı durumlarda bu genel kuraldan sapabilmektedir. İş Kanunu'nun 20. maddesinin 2. fıkrası da bu duruma örnektir. Bu hükme ilişkin açıklamalara geçmeden önce ilk olarak işe iade davasında işçi tarafından ispat edilmesi gereken hususlara yer vereceğiz. İşe iade davası açan işçi, öncelikle işveren ile arasındaki iş sözleşmesinin varlığını ispatla-

Böylelikle de işe iade davalarında uygulanacak usul bakımından diğer davalar arasındaki fark ortadan kalkmıştır. Bkz., Centel, (n 27) 187.

¹³⁶ Mahkemeler için belirtilen bu sürenin kesin ve hak düşürücü bir süre olmadığı, düzenleyici nitelikte olduğu öğretilde kabul edilmektedir. Dolayısıyla karar, bu süre içinde verilirse de geçerlidir. Bkz., Ejder Yılmaz, "İşe İade Davalarında Yargılama Usulü ile İlgili Özellikler" (2006) (4) Sicil İş Hukuku Dergisi 20, 26, 27; Özkes, İcra Hukuku, (n 4) 489.

¹³⁷ Uygulamada genellikle iş yükü fazlalığı nedeniyle mahkemeler bu süreye uyamadığı için öğretilde iki aylık sürenin gerçekçi olmadığı ileri sürülmüştür. Bkz., Yılmaz, (n 136) 26; Centel, (n 27) 188.

¹³⁸ Anayasa Mahkemesi vermiş olduğu bir kararında, işe iade olgusunun davacı işçi yönünden taşıdığı değer ile söz konusu davanın kısa sürede sonuçlanmasındaki kişisel yararı göz önünde bulundurarak bu davanın, diğer davalarla aynı nitelikte olmadığı sonucuna ulaşmaktadır. Bkz., AYM. BB. No. 2013/772 K. T. 07.11.2013 pr. 67; AYM. BB. No. 2013/2364 K. T. 07.03.2014 pr. 57. Mahkeme, işe iade davalarında yargılama sürecinin uzamasının iki taraf için de hukukî belirsizliğin sürmesine neden olduğu görüşündedir. Bu durum, iş sözleşmesi feshedilen ancak en kısa zamanda işe dönebilme beklentisi bulunan ve bu nedenle de yeni bir işe başlamada tereddüt eden işçi bakımından ve ilgili pozisyonda yeni bir işçi istihdam ederek iş organizasyonunu tamamlamak isteyen işveren bakımından oldukça önemlidir. Bu sebeple de iş sözleşmesinin feshine ilişkin uyuşmazlıkların kısa sürede sonuçlanması hem işçi hem de işverenin yararına. Bkz., AYM. BB. No. 2013/772 K. T. 07.11.2013 pr. 60; AYM. BB. No. 2013/2364 K. T. 07.03.2014 pr. 51.

¹³⁹ Çil, (n 28) 70; Centel, (n 27) 188.

¹⁴⁰ İspat yükü hakkında geniş bilgi için bkz., Pekcanitez, Pekcanitez Usûl, (n 1) 1692-1707.

malıdır¹⁴¹. Bunun yanı sıra, davacı işçi, işe iade davasının açılabilmesi için Kanunun 18. maddesinde belirtilen şartları¹⁴² sağladığını ispat etmelidir¹⁴³. İşçi, iş güvencesi kapsamında olduğunu, işyerinin niteliğini, işyerindeki işçi sayısını SGK prim bildireleriyle, bordrolarla ve gerekirse tanıkla ispat edebilir¹⁴⁴. Bu durumun yanı sıra işçinin, iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedildiğini, süresi içinde arabulucuya başvurduğunu, arabuluculukta anlaşma sağlanmadığını ve süresi içinde işe iade davası açtığını kanıtlaması gerekir. İşçi bu hususları ispat ettikten sonra, işveren tarafından yapılan feshin geçerli bir nedene dayanıp dayanmadığı incelenecektir.

Feshin geçersizliğinin kim tarafından ispat edileceği noktasında kanun koyucu, iş güvencesinin özüne uygun olarak ispat yükünü özel bir düzenlemeyle işverene yüklemiştir¹⁴⁵. Kanunda, feshin geçerli nedene dayandığını, işverenin ispat edeceğine yer verilmiştir (İş K. md. 20/2). Bu durum iş güvencesi sisteminin işçiye sağladığı bir fayda olarak yorumlanabilir¹⁴⁶. Bu düzenleme ile ispat yükü yer değiştirmiş ve işveren, yaptığı feshin geçerli nedene dayandığını ispatlama yükümlülüğü altına girmiştir. İşçinin bu davada feshin geçerli bir nedenle ya da Kanunda aranan usule uygun yapılmadığını iddia etmesi yeterlidir. Feshin geçerli nedene dayandığını ispatlaması gereken işveren, öncelikle feshin Kanunda aranan şekil şartlarına uygun olarak yapıldığını kanıtlamalıdır¹⁴⁷. İşveren, feshin geçerli bir nedene dayandığını her türlü delil ile ispatlayabilir. İşveren, feshin geçerli bir nedene dayandığını veya Kanunda aranan usule uygun yapıldığını ispatlayamazsa, mahkeme feshin geçersizliğine karar verir. Konuya ilişkin Alman hukukuna baktığımızda, Alman Feshe Karşı Koruma Kanunu § 1 ve Alman Medeni Kanunu (Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)) § 626'ya göre, iş güvencesi kapsamında olan işçi, işveren tarafından yapılan feshe itiraz ederse, fesih sebebini iddia ve ispat yükünün işverende olduğu söylenmelidir¹⁴⁸.

¹⁴¹ Akyiğit, İş Güvencesi, (n 41) 304; Centel, (n 27) 184; Alp, İş Güvencesi Yasası, (n 31) 20; Erdem Özdemir, İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Deliller (Beta Yayıncılık 2006), 67; Özkes, İcra Hukuku, (n 4) 490; Kar B, "İş Güvencesinde İspat Yükü ve Deliller" (2005) 2 (7) Legal İHSGHD 1005, 1007; Sarbay, (n 41) 139, Manav H, (n 20) 91; ErfK/Oetker KSchG § 1, (n 102) rn. 58.

¹⁴² Öğretide bir görüşe göre, işyerinde çalışan işçilerin tüm kayıtları işverence tutulduğuna ve bu kayıtlara göre resmî makamlara vergi kesintisi ve bildirim ile sigorta primi kesintisi ve ödemeleri ilgili mercilere işveren tarafından yapıldığından, işçinin çalışmış olduğu işyerinin iş güvencesi kapsamında olduğu (işyerinde otuz işçi çalıştığını) işveren tarafından ispatlanmalıdır. Bkz. Bektaş Kar, "İş Güvencesinde İspat Yükü ve Deliller" (2005) 2 (7) Legal İHSGHD 1005, 1007-1008; Sarbay, (n 41) 140.

¹⁴³ Akyiğit, İş Güvencesi, (n 41) 304-305; Centel, (n 27) 184; Alp, İş Güvencesi Yasası, (n 31) 20; Özkes, İcra Hukuku, (n 4) 490; Gökçe, (n 9) 126; Manav, H, (n 20) 91.

¹⁴⁴ Manav, Geçersiz Fesih, (n 4) 314.

¹⁴⁵ Alp, İş Güvencesi Yasası, (n 31) 20; Yargıtay 9 HD 2004/16336 E., 2005/1006 K., 13.01.2005; Yargıtay 9 HD 2016/24425 E., 2016/18092 K., 18.10.2016, www.uyp.gov.tr, (ET. 10.12.2024).

¹⁴⁶ Alp, İş Güvencesi Yasası, (n 31) 20; Yargıtay 9 HD 2019/5877 E., 2019/18656 K., 23.10.2019 T., https://legalbank.net (ET. 10.09.2024).

¹⁴⁷ Akyiğit, İş Güvencesi, (n 41) 305-306; Özdemir, (n 141) 296-297; Sarbay, (n 41) 144; Kar, İspat Yükü (n 142) 1008-1009; Manav, H, (n 20) 93; Yargıtay 9 HD 2017/19782 E., 2018/2782 K., 14.02.2018; Yargıtay 9 HD 2016/21953 E., 2017/15076 K., 05.10.2017, https://lib.kazanci.com.tr, (ET. 04.10.2024).

¹⁴⁸ ErfK/Oetker KSchG § 1, (n 102) rn. 57.



İşçi, davada işveren tarafından ileri sürülen sebepten farklı bir sebebe dayanırsa, İş Kanunu'nun 20 nci maddesinin ikinci fıkrasında açıkça belirtildiği gibi, bu sebebi ispatlamakla yükümlüdür. Bu noktada önemli olan, işverenin fesih bildiriminde göstermiş olduğu geçerli sebebi ispat etmesi durumunda işçinin feshin başka bir sebebe dayandığı yönündeki iddiasının dinlenip dinlenemeyeceğidir. Bir görüşe göre, işveren geçerli nedeni ispat ettiğinde, işçinin feshin başka bir nedene dayandığını iddia ve ispat etmesi söz konusu değildir¹⁴⁹. Bizim de katıldığımız başka bir görüş ise bunun mümkün olduğunu¹⁵⁰ ve böyle bir durumda hâkimin sunulan delillerin tümünü değerlendirerek, hangi taraf iddiasını ispatlamaya daha çok yaklaşmışsa onun lehine karar vermesi gerektiğini savunmaktadır¹⁵¹. İşçinin ispat yükünü yerine getirdiğinin kabul edilebilmesi için işverenin ileri sürdüğü fesih nedeninin gerçeği yansıtmadığını ve işverenin gerçek fesih nedenini gizlediğini inandırıcı delillerle kanıtlaması gerekir. İşçi, bu iddiasını her türlü delil ile ispatlayabilir¹⁵².

IX. DAVADAN FERAGAT

Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 307 nci maddesine göre feragat, davacının talep sonucundan kısmen ya da tamamen vazgeçmesidir. Bu hüküm dikkate alındığında, hiç kimse lehine olan bir davayı açmaya zorlanamayacağı gibi, açmış olduğu bir davayı da sonuna kadar takip etmeye zorlanamaz. Ancak, iş güvencesine ilişkin kanun hükümleri kamu düzenine ilişkin olduğundan ve işçinin iş ilişkisi içinde bağımlı ve güçsüz bir konumda olduğu göz önünde bulundurulduğunda, iş ilişkisi devam ederken işçinin bu davayı açma hakkından önceden feragat etmesi geçerli değildir¹⁵³. Dava açıldıktan sonra karar kesinleşinceye kadar, davanın her aşamasında davadan feragat edilebileceği konusunda herhangi bir tereddüt bulunmamaktadır¹⁵⁴. Bu durum, yargılamaya hâkim olan ilkelerden biri olan tasarruf ilkesinin bir yansımasıdır (HMK md. 24/3)

¹⁴⁹ Nuri Çelik, İş Sözleşmesinin Geçersizliği ve İşe İade Talebiyle Açılan Davada İspat Yükü, Karar İncelemesi Prof. Dr. Devrim Ulucan'a Armağan (Legal Yayıncılık 2008) 343, 347; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, (n 20) 585; Centel, (n 27) 185.

¹⁵⁰ Güzel, İş Güvencesi, (n 4) 97; Süzek, Yargılama Süreci, (n 94) 63-64; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, (n 18) 1092; Özkes, İcra Hukuku, (n 4) 491; Özdemir, (n 141) 352; Gökçe, (n 9) 134; Yargıtay 9 HD 2012/26152 E. 2013/2004 K., 21.01.2013, <https://legalbank.net> (ET. 10.12.2024).

¹⁵¹ Güzel, İş Güvencesi, (n 4) 97; Süzek, Yargılama Süreci, (n 94) 64; Sarıbay, (n 41) 146-147.

¹⁵² Özkes, İcra Hukuku, (n 4) 491-492; Özkes, İşe İade, (n 4) 146; Uçum, (n 45) 167; Manav, Geçersiz Fesih, (n 4) 314-315.

¹⁵³ Narmanlioğlu, Davanın Konusu, (n 13) 638; Süzek, Yargılama Süreci, (n 94) 59-60; Münir Ekonomi, "İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesinde Tarafların Anlaşması, İbraname ile İş Güvencesi Davasından Feragat ve Sulh" (2006) (1) Legal YKİ 29, 43; Mustafa Alp, Bireysel İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2006, Ankara 2009, 143-144; Tulukçu, (n 18) 311; Bozok, (n 13) 138.

¹⁵⁴ Süzek ve Başterzi, (n 8) 649-650; Süzek, Yargılama Süreci, (n 94) 59; Fevzi Şahlanan, "İşe İade Davası Açma Hakkını Ortadan Kaldıran Protokolün Geçersizliği, Karar İncelemesi" Tekstil İşveren Dergisi, Haziran 2005, 42; Özkes, İcra Hukuku, (n 4) 493; Sarıbay, (n 41) 267; Centel, (n 27) 196; Kar, İş Uygulaması, (n 11) 1181; Bozok, (n 13) 138; Yargıtay 9 HD 2016/20475 E., 2017/10697 K., 15.06.2017, <https://www.lexpera.com.tr>, (ET. 12.20.2024).

Bu kapsamda cevaplanması gereken asıl soru, iş sözleşmesi feshedildikten sonra dava açma süresi geçmeden ve dava açmadan önce dava açma hakkından feragat edilip edilemeyeceğidir. Yargıtay'ın ve öğretinin baskın görüşüne göre, fesihten sonra da olsa işe iade davası açma süresi içerisinde davadan feragat hüküm doğurmamaktadır¹⁵⁵. İşçi, iş sözleşmesi feshedildikten sonra Kanun'da öngörülen hak düşürücü süre içerisinde hareketsiz kalarak işe iade davası açmaktan kaçınabilir. Bu durum dikkate alındığından, dava açma süresinde işçinin dava açma hakkından feragat etmesi, iş güvencesinin etkisiz bırakılmak istendiği ihtimalini güçlendirmektedir. İş güvencesine ilişkin hükümler kamu düzenine ilişkin olup, ekonomik ve sosyal olarak zayıf konumda bulunan işçinin işveren karşısında korunmasını amaçlamaktadır. Bu nedenle, işe iade davasının açılmasından önce feragati içeren hukuki düzenlemeler, anayasal hak arama özgürlüğüne ve yargı organı önünde davacı olma hakkına aykırı (AY md. 36) olup, Türk Borçlar Kanunu'nun 27. maddesi uyarınca geçersizdir¹⁵⁶. Yargıtay'ın vermiş olduğu bir karara göre, *"İşçinin feshin geçersizliğini ileri sürerek işe iade davasını açma hakkı, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesinde düzenlenmiş olup aynı yasanın 2. maddesi son fıkrasına göre, yasa ile getirilen bu hakkın değiştirilmesini veya ortadan kaldırılmasını öngören sözleşme hükümleri geçersizdir"*¹⁵⁷. Öğretideki aksi yöndeki görüşe göre, İş Kanunu'nun 21. maddesinin son fıkrasında yer alan, aynı maddenin ilk üç fıkrasının sözleşmelerle hiçbir suretle değiştirilemeyeceğine dair düzenleme, işe iade davasının açılmasıyla değil, açılmış olan davanın geçersizliğine karar verilmesinin sonuçlarıyla ilgilidir¹⁵⁸. İşe iade davası açma hakkı, Kanunun 20. maddesinin 1. fıkrasında düzenlenmiştir ve bu hüküm, 21. maddenin son fıkrasının dışında kalmaktadır. Sonuç olarak, Kanunda dava açma süresi içerisinde işçinin dava açmaktan vazgeçmesini geçersiz sayan bir hüküm bulunmamaktadır¹⁵⁹. Ancak, bu husus, işçinin gerçek iradesiyle feragat etmesi durumunda geçerlidir.¹⁶⁰

İşçi, işe iade davası açtıktan sonra davadan feragat ederse, hâkim davanın konusuz kaldığına karar vermeli ve feragat eden işçi aleyhine yargılama giderlerine

¹⁵⁵ Yargıtay 9 HD 2004/31713 E., 2004/1005 K., 27.12.2004, www.uyap.gov.tr, (ET. 21.10.2024); Savaş Taşkent, "İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı" Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2004 (Kamu-İş Yayınları 2006), 64; Akı, (n 31) 318; Süzek, Yargılama Süreci, (n 94) 61; Sarıbay, (n 41) 268.

¹⁵⁶ Taşkent, (n 155) 64; Süzek, Yargılama Süreci, (n 94) 61; Centel, (n 27) 196; Köme Akpulat, (n 134) 222; Bozok, (n 13) 138; Yargıtay 22 HD 2011/14793 E., 2012/8283 K., 30.04.2012, https://legalbank.net, (ET. 19.20.2024).

¹⁵⁷ Yargıtay 9 HD 2007/13995 E., 2007/27723 K., 24.09.2007, https://legalbank.net, (ET. 08.10.2024).

¹⁵⁸ İş Kanunu'nun 21 inci maddesinin son fıkrasında yer alan hükmün amacı, parasal yaptırımların sözleşmelerle artırılmasının önüne geçmek ve bu yönde hükme mutlak emredici nitelik kazandırmaktır. Bkz., Şahlanan, Protokolün Geçersizliği, (n 154) 42.

¹⁵⁹ Ekonomi, (n 153) 43 vd.; Alp, Değerlendirme 2006, (n 153) 142 vd.

¹⁶⁰ Ekonomi, (n 153) 44-45.



hükmetmelidir (HMK md. 312/1)¹⁶¹. Feragat eden işçi, bu konuda yeniden dava açamayacaktır. Ancak, öğretideki bir görüşe göre, işçi davanın konusuz kalmasını talep etmezse, işe iade bakımından dava konusuz kalsa da boşta geçen süre ücreti ödenmedikçe talep ve dava konusu geçerliliğini koruyacaktır¹⁶².

Feshin geçersizliğinin tespitiyle işe iade talep edilmeksizin boşta geçen süre ücreti talep edilmesi mümkün değildir. Bu nedenle, işe iade davasından feragat edilmesi durumunda feshin geçersizliği ile işe iade edilmeye bağlı olan tüm hukuki sonuçlardan feragat edildiği kabul edilmelidir. Zira işçinin boşta geçen süre ücretine hak kazanabilmesi için mahkemece feshin geçersizliğiyle işçinin işe iadesine karar verilmesi ve bunun üzerine işçinin süresinde işe iade edilmek üzere işverene başvuruda bulunması gerekir¹⁶³. Bu nedenle dava açıldıktan sonra işe iade davasından feragat edilirse, mahkeme davanın konusuz kaldığı gerekçesi ile yargılama giderleri hakkında hüküm kurarak davayı sonlandırmalıdır.

Konuya ilişkin olarak Alman hukukuna baktığımızda, Alman Feshe Karşı Koruma Kanunu'nda feshe karşı işçiyi korumaya yönelik hükümlerden işçinin önceden vazgeçebileceğine dair açık bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak, kanunda konuya ilişkin açık bir hüküm bulunmaması, işçinin söz konusu kanun hükümlerinin kendisine sağladığı güvencelerden vazgeçmesinin mümkün olduğu şeklinde yorumlanmamalıdır¹⁶⁴. Alman hukukunda işçinin, iş sözleşmesinin feshine bağlı haklarından fesih öncesinde vazgeçebilmesi mümkün değildir. Böyle bir sözleşme, mutlak olarak geçersiz sayılmaktadır¹⁶⁵. Buna karşın, işveren tarafından iş sözleşmesinin feshi için bildirim yapıldıktan sonra işçinin, iş sözleşmesinin feshine bağlı haklardan ve özellikle feshe karşı koruma hükümlerinden vazgeçmesi mümkündür¹⁶⁶. Öğretimizde *Ekonomi* de iş ilişkisi kurulurken ve devam ederken iş güvencesi hükümlerinden feragat edilmesinin geçersiz olduğunu, ancak iş sözleşmesi feshedildikten yani işe iade davası açma hakkı doğduktan sonra bu haktan feragat etmenin mümkün ve geçerli olduğunu ileri sürmektedir¹⁶⁷.

X. İŞE İADE DAVALARINDA KANUN YOLU

İşe iade davası sonucunda verilen karara karşı istinaf yoluna başvurulabilir. Böyle bir durumda, Bölge Adliye Mahkemesi davayı ivedilikle ve kesin olarak

¹⁶¹ Manav H, (n 20) 90; Bozok, (n 13) 138.

¹⁶² Özekes, *İcra Hukuku*, (n 4) 152; Manav H, (n 20) 90.

¹⁶³ Yargıtay 9 HD 2008/3686 E., 2008/23513 K., 15.09.2008, <https://legalbank.net>, (ET. 22.10.2024).

¹⁶⁴ MHD/B/Waskow § 132 Auflösung gegen Abfindung nach §§ 9, 10 KSchG (n 101) rn 6; Altenburg, Reufels und Leister, (n 47) 75.

¹⁶⁵ Altenburg, Reufels und Leister, (n 47) 76.

¹⁶⁶ Altenburg, Reufels und Leister, (n 47) 74-76; BAG 19.12.1974 AP BGB § 620; LAG Köln 14.07.1994 - 4 Sa 579/94; BAG, 06. 09. 2007 - 2 AZR 722/06, NZA 2008, 219; LAG Baden-Württemberg 19. 07. 2006 2 Sa 123/05.

¹⁶⁷ *Ekonomi*, (n 153) 43, 46.

karara bağlar (İş K md. 20/3). Kanunun gerekçesinde de “*Düzenleme ile, 6100 sayılı Kanundaki genel düzenleme yanında, iş hukukunun temel prensipleri dikkate alınarak daha kısa sürede kesinleşmesinde yarar umulan dava türlerinin de bölge adliye mahkemelerinde kesinleşmesi öngörülmekte ve bu şekilde bir yandan da Yargıtayın iş yükünün hafifletilmesi amaçlanmaktadır*”¹⁶⁸” denilmektedir. Bu sebeple, işe iade davalarına karşı temyiz kanun yoluna başvurulamaz.

İşe iade kararının kesinleşmesine kadar işçinin çalıştırılmadığı süre için en fazla dört aya kadar doğmuş ücret ve diğer hakları ile işe başlatılmaması hâlinde ödenecek iş güvencesi tazminatı miktarı temyiz başvuru sınırını aşsa da temyiz kanun yoluna başvurulamayacaktır¹⁶⁹. Bu durum, öğretide haklı olarak eleştirilmiştir¹⁷⁰. Feshin geçersizliği talebinden bağımsız olarak açılan işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücretine ilişkin alacak davaları, miktarları bakımından temyiz sınırının üzerindeyse temyize başvurulabilir¹⁷¹.

SONUÇ

İş sözleşmesinin feshinin geçersizliğinin tespiti amacıyla açılan işe iade davasının hukuki niteliği konusunda öğretide farklı görüşler ileri sürülmektedir. Kanımızca, İş Kanunu’nun 21 inci maddesinin birinci fıkrasında yer alan “*mahkemece.. tespit edilerek*” ifadesi ve mahkeme tarafından kararlaştırılan boşta geçen süre ücreti ile iş güvencesi tazminatının doğumunun şarta bağlı olması nedeniyle, işe iade davası tespit davası niteliğindedir. Her ne kadar Kanunda yapılan değişikliklerle işçinin işe iade edilmemesi durumunda ödenmesi gereken iş güvencesi tazminatı ve boşta geçen süre ücretinin süre olarak değil, parasal olarak belirlenmesi düzenlenmiş olsa da, bu durum davanın tespit davası niteliğini değiştirmemektedir.

Kanunda işe iade davası açmak isteyen işçinin, öncelikle fesih bildirimiminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle arabulucuya başvurması ve bu süreçte anlaşma sağlanamaması durumunda son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren iki hafta içinde dava açması gerektiği belirtilmiştir. Ancak mevzuatımızda, işçinin yokluğunda son tutanağın düzenlenmesi durumunda dava açma süresinin ne zamandan itibaren başlayacağına ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. Kanımızca, Kanunda tutanağın işçiye tebliğ tarihinden itibaren dava açma süresinin başlamasına dair açık bir hüküm öngörülmelidir. Konuya ilişkin bir düzenleme yapılana

¹⁶⁸ <https://www.lexpera.com.tr>, (ET. 17.10.2024).

¹⁶⁹ Centel, (n 27) 198; Süzek, Yargı Kararı, (n 8) 19; Bektaş Kar, İş Yargılaması Usulü (Yenilenmiş 3. Baskı, Yetkin Yayınları 2021), 966.

¹⁷⁰ Süzek ve Başterzi, (n 8) 129; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, (n 20) 68; Mollamahmuttoğlu, Astarlı ve Baysal, (n 18) 1094; Ekmekçi ve Yiğit, (n 104) 768; Ekmekçi, İş Mahkemeleri Kanunu, (n 17) 18; Kar, Yargılama Usulü, (n 169) 961; Ercüment Özkaraca ve Sema Deniz Özkan, “Sendikal Nedene Dayanan İşe İade Davalarında Kanun Yolu” (2019) (41) Sicil İş Hukuku Dergisi 36, 45-47.

¹⁷¹ Kar, Yargılama Usulü, (n 169) 966; Özkaraca ve Özkan (n 170) 48.



kadar, her ne kadar kanun koyucu tarafından arabulucuya son tutanağı taraflara tebliğ etme yükümlülüğü öngörülmemiş olsa da, işçinin gıyabında düzenlenen son tutanağın işçiye tebliğ edilmesi gerektiği kabul edilmeli ve bu tutanağın tebliğ tarihinden itibaren işe iade davası açma süresinin başlaması gerektiği benimsenmelidir.

İşe iade davasında husumet, işverene yöneltilmelidir. Alt işverenlik ilişkisi, geçici iş ilişkisi ve işyerinin devri durumlarında husumetin kime yönlendirileceği büyük önem taşımaktadır. Husumetin yanlış kişiye yönlendirilmesi durumunda dava usulden reddedilecektir. Ayrıca, işçi husumette yanıldığı taraf lehine yargılama giderleriyle vekalet ücreti ödemek zorunda kalacak; bu durumda Kanunda öngörülen iki haftalık hak düşürücü süre de geçmiş olduğundan işçi işe iade davası açma hakkını kaybetmiş olacaktır.

İşçinin işe iade davası ile işçilik alacaklarını aynı davada talep edip edemeyeceği konusunda öğretide farklı görüşler bulunmaktadır. Feshe bağlı olan haklar, iş akdi sona ermeden doğmaz. Bu nedenle, kanımızca işçinin işe iade davasıyla birlikte bir yandan feshin geçersizliğini ve işe iade edilmesini talep etmesi, diğer yandan ise feshin sonucuna bağlı tazminatları talep etmesi isabetli değildir. Her iki dava türünün amacı farklıdır ve birlikte açılması çelişki yaratmaktadır. İşe iade ile feshe bağlı işçilik alacaklarının aynı davada terditli olarak talep edilmesi, ancak feshin geçersizliğine ilişkin dava açan işçiye dava açma aşamasında işe iade talep etmek yerine iş sözleşmesinin sona erdirilerek tazminat talep etme imkânı tanınması durumunda mümkündür. Böyle bir durumda, feshin geçersizliği sonucunda tazminat talep eden işçi, feshe bağlı işçilik alacaklarını da aynı davada talep etme hakkına sahip olacaktır.

Kanun koyucu, işe iade davalarında özel bir hükümle ispat yükünü düzenlemiştir. İşçinin korunması ve iş ilişkisine dair bilgi ve belgelerin işverende bulunduğu düşüncesiyle, ispat yükü işçiden alınmış ve feshin geçerli nedene dayandığını işveren ispatla yükümlü kılınmıştır. Buna karşılık, işçi feshin başka bir nedene dayandığını ileri sürüyorsa bunu ispat etmelidir (İş K md. 20/2). İşçi, bu durumu her türlü delille ispatlayabilir.

İşveren ile iş ilişkisi devam eden işçi, önceden işe iade davası açma hakkından feragat edemez. Buna karşılık, işçi dava açtıktan sonra karar kesinleşinceye kadar, davanın her aşamasında davadan feragat edebilir. Böyle bir durumda hâkim, davanın konusuz kaldığına karar vermeli ve feragat eden işçi aleyhine yargılama giderlerine hükmetmelidir.

Kanun koyucu, Yargıtay'ın iş yükünü hafifletmek ve davanın kısa sürede sonuçlanması ve tarafların durumunun hızlıca netleşmesi amacıyla işe iade davalarına karşı temyiz kanun yolunu kapatmıştır. Ancak kanaatimizce Bölge Adliye Mahkemesi daireleri arasında farklı görüşlerin bulunması ve içtihat birliğinin zedelenecek olması nedenleri ile işe iade davalarının Bölge Adliye Mahkemelerinde kesinleşmesi birtakım sakıncaları beraberinde getirecektir. İş hukukunun en önemli amaçlarından biri, işçi

ile işveren arasındaki çalışma ilişkisinin devamını sağlamaktır. Bu amaç doğrultusunda iş güvencesi hükümleri getirilmiş; işverenin fesih hakkı işçinin ve toplumun menfaatine olacak biçimde sınırlandırılmıştır. İş güvencesi hükümleri ile getirilmek istenen amacın sağlanabilmesi ancak etkin bir yargılama ile mümkün olduğundan, işe iade davalarında kanun yolu denetimi büyük bir öneme sahiptir. Bu davalar bakımından temyiz yolunun kapatılması, Yargıtay içtihatlarıyla iş hukukunun gelişim imkanını ortadan kaldıracak; bu da iş güvencesi açısından fesih sebeplerinin sağlıklı bir şekilde incelenmesini engelleyecek ve içtihat birliğinin sağlanmasını zorlaştıracaktır.

KAYNAKÇA

Akı E, “İş Sözleşmesinin Feshi, Feshe İtiraz ve Geçersiz Nedenle Yapılan Feshin Hukuki Sonuçları” İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı (TŞOF Plaka Matbaacılık 2006) 283-321

Akil C, “İşe İade Davasının Hukuki Niteliği ve İcrası Konusunda Değerlendirmeler” (2021) 47(3) Yargıtay Dergisi 829-848.

Akyiğit E, İşçinin Ölümünün İş Güvencesi Uyuşmazlığına Etkisi Legal İHSGHD (2008) 5 (17) 10-25.

Akyiğit E, Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade) (Seçkin Yayınları 2007).

Akyol Ç, “Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi Kapsamında İşe İade Davalarında Taraf Sıfatı” (2011) 8(31) Legal İHSGHD 1047-1063.

Alp M, “İşçinin Feshe Karşı Korunması (İş Güvencesi Yasası)” (2003) 5(1) DEÜHFD 1-40.

Alp M, Bireysel İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2006 Ankara 2009, 133-177.

Alpagut G, “İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi” III. Yılında İş Güvencesi Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, 21-25 Eylül 2005 Bodrum, 200-251.

Alpagut G, İşyerinin Devri ve İş Sözleşmesinin Fesih Hakkı (Beta Yayıncılık 2010).

Altenburg S, Reufels J. M. und Leister T, “Der Vorausverzicht auf den Abfindungsanspruch aus § 1a KschG” NZA (2006) 2, 71-76.

Annuß W, Kündigungsschutz nach der Reform NJW 2004, 177-184.

Ascheid R, Preis U und Schmidt I, (Hrsg.), Kündigungsrecht Großkommentar zum gesamten Recht der Beendigung von Arbeitsverhältnissen (7., neu bearbeitete Auflage, C.H BECK 2024) (APS/Bölüm Yazarı/Bölüm).

Aydın, U, Bireysel İş Hukuku (Güncellenmiş-Genişletilmiş 7. Baskı Nisan Kitabevi 2023).

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

Bozok S, İşe İade Davasında Karar ve Kararın İcrası (On İki Levha Yayıncılık 2019).

Bulun Tokkaş S, “İş İlişkisinde Tarafların Ölümünün Bireysel İş Hukukuna Etkisi” (2021) 29(1) Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 179-217.

Centel T, İş Güvencesi (2. Baskı, Legal Yayınevi 2020).

Çankaya OG, İşçinin Ölümünün Feshin Geçersizliğinin Tespiti Davalarına Etkisi, Yargıtay’ın Yeni Görüşü, (2010) (17) Sicil İş Hukuku Dergisi 199- 210.



Çankaya OG ve Çil Ş, İş Hukukunda Üçlü İlişkiler (Genişletilmiş 2.Baskı, Yetkin Yayınları 2009).

Çankaya OG, Günay Cİ ve Göktaş S, Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları (Genişletilmiş 2. Baskı, Yetkin Yayınları Ankara 2006).

Çelik N, İş Sözleşmesinin Geçersizliği ve İşe İade Talebiyle Açılan Davada İspat Yükü, Karar İncelemesi Prof. Dr. Devrim Ulucan'a Armağan (Legal Yayıncılık 2008) 343-349.

Çelik N, Caniklioğlu N, Canbolat T ve Özkaraca E, İş Hukuku Dersleri (Yenilenmiş 36. Bası, Beta Yayıncılık 2023).

Çil Ş, İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk ve 7036 sayılı İMK Uygulaması Tazminat ve Alacaklarda Hesaplamalar İş Güvencesi (Yetkin Yayıncılık 2018).

Ekmekçi Ö, "4857 sayılı Yeni İş Kanunu Karşısında Yargı, Dava Süreci ve Olası Uygulama Sorunları Üzerine", (2003) (31) Mercek 132-139.

Ekmekçi Ö, "Yargıtay'ın İşe İade Davalarına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi" Legal İHSGHD (2004) 1(1) 165-180.

Ekmekçi Ö, "4857 Sayılı İş Kanunu'nda Geçici (Ödünç) İş İlişkinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi" (2004) 1 (2) Legal İHSGHD 375- 376.

Ekmekçi Ö, "Maddi İş Hukuku Yönünden 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu" "Yeni İş Mahkemeleri Kanunu Üzerine Toplantısı" (On İki Levha Yayıncılık 2018).

Ekmekçi Ö ve Yiğit E, Bireysel İş Hukuku Dersleri (Güncellenmiş 6. Baskı, On İki Levha Yayıncılık 2024).

Ekonomi M, "İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesinde Tarafların Anlaşması, İbraname ile İş Güvencesi Davasından Feragat ve Sulh" (2006) (1) Legal YKİ 29-47.

Engin M, İş Sözleşmesinin İşletme Gereklere İle Feshi (Beta Yayıncılık 2003).

Ertürk Ş, "İşe İade Davalarına İlişkin Yasal Düzenleme ve Uygulamanın Yarattığı Sorunlar" (2009) 6(23) Legal İHSGHD 939-962.

Gökçe E, Türk İş Hukukunda İşe İade Davası (Legal Yayıncılık 2008).

Güzel A, "İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi" İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2004 Yılı Toplantısı (İstanbul Barosu Yayınları 2004) 15-145.

Güzel A, "İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları (Eleştirel Bir Bakış)", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu (Legal Yayıncılık 2014) 237-317.

Güzel A, "İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı", Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri'nin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2019-2020 (On İki Levha Yayıncılık 2024) 189-370.

Hromadka W und Maschmann F, Arbeitsrecht, Individualarbeitsrecht, Band I (7. Auflage Springer 2018).

Kar B, "İş Güvencesinde İspat Yükü ve Deliller" (2005) 2 (7) Legal İHSGHD 1005-1055.

Kar B, "İşe İade (İş Güvencesi) Davasında Yargılama Hukuku Sorunları" 2008 (1) Ankara Barosu Dergisi, 87-115.

Kar B, İş Güvencesi ve Uygulaması, Genişletilmiş, Yenilenmiş ve Son İlke Kararları Eklenmiş (2. Baskı, Yetkin Yayınları 2011).

Kar, B, İş Yargılaması Usulü (Yenilenmiş 3. Baskı, Yetkin Yayınları 2021).

Karaman MH ve Kaşıkçı E, “İşyeri Devrinin İşe İade Davası Üzerinde Etkisi” (2021)18(69) Legal İHSGHD 91-116.

Kılıçoğlu M ve Şenocak K, İş Güvencesi Hukuku (Legal Yayıncılık 2007).

Kiel H, Lunk S und Oetker H (Hrsg.) Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht Bd. 2: Individualarbeitsrecht II (5. Auflage C.H. Beck 2021) (MHdB/Bölüm Yazarı).

Köme Akpulat A, İş Mahkemelerinde Yargılamanın Özellikleri (On İki Levha Yayıncılık 2018).

Kurt R ve Koç M, İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi İş Güvencesi ve İşe İade Davaları (Genişletilmiş ve Güncellenmiş 5. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2021).

Manav AE, “İş Hukukunda Feshe İtiraz Davasının Şartları ve Yargılama Usulü” (1) 1(3) TAAD 259-300.

Manav AE, İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları (Turhan Kitabevi 2009).

Manav AE, “Feshe İtiraz Davasının Yargılama Sürecinde Gerçekleşen Olayların Davaya Etkisi” (2010) (17) Sicil İş Hukuku Dergisi 58-73.

Manav AE, “İşyeri Devrinde İş Güvencesi” Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan (Beta Yayıncılık 2011), (Devir) 1343-1384.

Manav H, İş Sözleşmesinde Feshin Geçersizliğinin Tespiti ve Hukuki Sonuçları (On İki Levha Yayıncılık 2010).

Mollamahmutuoğlu, H, Astarlı M ve Baysal U, İş Hukuku (Güncellenmiş 7. Baskı Lykeion Yayınevi 2022).

Müller-Glöge R, Preis U, Gallner I und Schmidt I (Hrsg), Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht (24. neubearbeitete Aufl., Verlag C.H.Beck 2024), (ErfK/Bölüm Yazarı/Bölüm).

Narmanlıoğlu Ü, “İş Güvencesi Hükümleri Çerçevesinde Açılacak Davanın Konusu, Niteliği ve Davayı Tamamen ya da Kısmen Konusuz Bırakan Olaylar” Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan (Beta Yayıncılık 2011) 623-655.

Narmanlıoğlu Ü, “İş Kanunu’nun İşçiye Güvence Sağlayan Feshin Geçersizliği Davasının Yeni Çerçevesi (İş Mahkemeleri Kanunu’nun Feshin Geçersizliği Davasında Yaptığı Değişiklikler)” (2017) (38) Sicil İş Hukuku Dergisi 9-21.

Özdemir E, İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Deliller (Beta Yayıncılık 2006).

Özekes M, “İş Kanunu’nun 20. ve 21. Maddelerinin Medeni Yargılama ve İcra Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi”, 75. Yaş Günü İçin Prof. Dr. Baki Kuru Armağanı (TBB Yayını 2004) 479-514.

Özekes M, “Hukuk Yargılaması ve İcra Hukuku Yönünden İşe İade Davaları ve Uygulama Sorunları”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı, İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları (Legal Yayıncılık 2005) 131-170.

Özekes M, “7036 sayılı Kanunla Yapılan Değişikliklerin İşe İade Davasının Niteliği ve İcrasına Etkisi” (2018) (39) Sicil İş Hukuku Dergisi 62-77.

Özkan Y ve Aydın F, “İşe İade Davası ile İşçilik Alacaklarının Terditli Davaya Konu Edilmesi” (2021) (45) Sicil İş Hukuku Dergisi 166-182.

Özkaraca E, “İş Güvencesi Sistemine Eleştirel Bakış” İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna



İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2015. Yılı Toplantıları (İstanbul Barosu Yayınları 2012) 92-136.

Özkaraca E ve Özkan SD, “Sendikal Nedene Dayanan İşe İade Davalarında Kanun Yolu” (2019) (41) Sicil İş Hukuku Dergisi 36-61.

Öztürk A, “Karar İncelemesi: İşe İade Davası Yargılaması Sırasında İşçinin Vefatı Halinde Boşta Geçen Süre Ücreti ve İş Güvencesi Tazminatının Mirasçılara Ödenmesi, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun 16.09.2015 Tarihli ve E. 2013/2309- K. 2015/1761 Sayılı Kararı” (2022) 1(1) Konya Barosu Dergisi 127-154

Pekcanitez H, Özkes M, Akkan M ve Taş Korkmaz H, Medeni Usûl Hukuku (15. Bası, On İki Levha Yayıncılık 2017).

Rolfs C/Giesen R/Meßling M/Udsching P, BeckOK Arbeitsrecht (73. Edition Verlag C. H. Beck 2024), (BeckOK Arbeitsrecht).

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

Soyer P, “Feshe Karşı Korumanın Genel Çerçevesi ve Yargıtay Kararları Işığında Uygulama Sorunları” Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları 2005 (Legal Yayıncılık) 27-69.

Sümer HH, İş Hukuku Uygulamaları (7. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2019).

Süzek S, “İşyerinin Kurulması, Faaliyetinin Durdurulması ve Kapatılması” Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan (Beta Yayıncılık 2001) 1326- 1349.

Süzek S, “Feshin Geçersizliği Davasında Yargılama Süreci ve Ortaya Çıkan Olguların Davaya Etkisi” (2012) 9(35) Legal İHSGHD 57-75.

Süzek S ve Başterzi S, İş Hukuku (24. Baskı Beta Yayıncılık 2024).

Süzek, Sarper: “İşe İade Davalarında Yargı Kararı” (2018) (40) Sicil İş Hukuku Dergisi 11-21.

Säcker, F J, Rixecker, R, Oetker, H und Limperg, B (Hrsg.) : Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch (9. Auflage, C.H.BECK 2023) (MüKoBGB/Bölüm Yazarı).

Şahlanan F, “Bireysel İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı” Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin 2003 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi (Türk-İş Yayınları 2005).

Şahlanan F, “İşe İade Davası Açma Hakkını Ortadan Kaldıran Protokolün Geçersizliği, Karar İncelemesi” Tekstil İşveren Dergisi, Haziran 2005.

Taşkent S, “İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı” Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2004 (Kamu-İş Yayınları 2006) 47-85.

Tulukçu B, İş Mahkemeleri Kanunu ve Arabuluculuk Hükümlerine Göre İş Güvencesi İşe İade (Seçkin Yayıncılık 2017).

Tuncay AC, “İş Güvencesi Yasası Neler Getiriyor” Çimento İşveren Dergisi (2003) 17(1) 3-18.

Uçum M, Yeni İş Kanunu Seminer Notları (Legal Yayıncılık 2003).

Uşan MF, Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Davalarının Sonuçları, (2008) 10(1) Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi 1-47.

Ürcan G, İşe İade Davasında Husumet Prof. Dr. Haluk Konuralp Anısına Armağan (Yetkin Yayınları 2009) 1197-1217.

Yılmaz E, “İşe İade Davalarında Yargılama Usulü ile İlgili Özellikler” (2006) (4) Sicil İş Hukuku Dergisi 20-31.