

İŞE İADE KARARLARI VE İCRA EDİLEBİLİRLİĞİ

Reemployment Decisions and Their Perform Ability

Arş. Gör. Emre KARABACAK*

Geliş Tarihi: 12.07.2016 Kabul Tarihi: 23.11.2016

ÖZET

Bu çalışmada, uygulamada ve öğretide tartışmalı olan, işe iade kararlarının niteliği ve icra takibine konu edilebilmesi inceleme konusu yapılacaktır. Yargıtay uygulaması ve doktrindeki görüşler üzerinden problem yaratan noktalara değinilecektir. İşe iade davası sonucunda verilecek kararlar, bu kararların niteliği ve ilamlı icra takibine doğrudan konu edilip edilemeyecekleri doktrindeki farklı görüşler ve yerleşik uygulama üzerinden incelenmeye çalışılacaktır. Bu noktada, kararların niteliği üzerindeki tartışmalar ve nedenleri de ele alınmaya çalışılacaktır. Bununla birlikte, iş güvencesi hükümlerinin amacı doğrultusunda, işe iade kararlarının, ilamlı icra takibine konu edilip edilememesi noktasında yaşanan sorunlar ile olası çözüm önerileri üzerinde durulacaktır.

İş güvencesi hükümlerinin getiriliş amacı doğrultusunda, işe iade davalarına ilişkin hüküm ve uygulanış şekli her zaman tartışma ve eleştiri konusu olmuştur. Umarız ki bireysel iş uyuşmazlıklarına ilişkin getirilmesi planlanan zorunlu arabuluculuk uygulamasıyla bu sorunlar yargılamaya dahi taşınmaksızın barışçıl olarak çözümlenebilir. Bu yeni sistemin işe iade davalarında eleştirilen, problem yaratan ve tartışılan noktalara da çözüm olmasını diliyoruz.

Anahtar Kelimeler: İşe iade, icra, fesih, iş sözleşmesi, tespit hükmü, eda hükmü.

ABSTRACT

In this essay, reemployment decisions' qualification and perform ability which stirs up troubles so often in doctrine and practice, will be examined. Troubled points will be mentioned via views of doctrine and Supreme Court's executions. Reasons of arguments about reemployment decisions' qualification and perform ability, will be tackled. In addition to this, in the direction of job security rules' purpose, problems and possible solutions about reemployment decisions' not entreating to enforcement proceeding with judgement, will be mentioned.

In the light of job security dams' aim, sentence of reemployment cases and its performing have been criticized and discussed about. Hopefully, obligatory arbitrator system which is planned to brought in Turkish positive law for individual labor dispute, could solve that disputes as peacefully even they were not brought away to proceeding. Wish that, this new system could be a solution for criticized and discussed points on reemployment cases.

Keywords: Reemployment, perform ability, rescission, labor contract, declaratory judgment, constitutive judgment.

* Anadolu Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı.
e-posta: emrekarabacak@anadolu.edu.tr

GİRİŞ

ILO normları ışığında getirilen¹ iş güvencesi hükümleriyle, iş ilişkisinin mümkün olduğunca sürdürülebilmesi ve işçinin işine keyfi nedenlerle sona verilememesi amaçlanmaktadır².

İş güvencesi kapsamındaki işçilerin iş sözleşmelerinin üç tür fesihle sona erdirilebileceği İş Kanunu'nda düzenlenmiştir. Bunlar iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshi (m. 18), işçi tarafından haklı feshi (m. 24) ve işveren tarafından haklı nedenle feshi (m. 25)'dir. İşçinin iş sözleşmesinin feshinde geçerli nedene dayanma zorunluluğu kanunda düzenlenmese de, işçi tarafından yapılan bildirimli fesih (istifa) her durumda geçerli bir nedene dayalı feshin sonuçlarını doğuracaktır³.

Haklı neden, iş sözleşmesinin devamının beklenemeyeceği durumlarda söz konusu olur ve iş sözleşmesi derhal sona erdirilir. Haklı nedenler, geçerli sebeplere göre daha ağır olmakla birlikte kanunda sınırlı olarak sayılmaktadır (m. 24-25). Geçerli nedenler ise, haklı neden kadar ağır olmamakla birlikte, yine de iş ilişkisinin devamının beklenemeyeceği durumlar ortaya çıkartan ve sınırlı olarak sayılmayan fesih sebepleridir (m. 18). Geçerli nedenle fesihte, ihbar süreleri verilerek veya bu süreler ait ücret peşin olarak ödenerek iş sözleşmesi sona erdirilir. İhbar süreleri verildiğinde bu süreler içerisinde iş sözleşmesi birtakım farklarla devam eder⁴.

İşe iade davaları, iş güvencesi kapsamında bulunan işçilerin iş sözleşmelerinin geçersiz sebeple feshedilmesi halinde açabilecekleri davalardır. Bu davada işçi, işverenin fesih nedeni öne sürmediği veya öne sürdüğü fesih nedeninin geçerli olmadığına dayanarak işe iadesini talep edebilir.

A. GENEL OLARAK İŞE İADE DAVALARI

İşçi, iş sözleşmesinin feshinde bir sebep gösterilmediği veya gösterilen fesih nedeninin geçerli veya haklı bir neden oluşturmadığı durumlarda, fesih bildirimine karşı bir ay içerisinde iş mahkemesinde dava açabilir veya işverenle anlaşarak uyuşmazlığı aynı sürede özel hakeme de götürebilir (İK

¹ N. Çelik/N. Caniklioğlu/T. Canbolat, (2014). İş Hukuku Dersleri, s. 285.

² T. Centel, (2013). İş Güvencesi, s. 10; H. N. Gerek, (2010). 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında İş Güvencesi, s. 1; B. Kar, (2005). İş Güvencesi Kavramı, s. 563.

³ E. Manav Özdemir, (2010). İş Hukukunda Geçersiz Feshin Hukuken Geçerli Fesih Sayıldığı Haller, s. 11.

⁴ Fesih türleri ve farkları hakkında daha detaylı bilgi için bkz: A. N. Aktay/K. Arıcı/E. T. Senyen Kaplan, (2011). İş Hukuku, s. 148-192; E. Güven/U. Aydın, (2013). Bireysel İş Hukuku, s. 234-257; F. Korkmaz/N. S. Alp, (2014). Bireysel İş Hukuku, s. 188-221; S. Süzek, (2014). İş Hukuku, s. 568-736; G. Topal, (2008). İş Kanununa Göre Geçerli Nedenlerle Yapılan Fesih ve İş Güvencesinin Uygulanmadığı Durumlarda Bildirimli Feshin Karşılaştırılması, s. 26-36.

m. 20). Bu dava ile işçi feshin geçersizliğinin tespitini talep etmektedir. Feshin geçersizliğinin tespiti sonunda işe iade talep edildiği için uygulamada bu davalar işe iade davaları olarak adlandırılmaktadır⁵.

İş Kanununun 20. maddesine göre, iş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildirimının kendisine ulaştığı andan itibaren bir ay içerisinde işe iade davası açabilir. Bir aylık süre hak düşürücü süre olup mahkemece re'sen gözetilir⁶. Açılacak davanın, basit yargılama usulüne göre⁷ iki ayda sonuçlandırılması ve verilen kararın temyizi halinde Yargıtay'ın da bir ay içerisinde kesin olarak karar vereceği düzenlenmiştir. Ancak bu madde ne kadar iyi niyetle hazırlansa da gerçekçi olmadığı açıktır. Zira iş mahkemelerinin ve Yargıtay'ın iş yükü göz önünde bulundurulduğunda bir yıldan önce sonuçlanan bir yargılama süreci çok istisnai niteliktedir⁸.

İş Kanununun 21. maddesinde de geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları hüküm altına alınmıştır. Buna göre işverenin yaptığı feshin geçersiz veya haksız olduğu anlaşılırsa işveren, işçiyi bir ay içerisinde işe başlatmak zorundadır. İşçinin başvurusu üzerine işveren bir ay içerisinde işçiyi işe başlatmaz ise, işçiye en az dört ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olacaktır. Bunun yanında kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları da ödenecektir. Bu hükümdeki dört aylık ücret ve diğer hakların miktarı, yukarıda değindiğimiz, davanın dört aylık süreçte sonuçlanmasını öngören düzenleme ile paralel bir hükümdür. Ancak bu hüküm uygulamada gerçeklik kazanmamakta; aşağıda değineceğimiz üzere⁹, yargılama süreci daha uzun sürmesine rağmen, işçiye en çok dört aylık ücret tutarı ödenebilmektedir. Bu

⁵ Centel, (2013). a.g.e. s. 137-138; Ö. Eyrenci / S. Taşkent / D. Ulucan, (2016). Bireysel İş Hukuku, s. 203; Süzek, (2014). a.g.e. s. 619; E. Yılmaz, (2010). İşe İade Davasında Verilen Hükümün İcra Takibine Konulması, s. 47.

⁶ S. Aktepe, (2009). İşe İade Davalarının Medenî Usûl Hukuku İlkeleri Bakımından Değerlendirilmesi, s. 70; T. Canbolat, (2010). İşe İade Kararlarının Uygulanmasında Dürüstlük Kuralı, s. 87; Centel, (2013). a.g.e. s. 135; Ş. Ertürk, (2009). İşe İade Davalarına İlişkin Yasal Düzenleme ve Uygulamanın Yarattığı Sorunlar, s. 947; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, (2016). a.g.e. s. 204; C. İ. Günay, (2013). İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, s. 126; Korkmaz ve Alp, (2014). a.g.e. s. 216; H. Mollamahmutoğlu ve M. Astarlı, (2012). İş Hukuku, s. 930; M. Özkes, (2005). Hukuk Yargılaması ve İcra Hukuku Yönünden İşe İade Davaları ve Uygulama Sorunları, s. 134; P. Soyer, (2005). Feshe Karşı Korumanın Genel Çerçevesi ve Yargıtay Kararları Işığında Uygulama Sorunları, s. 58; Topal, (2008). a.g.e. s. 134; E. Yılmaz, (2006). İşe İade Davalarında Yargılama Usulü ile İlgili Özellikler, s. 25.

⁷ Kanunda seri yargılama usulünden bahsedilmişse de HMK'nın yürürlüğe girmesiyle HMK m. 316/1-d ve g bentleri ile 447. maddesi gereği basit yargılama usulü uygulanacaktır.

⁸ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, (2016). a.g.e. s. 204,206; Güven ve Aydın, (2013). a.g.e. s. 219; S. Süzek, (2012). Feshin Geçersizliği Davasında Yargılama Süreci ve Ortaya Çıkan Olguların Davaya Etkisi, s. 62; Süzek, (2014). a.g.e. s. 622.

⁹ Bkz. aşağıda d. Boşta Geçen Süreye Ait Ücrete İlişkin Karar Yönünden.

düzenleme ile işçi aleyhine bir durum yaratılmakta; sürecin uzaması işverenin lehine olmaktadır. Bu düzenlemenin, iş hukukunun işçiyi koruma prensibiyle bağdaştığını söylemek pek mümkün değildir.

Bir diğer geçersiz sebeple fesih nedeni de 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesinin 3. fıkrasında açıkça düzenlenen sendikal nedenle fesihtir. Anılan düzenlemenin başlığı sendika özgürlüğünün güvencesi olup, anayasal bir hak olan sendika özgürlüğü güvence altına alınmaya çalışılmıştır. Söz konusu düzenlemeye göre "İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya farklı işleme tabi tutulamaz".

Bir işçinin 6356 sayılı kanunun 25. maddesine aykırı olarak iş sözleşmesi feshedildiği takdirde geçersiz sebeple fesihten söz edilecektir. Keza işçinin, işverenin sendikal nedenlerden dolayı yaptığı baskılara dayanamayıp iş sözleşmesini feshettiğinde de sendikal nedenle feshin var olduğu kabul edilmelidir¹⁰. Bu durumda iş güvencesi kapsamındaki işçi, yine yapılan feshin haksız olduğuna dayanarak, işe iade davası açabilecektir¹¹. Öte yandan 6356 sayılı kanunun 25. maddesinin 5. fıkrasında sendikal nedenle feshin özel bir yaptırımı da düzenlenmiştir. Buna göre iş sözleşmesi sendikal nedenle feshedilen işçi, işe başlatılmasına veya başlatılmamasına bağlı olmaksızın ayrıca sendikal tazminat talep edebilir. Ancak anılan hükme göre, sendikal tazminata karar verilmesi durumunda ayrıca işe başlatmama tazminatına hükmedilemeyecektir. Sendikal tazminatın miktarı 4857 sayılı kanundaki işe başlatmama tazminatındaki 4-8 aylık ücret tutarı değil; en az işçinin bir yıllık ücret tutarında olacaktır. Bu hükümle kanun koyucu, aynı fiilden dolayı hem sendikal tazminat hem de iş güvencesi tazminatının ödenmesini engellemiş; hem de işçiye, işe iade davası açmasa dahi sendikal tazminat talep etme imkânı getirerek gerçekçi bir seçim imkânı sunmuştur¹². Ancak işçi işe başlatılsa dahi sendikal tazminata hak kazanacakken; işe başlatılmadığı durumda iş güvencesi tazminatı almaksızın yalnızca sendikal tazminata hükmedilmesine ilişkin düzenlemenin, iş ilişkisinin devamını sağlamak için işvereni zorlayıcı bir hüküm olduğu söylenemez¹³. Sendikal tazminatın üst sınırı belli olmamakla birlikte mahkemeler sendikal tazminatı alt sınırdan belirleme eğilimindedirler¹⁴.

¹⁰ E. Başkan, (2013). 6356 Sayılı Kanun Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi, s. 83-84.

¹¹ Başkan, (2013). a.g.e. s. 88; Süzek, (2014). a.g.e. s. 647; A. C. Tuncay ve B. Savaş Kutsal, (2015). Toplu İş Hukuku, s. 104.

¹² Anayasa Mahkemesi 22.10.2014 Tarih, E. 2013/1, K. 2014/161 sayılı kararı, (<http://www.kararlaryeni.anayasa.gov.tr/Karar/Content/9d7ecb1c-70c5-4b01-9484-5d6b172a18aa?excLudeGerekce=False&wordsOnly=False>), Erişim Tarihi: 09.09.2016.

¹³ Başkan, (2013). a.g.e. s. 191-192; G. Doğan, (2014). Ayrımcılık Tazminatı Sendikal Tazminat (Dayandıkları Esaslar ve Farklılıkları), s. 379.

¹⁴ Süzek, (2014). a.g.e. s. 649.

İş güvencesi kapsamı dışındaki işçiler, 4857 sayılı kanunun 18. maddesi gereği işe iade davası açamamaktadırlar. Ancak 6356 sayılı kanunun 25. maddesinin 5. fıkrasındaki, sendikal nedenle iş sözleşmesinin feshi halinde, işçilerin 4857 sayılı kanunun 18. maddesine göre dava açabileceklerine ilişkin hüküm Anayasa Mahkemesinin 22.10.2014 tarihli kararıyla kısmen iptal edilmiştir¹⁵. Hükümün son haline göre iş sözleşmesi sendikal nedenle feshedilen işçi, iş güvencesi kapsamında olmasa dahi, feshin geçersizliğinin tespitini ve işe iadesini, 4 aya kadar boşta geçen süreye ait ücretini ve 1 yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminat talep edebilecektir¹⁶. Hatta işçi, ister iş güvencesi kapsamında olsun, ister olmasın, işe iade talep etmese dahi sendikal tazminat talebiyle dava açabilecektir¹⁷.

Anayasa Mahkemesi iptal kararının gerekçesinde, düzenlemenin sendikal özgürlüğü ölçülülük ilkesiyle orantısız olarak kısıtladığını, iş güvencesi kapsamındaki işçilerle iş güvencesi kapsamı dışındaki işçiler arasında eşitlik ilkesine uymayacak şekilde fark yaratıldığını, işçilerin en önemli haklarından olan sendikalaşmanın önüne geçildiğini belirterek, 6356 sayılı kanunun 25. maddesinin 4. fıkrasındaki “feshin dışında” ibaresiyle 5. fıkrasındaki 4857 sayılı kanundaki maddeye işaret eden “18” ibarelerini anayasaya aykırı bularak iptal etmiştir¹⁸. Anayasa Mahkemesi, söz konusu iptal kararıyla iş güvencesi kapsamındaki işçiler ile iş güvencesi kapsamı dışında kalan işçiler arasındaki farkı sendikal nedenle fesih durumu için kaldırmış, böylece maddeyi başlığındaki sendika özgürlüğünün güvencesine daha uygun hale getirmiştir.

B. İŞE İADE DAVALARINDA VERİLEN KARARIN NİTELİĞİ

1. Genel Olarak

İşe iade davasında işçinin temel olarak talep ettiği husus feshin geçerli olup olmadığının tespitidir¹⁹. İşe iade davasında mahkeme esas hakkında iki tür karar verebilecektir. Feshin geçerli olduğu durumlarda veya ortada bir fesih olmadığı hallerde dava esastan reddedilecektir. Bu durumda verilen hüküm

¹⁵ Anayasa Mahkemesi 22.10.2014 Tarih, E. 2013/1, K. 2014/161 sayılı kararı, (<http://www.kararlaryeni.anayasa.gov.tr/Karar/Content/9d7ecb1c-70c5-4b01-9484-5d6b172a18aa?excludeGerekce=False&wordsOnly=False>), Erişim Tarihi: 09.09.2016.

¹⁶ B. Uçkan Hekimler, (2015). Anayasa Mahkemesi'nin Sendikal Haklara İlişkin İptal Kararlarının Genel Bir Değerlendirmesi, s. 26.

¹⁷ Başkan, (2013). a.g.e. s. 191; Doğan, (2014). a.g.e. s. 378; Süzek, (2014). a.g.e. s. 648; Tuncay ve Savaş Kutsal, (2015). a.g.e. s. 104; Uçkan Hekimler, (2015). a.g.e. s. 26.

¹⁸ Anayasa Mahkemesi 22.10.2014 Tarih, E. 2013/1, K. 2014/161 sayılı kararı, (<http://www.kararlaryeni.anayasa.gov.tr/Karar/Content/9d7ecb1c-70c5-4b01-9484-5d6b172a18aa?excludeGerekce=False&wordsOnly=False>), Erişim Tarihi: 09.09.2016; S. Yorgun, (2016). Anayasa Mahkemesinin 6356 Sayılı Yasaya İlişkin Kararının Sendikal Özgürlükler Boyutuyla Değerlendirilmesi, s. 1186.

¹⁹ Centel, (2013). a.g.e. s. 137; M. Uçum, (2005). İşe İade Taleplerinde Başlıca Sorunlar, s. 73.

bir tespit hükmüdür ve iş ilişkisi, fesih anından itibaren sona ermektedir²⁰.

Bununla birlikte feshin geçersiz olduğu durumlarda verilecek kararın niteliğine ilişkin tartışmalar da bulunmaktadır. Mahkemenin feshin geçersizliğine karar vermesi bir tespit hükmüdür; ancak mahkeme, iş güvencesi tazminatı ile boşta geçen süreye ilişkin ücret ve diğer hakların ödenmesine de karar vereceği için, bu hükmün niteliği konusunda bazı tereddütler bulunmaktadır.

2. Feshin Geçersizliği Kararı İnşai Nitelik Taşımakta mıdır?

Mahkemeden yeni bir hukuki durum yaratılması, mevcut bir hukuki durumun içeriğinin değiştirilmesi veya mevcut hukuki durumun ortadan kaldırılmasının talep edildiği davalar inşai davalardır (HMK m. 108). İnşai davaların kabulü sonucunda verilen, bir hukuki durumu kuran ya da değiştiren ya da bozan mahkeme kararları da inşai kararlardır²¹.

İnşai karar kavramını açıkladıktan sonra, mahkemece feshin geçersizliği durumunda verilecek hükmün inşai bir nitelik taşıyıp taşımadığı konusu değerlendirilmelidir. Mahkemece feshin geçersizliğinin tespiti halinde, işçinin başvurusu üzerine işveren işçiyi bir ay içerisinde işe başlatmak zorundadır. Ancak yargılama süresinde iş ilişkisinin akıbetinin ne olduğu belirlenmelidir. Zira verilen hükmün inşai bir nitelik taşıdığı öne sürülürse, yargılama süresince iş ilişkisi son bulmuş; mahkemenin hükmü ile birlikte yeniden kurulmuş olmalıdır. Ancak boşta geçen süreye ait ücret ve diğer hakların ödenmesine ilişkin açık kanun hükmü, bizi yargılama süresince iş ilişkisinin askıda geçerli olduğu düşüncesine götürmektedir. Öğretide de yargılama süresince, iş ilişkisinin sona ermediği, baştan itibaren devam ettiği savunulmakla birlikte; iş ilişkisinin, ne kadar süre devam edeceğine ilişkin tartışmalar da bulunmaktadır²².

İşe iade kararlarının inşai dava olup olmadığı, dolayısıyla davanın kabulü durumunda verilecek hükmün inşai hüküm olup olmadığının belirlenmesi için önemlidir. İnşai davaların temel özelliklerinin başında, dava konusu yenilik doğuran hakkın kullanılmasının yalnızca dava yoluyla ileri sürülmesine

²⁰ Centel, (2013). a.g.e. s. 151; M. Özkes, (2004). İş Kanunu'nun 20. ve 21. Maddelerinin Medeni Yargılama ve İcra Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi, s. 493; Özkes, (2005). a.g.e. s. 147; M. Özkes, (2006). İşe İade Davalarında Hüküm Altına Alınan Alacakların Takibi ve İcra Tazminatları, s. 33.

²¹ B. Kuru ve A. C. Budak, (2010). Tespit Davaları, s. 49; E. Önen, (1981). İnşai Dava, s. 166; M. Sungurtekin Özkan, (2004). İnşai Karar ve Özellikleri, s. 560.

²² Centel, (2013). a.g.e. s. 168; E. Kara, (2008). İş Sözleşmesi İşveren Tarafından Geçerli Nedenle Feshi ve Sonuçları, s. 117; Özkes, (2005). a.g.e. s. 148; Süzek, (2014). a.g.e. s. 633; Yılmaz, (2010). a.g.e. s. 48.

bağlanmış olması gelmektedir²³. Ancak işe iade davalarında bu çeşit bir zorunluluk yoktur. Zira işveren, iş ilişkisini, yalnızca fesih bildiriminde bulunmakla sona erdirebilir. Öğretide genel kabul gören görüşe göre de, işe iade davaları sonucunda, feshin geçersizliğinin belirlenmesi ile yeni bir iş ilişkisi kurulmayıp, eski iş ilişkisinin devam ettiği tespit edilmektedir. Mahkemece, yapılan feshin geçersiz olduğuna ilişkin bir karar verilmesi halinde iş ilişkisinin akıbeti öğretide birtakım tartışmalara yol açmıştır. Zira mahkeme, feshin geçersizliğine karar vermekte; ancak iş ilişkisinin devam edip etmemesini birtakım şartlarla birlikte işverenin seçimine bağlamaktadır. İş Kanunu'nun 21. maddesine göre feshin geçersizliğine karar verildiği takdirde mahkeme, işe iadeye karar vermekte; ancak bunun için işçinin kararın tebliğinden itibaren on işgünü içerisinde işverene başvurusu gerekmektedir. Aksi halde geçersiz feshin geçerli hale gelmesi söz konusu olmaktadır. İşçinin başvurusu üzerine işveren de bir ay içerisinde işçiyi işe başlatmak zorunda olduğu belirtilse de, öte yandan işe başlatmama tazminatı ödeyerek, işverene, işçiyi işe başlatıp başlatmamak konusunda bir seçimlik hak tanınmıştır²⁴.

İşverenin bu seçimlik hakkına göre ya başvuruda bulunan işçiyi işe geri almalı ya da iş güvencesi tazminatı ödemelidir. İşveren, işçiyi işe başlatmazsa, iş sözleşmesi feshedilmiş olacak; ancak bu fesih, işe başlatmamaya ilişkin beyanda bulunulduğu tarihte veya bir aylık sürede herhangi bir beyanda bulunulmamışsa bir aylık sürenin sona erdiği tarihte yapılmış kabul edilecektir²⁵. Bu yönüyle işçinin işverene başvurusu kurucu yenilik doğuran bir hak; işverenin işe başlatmama yönünde yapacağı seçim de, bozucu yenilik doğuran bir hak niteliğindedir²⁶.

Bu noktada mahkemece tespit edilecek feshin geçersizliğinin neyi ifade ettiği konusu da tartışmalıdır. Öğretide kimi yazarlar, bahsedilen geçersizliğin genel anlamdaki geçersizliği ifade etmeyip; feshin, yalnızca haklı nedenden farklı olarak kanuna aykırılığını belirtmek için kullanılan bir ifade olduğunu savunmaktadır. Çünkü genel anlamda geçersizlik kavramıyla feshin hiçbir sonuç doğurmaması, iş ilişkisinin baştan itibaren hiç kesilmemiş gibi devam

²³ Ertürk, (2009). a.g.e. s. 944; Kuru ve Budak, (2010). a.g.e. s. 49; Önen, (1981). a.g.e. s. 50; Sungurtekin Özkan, (2004). a.g.e. s. 544-555

²⁴ Canbolat, (2010). a.g.e. s. 128; Güven ve Aydın, (2013). a.g.e. s. 224; Eyrenci/Taşkent/ Ulucan, (2016). a.g.e. s. 205; Özekes, (2005). a.g.e. s. 155; Süzek, (2012). a.g.e. s. 65; Süzek, (2014). a.g.e. s. 631; Topal, (2008). a.g.e. s. 189; Aksi görüş için bkz. Demir, (2013). a.g.e. s. 352; Kara, (2008). a.g.e. s. 117-118; Mollamahmutoğlu ve Astarlı, (2012). a.g.e. s. 946; M. Uçum, (2008). İşe iade Sonucuna Bağlı Olarak Doğan Haklara İlişkin Bazı Uygulama Sorunları, s. 52; G. Ürcan, (2008). Bireysel ve Toplu İş Hukukunda Tespit Davaları, s. 180.

²⁵ Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, (2011). a.g.e. s. 175; Canbolat, (2010). a.g.e. s. 128; Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat, (2014). a.g.e. s. 321; Kara, (2008). a.g.e. s. 123-124; Ü. Narmanlioğlu, (2014). İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, s. 523; Süzek, (2014). a.g.e. s. 636.

²⁶ Canbolat, (2010). a.g.e. s. 112.

etmesi söz konusu olacakken; burada bahsedilen geçersizlik kavramıyla işçiyi işe başlatma veya başlatmamaya göre farklı sonuçlar bağlandığından genel geçersizlik kavramından farklı bir anlam içerdiği savunulmaktadır²⁷.

Kara, feshin geçersizliği kavramı ile genel anlamda bir geçersizliğin söz konusu olacağını savunmaktadır. Bu durumda iş ilişkisi baştan itibaren tüm hüküm ve sonuçlarını doğuracak ve işverence işe başlatılmama zamanına kadar devam edecektir²⁸. *Narmanlioğlu*'na göre, mahkeme veya özel hakem kararıyla tespit edilen feshin geçersizliği, kanunda açıkça öngörülmediğinden, Kanun, fesihle sona erdirilen önceki iş ilişkisini önceki şekliyle korumaz. İşçinin başvurusu üzerine işveren işçiyi işe başlatsa bile, yeni iş ilişkisi öncekinin devamı niteliğinde olmayıp eski iş sözleşmesinin hüküm ve şartlarını taşıyan ve işçinin kıdemini saklı tutan yeni bir iş ilişkisi niteliğindedir²⁹.

Bizim de katıldığımız diğer bir görüşe göre ise İş Kanunu'nun 21. maddesinde bahsedilen geçersizlik kavramı ile genel anlamdaki geçersizlikten bahsedilmemekte; kendine özgü bir geçersizlik hali ortaya çıkmaktadır. Zira buradaki geçersizlik halinde yargının kararıyla doğrudan hüküm ve sonuçlarını doğuran bir geçersizlik hali söz konusu olmayıp; tarafların davranışlarına göre şekillenecek kendine özgü bir geçersizlik hali yaratılmıştır³⁰.

Geçersizlik kararının kapsamının tespiti özellikle kararın inşai nitelik taşıyıp taşımadığı yönünden değerlendirilmesi konusunda önem arz etmektedir. Öğretide, geçersizlik kararına ilişkin yazarların genel olarak birleştiği nokta, geçersizliğin tespitiyle iş ilişkisinin devam ettiği, bozulmuş olan iş ilişkisinin mahkeme kararı ile yeniden kurulmasının söz konusu olmadığı ve dolayısıyla verilen hükmün inşai nitelik taşımadığıdır³¹.

²⁷ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, (2014). a.g.e. s. 319.

²⁸ Kara, (2008). a.g.e. s. 117; açıkça belirtmemekle birlikte Eyrenci/Taşkent/ULucan ve Günay'ın da bu görüşte olduğu anlaşılmaktadır; bkz. Eyrenci/Taşkent/ULucan, (2016). a.g.e. s. 206; Günay, (2013). a.g.e. s. 128.

²⁹ Ü. Narmanlioğlu, (2010). İş Güvencesi Hükümleri Çerçevesinde Süresinde İşverene Başvuruda Bulunup Davet Edildiğinde İşe Başlamayan İşçinin Davranışına Bağlı Hukuki Sonuçlar, s. 17, 20; Narmanlioğlu, (2014). a.g.e. s. 522-523.

³⁰ Centel, (2013). a.g.e. s. 162; Ş. Demir, (2013). İş Hukukunda Geçersiz Feshin Sonuçları, s. 345; Mollamahmutoğlu ve Astarlı, (2012). a.g.e. s. 946; Süzek, (2014). a.g.e. s. 632; Uçum, (2008). a.g.e. s. 45; tam olarak belirtmemekle birlikte Canbolat ve Özbek'in de bu görüşte olduğu anlaşılmaktadır, bkz. Canbolat, (2010). a.g.e. s. 112,128; M. S. Özbek, (2012). İşe İade Davasında Davacı İşçinin Tedbiren İşe İadesi, s. 15.

³¹ Canbolat, (2010). a.g.e. s. 112,128; Centel, (2013). a.g.e. s. 162; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, (2014). a.g.e. s. 319; Demir, (2013). a.g.e. s. 345; Ertürk, (2009). a.g.e. s. 943-944; Eyrenci/Taşkent/ULucan, (2016). a.g.e. s. 206; Günay, (2013). a.g.e. s. 128; Kara, (2008). a.g.e. s. 117; Mollamahmutoğlu ve Astarlı, (2012). a.g.e. s. 946; Özkes, (2004). a.g.e. s. 495; Özkes, (2005). a.g.e. s. 137; Süzek, (2014). a.g.e. s. 632; Ürcan, (2008). a.g.e. s. 182; E. Yılmaz, (2010). İşe İade Davasında Verilen Hükmün İcra Takibine Konulması, s. 48; aksi görüş için bkz. Özbek, (2012). a.g.e. s. 14-15.

Mahkeme kararının inşai nitelikte olmadığını belirledikten sonra diğer husus, verilen hükmün eda niteliğinde mi yoksa tespit niteliğinde mi olduğunun belirlenmesine ilişkin tartışmanın giderilmesine ilişkindir. Verilen hükmün eda hükmü olduğunun kabulü halinde doğrudan ilamlı icraya konu edilebilmesi söz konusu olacaktır. Verilen hükmün tespit niteliğinde olduğunun kabulü durumunda da, ancak ilamsız icraya konu edilmesi veya ikinci bir dava aracılığıyla ilamlı icraya konu edilebilmesi mümkün olacaktır. Dolayısıyla verilen hükmün icra edilebilmesi konusunda, niteliğinin belirlenmesi son derece önemlidir.

3. Verilen Kararların Niteliği Bakımından Eda Hükmü – Tespit Hükmü Durumu

a. Feshin Geçersizliği Kararı Yönünden

Mahkeme, yapılan feshin geçersiz bir fesih olduğunu düşünürse, davanın kabulüne hükmedecektir. Yapılan feshin geçerli olmadığı yönündeki karar, niteliği itibariyle klasik bir tespit hükmüdür. Çünkü mahkeme yalnızca feshin geçerli olup olmadığını tespit etmekte, herhangi bir eda hükmü kurmamaktadır. Bu durum mahkemenin feshin geçerli olduğu tespitiyle niteliği bakımından farklılık göstermemektedir.

Bununla birlikte İş Kanunu'nun 21. maddesi feshin geçersizliği kararının tespit niteliğinde olduğunu vurgulamakta ve tespite ilişkin bir takım sonuçlar öngörmektedir. Şöyle ki; feshin geçersizliğinin tespit edilmesiyle beraber; mahkeme, kanun gereği işçinin işe iade edilmesine ve boşta geçen süreye ait ücretin ödenmesine de hükmedecektir. Kanunun, bu tespit hükmüne birtakım neticeler bağlaması bu hükmü eda hükmü haline getirmekte midir? Öğretide bu soruya farklı yanıtlar verilmektedir.

Öncelikle eda ve tespit kararlarının ne anlama geldiğini değerlendirelim. Eda davaları, davalının bir şeyin yapılmasına veya yapılmamasına mahkûm edilmesinin talep edildiği davalardır (HMK m. 105). Eda davaları neticesinde davalının bir şeyi yapmaya veya yapmamaya mahkûm edildiği durumlarda verilen hüküm de eda hükmüdür. Tespit davaları ise, mahkemeden bir hakkın veya hukuki ilişkinin varlığının ya da yokluğunun veya bir belgenin sahteliğinin belirlenmesinin talep edildiği davalardır (HMK m. 106/1). Tespit davaları sonucunda mahkemenin bir hakkın veya hukuki ilişkinin varlığını ya da yokluğunu veya bir belgenin sahteliğini belirlediği kararlar da tespit hükmüdür. Buna göre işe iade davalarında mahkemeden talep edilen şeyin ne olduğuna bakmak gerekecektir. İşe iade davaları olarak adlandırılan işçinin açtığı, işverence yapılan feshin itiraz davalarında, mahkemeden asıl talep edilen, feshin geçersizliğinin tespitidir. Bununla birlikte İş Kanunu'nun 21. maddesine göre feshin geçersizliğinin tespiti halinde işveren, işçiyi işe başlatmak zorundadır. Bu durumda mahkeme, feshin geçersizliği halinde işe iade kararı

da vermeli midir? *Süzek*, işçinin işe iade talep etmemesi durumunda dahi, kanunun feshin geçersizliğine doğrudan hüküm bağlaması nedeniyle işe iade kararı verilmesi gerektiğini savunmaktadır³². Bizim de katıldığımız, diğer bir görüşe göre ise kanunun 21. maddesinde mahkemenin feshin geçersizliğine karar verdiği durumlarda, mahkemece ayrıca işe başlatmama tazminatına hükmedileceği belirtilmektedir. Bu durum işe iade kararı verilmesi için bir gereklilik olmayacağı gibi³³, işe iade kararı verilmesi de hatalı olacaktır. Zira işe iade kararı bir emir niteliği taşıyacağından, yani bir eda hükmü olacağından, işverenin işçiyi işe başlatma konusunda bir zorunluluğu olması halinde verilmesi gereken bir karar olacaktır. Ancak kanunda işverene işe başlatma veya iş güvencesi tazminatı ödemek konusunda bir seçimlik hak tanındığı için doğrudan bir eda hükmü verilemeyeceği kanaatindeyiz³⁴. Yargıtay bu konuda istikrarı sağlayamamakta; kimi kararlarında işe iade kararı verirken kimi kararlarında da yalnızca feshin geçersizliğinin tespiti ile yetinmektedir³⁵.

b. İşe İade Kararları Yönünden

Yargıtay ve yerel mahkemelerin işe iade kararının verilmesi gerektiği görüşünü benimsemesi sonucunda şu tartışmalar da gündeme gelecektir: Feshin geçersizliğine ilişkin kararın tespit niteliğinde olduğunu kabul ettiğimize göre; işe iadeye ilişkin karar da tespit niteliğinde olacak mıdır? Yoksa işe iade kararı eda niteliğinde midir?

Eda davaları sonucunda, mahkemeden davalıyı bir şeyi yapmaya veya yapmamaya mahkûm etmesi istenildiğine yukarıda değinmiştik. Öte yandan eda davasında, mahkeme iddia konusu olaya ilişkin bir hakkın varlığını da tespit etmektedir. Dolayısıyla her eda hükmü, içerisinde bir tespit hükmünü de barındırır ve tespit davası eda davasının öncüsü durumundadır³⁶.

Durum bu olmakla beraber, eda davasında, verilen hükmün sonunda bir kimse, bir şeyi yapmaya veya yapmamaya zorlanabilir ve bu hak icra takibine konu edilebilir. Ancak işe iade davaları sonucunda işçinin işe iadesine karar

³² Süzek, (2014). a.g.e. s. 631; Benzer görüş, A. Duran, (2004). Yargı Kararları Doğrultusunda 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 21. Maddesi "Geçersiz Sebep ile Yapılan Feshin Sonuçları", s. 811; Yılmaz, (2010). a.g.e. s. 48.

³³ Yılmaz, (2010). a.g.e. s. 50.

³⁴ Benzer görüş için bkz. Centel, (2013). a.g.e. s. 162; Topal, (2008). a.g.e. s. 189; Yılmaz, (2010). a.g.e. s. 49.

³⁵ Yalnızca feshin geçersizliğine karar verilen kararlar için bkz. Yarg. 9. HD. 25.04.2016 T. 2015/30079 E. ve 2016/10273 K. sayılı kararı; Yarg. 22. HD. 27.04.2016 T. 2016/10557 E. ve 2016/12539 K. sayılı kararı; işe iade kararı verilen kararlar için bkz. Yarg. 9. HD. 14.04.2016 T. 2015/29051 E. ve 2016/9441 K. sayılı kararı; Yarg. 22. HD. 19.04.2016 T. 2016/8778-8780-8782 E. ve 2016/11473-11475-11477 K. sayılı kararları (<https://emsal.yargitay.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/yeniTasarim/index.jsp>).

³⁶ Aktepe, (2009). a.g.e. s. 86; B. Kuru, (2015). *Medenî Usul Hukuku Ders Kitabı*, s. 132-133. Kuru ve Budak, (2010). a.g.e. s. 69-70.

verilmekle birlikte; işveren işçiyi işe almaya zorlanamayacaktır. Aksi durum, işverenin yönetim yetkisiyle de bağdaşmayacaktır. Kimi zaman kopan iş ilişkilerinin devam etmesi sağlıklı da olmayabilir. Dolayısıyla kanun koyucu bu durumları gözeterek; ancak işçiyi koruma ilkesiyle çok da bağdaşmayacak şekilde, işverene işe başlatma veya iş güvencesi tazminatı ödeyerek, işe başlatmama seçimlik hakkını tanımıştır³⁷. Kanun koyucu işverene tanıdığı bu hakları da, işçinin işverene 10 işgünü içerisinde başvurmasına bağlamıştır. Yani eda hükmünün uygulaması tarafların birtakım davranışlarına bağlanmıştır. Bu durum da bir nevi şarta bağlı hüküm verilmesine yol açacaktır³⁸. Şarta bağlı hüküm verilirken verilemeyeceği öğretide tartışmalıdır. Öğretideki yazarların büyük çoğunluğu şarta bağlı hüküm verilemeyeceği görüşündedir³⁹. Bizim de katıldığımız bu görüşteki yazarların temel dayanaklarından biri şarta bağlı hüküm verilmesi durumunda, kararın icrası sırasında birden fazla ihtimalin ortaya çıkacak olmasıdır. Bu durumla ilgili de İcra İflas Kanunu'nda herhangi bir düzenleme olmadığı için kararın icrası ya mümkün olmayacak ya da birçok sıkıntı ortaya çıkacaktır. Uygulamada çıkabilecek sorunlar göz önünde bulundurulduğunda feshin geçersizliğinin tespiti davalarında işe iade kararları verilmemeli; verilse dahi bu durumda verilen hükmün, eda hükmü niteliği taşımayacağı ve feshin geçersizliğine ilişkin tespit kararına bağlı bir ikincil tespit niteliğinde olacağı kabul edilmelidir⁴⁰.

c. İş Güvencesi Tazminatı Yönünden

Mahkeme feshin geçersizliğini tespit ettiği durumlarda ayrıca işe başlatmama durumunda ödenecek tazminata da hükmedecektir. Zira İş Kanunu'nun 21/2. maddesinde bu durum açıkça hüküm altına alınmıştır. İşçi, dava açarken iş güvencesi tazminatını talep etmese dahi, mahkeme feshin geçersiz olduğuna karar verdiği durumda işe başlatmama durumunda ödenecek tazminata da hükmedecektir⁴¹. Feshin geçersizliğinin tespiti yanında

³⁷ Canbolat, (2010). a.g.e. s. 128; Güven ve Aydın, (2013). a.g.e. s. 224; Eyrenci/Taşkent/ Ulucan, (2016). a.g.e. s. 205; Süzek, (2012). a.g.e. s. 65; Süzek, (2014). a.g.e. s. 631; Topal, (2008). a.g.e. s. 189; Aksi görüş için bkz. Demir, (2013). a.g.e. s. 352; Kara, (2008). a.g.e. s. 117-118; Mollamahmutoglu ve Astarlı, (2012). a.g.e. s. 946; Uçum, (2008). a.g.e. s. 52; Ürcan, (2008). a.g.e. s. 180.

³⁸ Özkes, (2005). a.g.e. s. 138.

³⁹ C. Akil, (2012). Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nda Sulh ve Sulh Yoluyla Şarta Bağlı Hüküm Verilip Verilemeyeceği Meselesi, s. 11-14; Kuru, (2015). a.g.e. s. 353; S. Tanriver, (1998). Şarta Bağlı Hüküm Kavramı ve Verilip Verilemeyeceği Sorunu, s. 49; Özkes, (2004). a.g.e. s. 497-498; Özkes, (2005). a.g.e. s. 154; Aksi yönde görüş için bkz. N. Boran Güneysu, (2014). Medenî Usûl Hukukunda Karar, s. 128; İ. E. Postacıoğlu, (1941). Şarta Muallâk Hükümler, s. 114'ten aktaran Boran Güneysu, s. 119.

⁴⁰ Centel, (2013). a.g.e. s. 162; Yılmaz, (2010). a.g.e. s. 48. Karşit görüş için bkz. Özkes, (2004). a.g.e. s. 495; Özkes, (2005). a.g.e. s. 148.

⁴¹ Aktepe, (2009). a.g.e. s. 87; Güven ve Aydın, (2013). a.g.e. s. 221; Korkmaz ve Alp, (2014). a.g.e. s. 218; Mollamahmutoglu ve Astarlı, (2012). a.g.e. s. 954; Narmanlıoğlu, (2014). a.g.e.

belirlenecek iş güvencesi tazminatının niteliği ve hükümde ne şekilde yer alacağı da tartışmalıdır. Öğretide işverenin işe başlatmaması durumunda ödenecek, en az dört ve en çok 8 aylık ücret tutarındaki tazminatın belirlenmesine ilişkin kararın, yalnızca zararın tespitine yönelik ve dolayısıyla da tespit niteliğinde olduğu görüşü savunulmaktadır⁴². Ayrıca verilecek karar işçinin süresinde başvurusu ve işverenin işe başlatmaması şartlarına bağlı olduğundan, icra marifetiyle takibi sıkıntılı olacaktır. Dolayısıyla iş güvencesi tazminatı, diğer adıyla işe başlatmama tazminatı, yalnızca süre olarak belirlenecek, miktara ilişkin bir belirleme yapılmayacak ve ilamlı icraya konu edilemeyecektir⁴³. Nitekim Yargıtay da işe başlatmama durumunda belirlenecek tazminatın ve boşta geçen süreye ilişkin ücret alacağının tespit niteliğinde olduğundan miktar belirtmeksizin, yalnızca süre olarak belirlenmesinin yeterli olup icrai nitelikte hüküm kurulmasının yanlış olduğu görüşündedir⁴⁴.

İş güvencesi tazminatının belirlenmesi için esas olacak ölçütlerin ne olacağı da iş güvencesi hükümlerinin getirildiği ilk zamanlarda karışıklığa yol açmışsa da, artık Yargıtay kararları neticesinde uygulamada birlik sağlanmıştır. Buna göre mahkeme işe başlatmama durumunda ödenecek tazminatı belirlerken, her somut olayda fesih nedeni ve işçinin kıdemine göre bir süre tayin edecektir⁴⁵. Bununla beraber feshin sendikal nedene dayanması halinde belirlenecek tazminat işçinin bir yıllık ücretinden az olamayacaktır (STİSK m. 25/4)⁴⁶.

Sendikal nedenle fesihle hükmedilecek sendikal tazminat kararı nitelik olarak iş güvencesi tazminatından farklıdır. Zira burada belirlenecek tazminatın ödenmesi, işçinin başvurusu, işçinin işe başlatılması veya başlatılmamasına göre farklı sonuçlar doğurmamaktadır. 6356 sayılı kanunun 25/5. maddesinde bu durum şu şekilde izah edilmiştir: "...işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata

s. 529; Özekes, (2005). a.g.e. s. 135-136; Soyer, (2005). a.g.e. s. 63; Süzek, (2014). a.g.e. s. 639.

⁴² Aktepe, (2009). a.g.e. s. 87; Centel, (2013). a.g.e. s. 185-186; Demir, (2013). a.g.e. s. 343; Özekes, (2004). a.g.e. s. 495; Özekes, (2005). a.g.e. s. 148; Yılmaz, (2010). a.g.e. s. 49.

⁴³ Süzek, (2012). a.g.e. s. 65-66; aksi görüş için bkz. Duran, (2004). a.g.e. s. 810.

⁴⁴ Yarg. 7. HD. 12.10.2015 Tarih, E. 2015/15303, K. 2015/19011 sayılı kararı; Yarg. 9. HD. 17.03.2016 Tarih, E. 2015/34562, K. 2016/6447 sayılı kararı; Yarg. 22. HD. 08.03.2016 Tarih, E. 2016/4700, K. 2016/6905 sayılı kararı (<https://emsal.yargitay.gov.tr/VeriBankasilmtemciWeb/yeniTasarim/index.jsp>; Çelik /Caniklioğlu /Canbolat, (2014). a.g.e. s. 322.

⁴⁵ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, (2012). a.g.e. s. 954; Narmanlıoğlu, (2014). a.g.e. s. 528; Özekes, (2005). a.g.e. s. 149; Soyer, (2005). a.g.e. s. 61 - 62; K. Tunçomağ ve T. Centel, (2015). İş Hukukunun Esasları, s. 208; Yılmaz, (2006). a.g.e. s. 26; Yarg. 22. HD. 27.04.2016 T. 2016/10557 E. ve 2016/12539 K. sayılı kararı (<https://emsal.yargitay.gov.tr/VeriBankasilmtemciWeb/yeniTasarim/index.jsp>).

⁴⁶ Tazminatın belirlenmesi ve sendikal nedenin varlığı durumunda ödenecek tazminata ilişkin daha detaylı bilgi için bkz. Ş. Çil, (2008). Kesinleşen İşe İade Davasının Sonuçları, s. 49-53.

karar verilir". Dolayısıyla sendikal nedenle fesih durumunda hükmedilecek sendikal tazminatın icrasında herhangi bir şart bulunmamaktadır. Bu nedenle, işe iade davası açılmaksızın doğrudan sendikal tazminat talep edilen davalarda, işe iadeye ilişkin bir tespit kararı verilmediğinden, hükmedilecek karar, eda hükmü niteliğinde olacaktır⁴⁷. İşe iade davasıyla birlikte sendikal tazminat talep edilen davalarda ise; sendikal tazminatın icrası herhangi bir şarta bağlı olmayacağından, sendikal tazminata ilişkin hüküm likit olarak belirlenmiş, doğrudan icraya konulabilen bir eda hükmü niteliğinde olmalıdır⁴⁸. Ancak Yargıtay bu davalarda da hükmedilen sendikal tazminatın, iş güvencesi tazminatı gibi likit olarak değil, yalnızca süre olarak belirlenmesi dolayısıyla da tespit niteliğinde olduğu görüşündedir⁴⁹.

d. Boşta Geçen Süreye Ait Ücrete İlişkin Karar Yönünden

Mahkemece feshin geçersizliği tespit edildiği durumda, işçinin çalıştırılmadığı döneme ait en çok dört aylık ücretinin ve diğer haklarının da kendisine ödenmesinin hüküm altına alınması gerekir (İş Kanunu m. 21/3). Kanun koyucu bu düzenlemeyi işçinin yargılama sürdüğü dönemde çalıştırılmaması nedeniyle bir mağduriyetle karşılaşmasını önlemek amacıyla getirmiştir. Bu iyi niyetli yaklaşımla beraber kanun koyucunun uygulamaya dönük gerçekçi bir yaklaşım sergilediğini de söylemek mümkün değildir. Zira uygulamada, işe iade davaları dört aydan daha uzun sürmekte; kararlar bir yılı aşan sürelerde kesinleşebilmektedir⁵⁰.

Boşta geçen süreye ait ücret de iş güvencesi tazminatı gibi, talep edilmese dahi hüküm altına alınacaktır⁵¹. Kanun koyucunun bu yaklaşımı kanımızca oldukça yerindedir. Çünkü hükmün işçinin boşta kaldığı sürede bir mağduriyet yaşamasının engellenmesi amacıyla getirildiği göz önünde bulundurulduğunda talep edilmese de boşta geçen süreye ilişkin ücret ve diğer hakların ödenmesi yerinde olacaktır.

Boşta geçen süreye ait ücretin belirlenmesinde kıstas alınacak süre, yargılama süresidir. Yargılamanın dört aydan kısa sürmesi halinde mahkeme

⁴⁷ Süzek, (2014). a.g.e. s. 649.

⁴⁸ Aynı yönde bkz. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, (2014). a.g.e. s. 650.

⁴⁹ Yarg. 7. HD. 22.02.2016 Tarih, E. 2016/504, K. 2016/3948 sayılı kararı; Yarg. 9. HD. 30.05.2016 Tarih, E. 2015/31977, K. 2016/12709 sayılı kararı; Yarg. 22. HD. 02.06.2016 Tarih, E. 2016/13392, K. 2016/16033 sayılı kararı (<https://emsal.yargitay.gov.tr/VeriBankasilistemciWeb/yeniTasarim/index.jsp>).

⁵⁰ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, (2016). a.g.e. s. 204,206; Güven ve Aydın, (2013). a.g.e. s. 219; Süzek, (2014). a.g.e. s. 622; Uçum, (2008). a.g.e. s. 46.

⁵¹ Güven ve Aydın, (2013). a.g.e. s. 221; Kara, (2008). a.g.e. s. 131; Korkmaz ve Alp, (2014). a.g.e. s. 219; Mollamahmutoğlu ve Astarlı, (2012). a.g.e. s. 957; Süzek, (2014). a.g.e. s. 641; alınmaması gerektiğine dair görüş için bkz. Özkes, (2005). a.g.e. s. 136; Soyer, (2005). a.g.e. s. 63.

yargılamanın süresine göre boşta geçen süreye ait ücret ve diğer hakların ödenmesine karar verecektir. Ancak mahkemenin dört aydan uzun sürmesi durumunda en çok dört aylık ücret ve diğer haklara hükmedilecektir. Bu sürenin belirlenmesi konusunda hâkime herhangi bir takdir hakkı tanınmamıştır. Zira bu hüküm amir hüküm niteliğindedir⁵².

Boşta geçen süreye ait ücret ve diğer hakların ödenmesine ilişkin kararın niteliği de öğretide tartışmalıdır. Bazı yazarlar kanundaki “ödenir” ibaresinden boşta geçen süreye ilişkin kararın eda niteliğinde olduğunu savunmaktadır⁵³. Diğer bir görüş ise Yargıtay uygulamalarından hareketle, boşta geçen süreye ait ücretin miktar olarak değil ay olarak hesaplanmasından dolayı eda hükmü niteliği olmadığı görüşündedir⁵⁴. Ayrıca, yine bu hükmün, işçinin işverene başvurması şartına bağlı olarak icra edilebilmesi sorunu ortaya çıkmaktadır. Şöyle ki kararın kesinleşmesinden ve işçiye tebliğinden itibaren 10 işgünü içerisinde, işçi işverene başvurmazsa fesih geçerli hale geleceğinden bu noktada hükmedilen boşta geçen süreye ait ücret de istenemeyecektir⁵⁵. Mahkemece verilecek hükmün, şarta bağlı olarak verilemeyeceğinden yukarıda bahsetmiştik. Dolayısıyla mahkemece verilen bu hükmün eda niteliğinde olduğunu düşünmek, bazı sorunlara yol açabilecektir. Yargıtay’ın boşta geçen süreye ait ücretin de iş güvencesi tazminatı gibi, miktar olarak hesaplanması yerine, yalnızca süre olarak belirlenmesinin yani icrai nitelik kazandırılmamasının yeterli ve uygun olduğu görüşünde olduğunu yukarıda belirtmiştik.

C. VERİLEN HÜKMÜN İCRA TAKİBİNE KONU EDİLMESİ

Yargıtay, mahkemece yapılan feshin geçersizliği tespitinin ve buna bağlı olarak; işe iade, işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süreye ait ücret ve diğer haklara ilişkin kararların tümünün tespit niteliğinde olduğu görüşündedir. Hükmün, yargılama giderleri ve vekâlet ücreti hakkındaki kısmının eda niteliğinde olduğu tartışmasızdır. Mahkemece bir feshin geçersizliği davasında, davanın kabulü halinde verilecek kararlardan, yalnızca vekâlet ücreti ve yargılama giderlerine ilişkin kısmın eda niteliğinde; diğer tüm kısımların tespit niteliğinde olduğu Yargıtay’ın uygulaması sonucu yerleşmiştir⁵⁶.

Niteliği itibariyle eda hükmü içeren ilamlar ilamlı icraya konu edilebilir⁵⁷. Ayrıca İcra İflas Kanunu’nun 24 ve devamı maddelerinde, hangi ilamların

⁵² Centel, (2013). a.g.e. s. 169; Çil, (2008). a.g.e. s. 54; Kara, (2008). a.g.e. s. 130; Mollamahmutoğlu ve Astarlı, (2012). a.g.e. s. 957; Yarg. 9. HD. 01.03.2010 Tarih, E. 2010/2982, K. 2010/5326 sayılı kararı.

⁵³ Aktepe, (2009). a.g.e. s. 89; Özekes, (2004). a.g.e. s. 496.

⁵⁴ Demir, (2013). a.g.e. s. 343; Yılmaz, (2010). a.g.e. s. 49.

⁵⁵ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, (2014). a.g.e. s. 321-322; Süzek, (2014). a.g.e. s. 633.

⁵⁶ Özekes, (2006). a.g.e. s. 33-34.

⁵⁷ B. Kuru, (2016). İcra ve İflas Hukuku Ders Kitabı, s. 284.

ilamlı icraya konu edilebileceği açıklanmıştır. Buna göre bir menkulün teslimi (m. 24), çocuk teslimi (m. 25), gayrimenkul tahliye ve teslimi (m. 26 vd.), bir işin yapılması veya yapılmaması (m. 30), irtifak hakları (m. 31), para ve teminat verilmesi (m. 32) hakkındaki ilamlar ilamlı icraya konu edilebilecektir.

Feshin geçersizliğinin tespitine ilişkin davalarda, diğer ismiyle işe iade davalarında, mahkemece verilecek hükmün tespit niteliğinde olduğunun Yargıtay ve yerel mahkemelerce kabul edildiğine değinmiştik. Tespit hükümleri de İcra İflas Kanunu uyarınca ilamlı icraya konu olamamaktadır⁵⁸. Dolayısıyla mahkemece verilen feshin geçersizliğinin tespiti, işe iade, işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süreye ait ücret ve diğer hakların ödenmesine ilişkin kararlar doğrudan ilamlı icraya konu olamayacaktır. Ancak mahkemece verilecek kararların, yargılama giderleri ve vekâlet ücretine ilişkin kısmı, doğrudan eda hükmü içerdiği için, ilamlı icraya konu olabilecektir⁵⁹. Hükmün bu kısmı İcra İflas Kanunu madde 32 anlamında para ve teminat verilmesi hakkında olduğundan ilamlı icraya konu olabilecek bir karardır.

Sendikal nedenle yapılan fesihlerde hükmedilen sendikal tazminata ilişkin kararların icrasına ayrıca değinmek yerinde olacaktır. Zira bu davalar sonucunda, diğer fesihlerden farklı olarak, sendikal tazminatın ödenmesi herhangi bir şarta bağlı olmamaktadır. Dolayısıyla hükmedilecek sendikal tazminatın da süre olarak değil, likit olarak belirlenmesi ve doğrudan ilamlı icrayla takip edilebilecek hale getirilmesi yerinde olacaktır⁶⁰. Bu uygulama, işçiler açısından süre ve para tasarrufu olacak ve mahkemelerin iş yükünü azaltacaktır. Ancak yukarıda değindiğimiz üzere Yargıtay, iş güvencesi kapsamındaki işçilerin iş sözleşmelerinin sendikal nedenle feshi halinde hükmedilecek tazminatın da yalnızca miktar olarak belirlenmesi taraftarı olduğundan, şu durumda verilecek hükmün sendikal tazminata ilişkin bölümü de doğrudan ilamlı icraya konu edilemeyecektir.

Hükmün yargılama giderleri ve vekâlet ücreti haricinde kalan kısmı, ilamsız icraya konu olabilecektir. Zira tespit hükmü İcra İflas Kanunu uyarınca ilamlı icraya konu olabilecek nitelikte bir belge değildir. İlamlı icra yoluyla takip başlatılması halinde borçlunun şikâyeti üzerine (m. 16 vd.) icra emri iptal edilebilecektir⁶¹.

İlamsız icraya konu yapılabilen bu kısım açısından, birtakım sorunlar da

⁵⁸ B. Kuru, (2016). İcra ve İflas Hukuku Ders Kitabı, s. 284; Özkes, (2006). a.g.e. s. 34; T. Uyar, (2014). İlama Aykırı Yapılan İcra Takiplerinin İptali, s. 479-480.

⁵⁹ Özbek, yargılama giderleri ve vekâlet ücretinin asıl alacağa bağlı fer'i nitelikte alacaklar olduğunu ve bu nedenle işe iade kararları tahsil edilebilir olmadan yani kesinleşmeden ilamlı icraya konulamayacağını savunmaktadır. Daha detaylı bilgi için bkz. Özbek, (2008). a.g.e. s. 18 vd.

⁶⁰ Aynı yönde bkz. Süzek, (2014). a.g.e. s. 649-650.

⁶¹ Yılmaz, (2010). a.g.e. s. 51.

doğabilecektir. İlamsız icra takibi işverenin itirazı üzerine duracaktır. Bu durumda işçinin takibin devamını sağlamak için başvurabileceği yol olarak itirazın iptali (m. 67) veya itirazın kaldırılması (m. 68) yolları öngörülmüştür. Ancak itirazın kaldırılması yolu işe iade davaları sonucunda verilen tespit hükümleri açısından uygulanabilir bir yol değildir (m. 68/1 ve 68/a). Zira hükümde, alacaklar miktar olarak belirtilmeyip, yalnızca süre olarak belirlendiğinden ve verilen tespit hükmü, yetkili makamlarca verilmiş olsa da kayıtsız şartsız bir borç ikrarını içermediğinden, itirazın kaldırılması için kullanılacak bir belge olmayacaktır⁶². Dolayısıyla işçinin takibe devam edebilmesi için elinde kalan tek yol genel mahkemelerde itirazın iptali davası açmak olacaktır.

İtirazın iptali davasında, işçinin elindeki ilama rağmen, davasının reddi de mümkün olabilecektir⁶³. İşçinin alacağını doğru olarak hesaplayamaması veya işverene başvuruda bulunmaksızın icra takibi yoluna gitmesi durumlarında itirazın iptali davasının kısmen veya tamamen reddi mümkündür. İşçinin işverene başvuruda bulunması, tespit hükmünün geçerliliğini doğrudan etkilediğinden; bu başvuruyu yapmaksızın icra takibine başvurması haklı olarak görülemez. Çünkü işçi 10 işgünü içerisinde işverene başvurmazsa geçersiz sayılan fesih geçerli hale gelecektir (İş Kanunu m. 21/5). İşçinin böyle bir başvuru yapmaksızın icra takibine başvurması durumunda davanın reddi ile birlikte şartları oluşmuşsa kötü niyet tazminatına da mahkûm edilebilir. Ancak bunun için işçinin davasının reddedilmesinin yanında kötü niyetli olması ve borçlu işverenin de talepte bulunmuş olması gereklidir (m. 67/2). Ancak uygulamada genellikle işçi aleyhine kötü niyet tazminatına hükmedilmediği görülmektedir⁶⁴.

Bununla beraber, itirazın iptali davası sonunda haklı görülen işçinin davasının kabulü yanında, işverenin icra inkâr tazminatına mahkûm edilmesi de söz konusu olabilecektir⁶⁵. İcra İflas Kanunu madde 67/2 uyarınca işçinin talepte bulunmuş olması ve itirazın iptali davasının kabul edilmesi halinde, işveren aleyhine icra inkâr tazminatına hükmolunacaktır. Bu durum ilamsız icra takibinin itiraz üzerine durması dezavantajına karşın, işçi lehine bir durum yaratan, olumlu yanı olarak kabul edilebilir. Hatta Özekes, “kötü niyetli işveren aleyhine HUMK madde 421 (HMK m. 329 olarak anlaşılmalıdır) uyarınca vekâlet ücreti olarak asgari ücret tarifesi dışında işçinin avukatıyla yaptığı vekâlet sözleşmesinde öngörülen vekâlet ücretinin ödenmesine de

⁶² Centel, (2013). a.g.e. s. 187; Özekes, (2004). a.g.e. s. 507-508; Özekes, (2006). a.g.e. s. 34; Yılmaz, (2010). a.g.e. s. 51.

⁶³ Özekes, (2006). a.g.e. s. 35.

⁶⁴ Takdire bağlı konular üzerinden işe başlamayan işçi aleyhine kötü niyet tazminatına hükmedilmemesi gerektiğine dair bkz. Centel, (2013). a.g.e. s. 188; işçinin hangi durumlarda kötü niyetli olarak kabul edilmesi gerektiğine ilişkin örnekler için bkz. Özekes, (2006). a.g.e. s. 35-36.

⁶⁵ Özekes, (2006). a.g.e. s. 36-37.

karar verilebileceğini” düşünmektedir⁶⁶. Bu durumlar işverenin kötü niyetli olarak itiraz etmesini ve takibi durdurmasını engelleyici hükümler olarak düşünülebilir.

Öte yandan ilamlı icra takibi yolundan faydalanmak isteyen işçi, tespit hükmü ile birlikte yeni bir dava açarak, mahkemenin eda hükmü vermesini de sağlayabilecektir. Bunun için öncelikle işverene başvuruda bulunması ve işverenin işe başlatmama iradesini örtülü ya da açıkça ortaya koyması gerekmektedir. Daha sonra da süre olarak kararlaştırılan işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süreye ait ücret ve diğer hakların miktar olarak belirlenmesi ve ödenmesine ilişkin bir dava açılması gerekir. Açılacak bu dava sonunda işçinin elinde doğrudan para ödenmesine ilişkin (İcra İflas Kanunu m. 32 vd.) bir ilam olacak ve bu ilam, ilamlı icraya konu edilebilecektir.

Alacakların ilamlı icra yoluyla takibinin de dezavantajı olarak ikinci bir dava açılması ve sürecin uzaması gösterilebilir. Bununla birlikte, yeni bir dava açmak için ayrıca masraf yapacak olan ve çalışmadığı sürece ücretini alamayan işçi için, bu ikinci dava başvurulması meşakkatli bir süreç olabilecek ve bu durum, usul ekonomisi ilkesiyle bağdaşmayacaktır.

D. SONUÇ OLARAK

İşe iade kararları sonucunda verilen hükmün tespit niteliğinde olması uygulamada birtakım sıkıntılara yol açmaktadır. Özellikle verilen hükmün doğrudan ilamlı icraya konu edilememesi neticesinde işçiler alacaklarının tahsilinde sıkıntılar yaşamakta ve alacaklarını geç tahsil edebilmektedirler.

Özellikle yapılan düzenlemeye göre, verilen hükmün sonuçlarının işçinin, işverene yapacağı işe iadeye ilişkin başvuruya bağlanması ve işçinin işverene başvurmaması durumunda yapılan feshin geçerli hale gelmesine ilişkin düzenleme kanun yapma tekniği ve hukuk mantığıyla bağdaşmamaktadır. Zira mahkemece geçersizliğine karar verilen bir feshin sonradan işçinin davranışına bağlı olarak geçerli olması, sağlıklı bir kanun hükmü değildir.

Öte yandan boşta geçen süreye ilişkin yalnızca dört aylık ücretin ödenmesi de iş hukukunun temel prensibi olan daha güçsüz konumdaki işçinin korunmasıyla bağdaşan bir düzenleme değildir. Çünkü yargılamanın uzaması işverenin lehine olacağından, işveren elinden geldiğince yargılamayı uzatmaya çalışacaktır.

İşçiye koruma temelli iş hukukunda, işçinin yaşayacağı mağduriyetlerin önlenmesi gereklidir. Ancak söz konusu düzenlemede işverene seçimlik hak tanınması, işçinin mağduriyet yaşamaması için işverene başvuruda bulunması ve bu başvuru ile işe davetlerin çoğu zaman samimi olmaması, kanun koyucunun

⁶⁶ Özkes, (2004). a.g.e. s. 506-507.

iş ilişkisinin devam etmesi hakkındaki amacının somutlaştırılmadığının göstergesidir.

Kanun yaparken, maddi konulara ilişkin düzenlemelerde, usul hukukuna ilişkin temellerin göz ardı edildiği ve usul hukukçularından fazla yararlanılmadığı ortadadır. Öncelikle kanun yaparken, maddi hükümlere ilişkin konularda da usul hukukçularından görüş alınmalıdır. Elbette kanun koyucunun tüm ihtimalleri göz önünde bulundurması beklenemez; ancak kanun yapıldıktan sonra ortaya çıkan aksaklıkların da gerekli değişiklikler yapılarak giderilmesi gerekmektedir.

Somut inceleme konusunda işe iadeye ilişkin kararlara şüpheye yer bırakmayacak şekilde eda hükmü niteliği kazandırılması ve işverene daha sonradan başvuru yapılması şartına bağlanmaksızın hükme bağlanması ya da seçim hakkının güçsüz konumda bulunan işçiye tanınması, iş güvencesi hükümlerinin getirilmesi amacına daha uygun olacaktır. Böylece işçi, işe iade davalarında, mahkemece verilecek hükmü, doğrudan ilamlı icraya koyabilmeli ve işçinin mağduriyeti giderilmelidir. Zira işe iade davalarının büyük çoğunluğunda yargılama yükü nedeniyle dahi olsa bilirkişi incelemesine gidilmektedir. Gerçekten bilirkişi incelemesine başvurulması gerekli bir hal olan likit tazminat hesabı için bilirkişi incelemesine gidilmeli; bu sayede ikinci bir dava açılması önlenerek mahkemelerin gereksiz yere meşguliyeti engellenmelidir.

Bu noktada öncelikle 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesinin 5. fıkrasındaki işçinin başvurmaması halinde geçersizliği tespit edilen feshin geçerli hale geleceğine ilişkin hüküm kanundan çıkarılmalıdır. Ardından kanuna yeni bir hüküm getirilerek, yargılamanın başında ihsası reye mahal vermeyecek şekilde, işverene işçiye işe iade edip etmeyeceği hususu sorulmalı; eğer işe iade etmeme kararında bulunursa doğrudan, likit olarak iş güvencesi tazminatına hükmedilmelidir. İşverenin işçiye işe iade etme kararını bildirip, uygun bir süre içerisinde fiilen işe başlatmaması durumunda ise; yine likit olarak belirlenecek alternatif tazminatın yazılı ihtar ile muaccel hale gelmesi sağlanmalıdır. Bu durumda icra müdürlüğü tazminatın muacceliyet şartı olarak yazılı ihtarın varlığına bakacak; eğer ihtar varsa hükmün ilamlı icraya konu edilebilir olduğuna karar verebilecektir. Eğer ki işveren işe başlatmaya hazır olduğunu bildirdiği halde işçi işe başlamazsa; bu durumda işverene devamsızlık neticesinde haklı nedenle derhal fesih imkânı doğacaktır. Ayrıca işçi kötü niyetli olarak, işe başlamadığı halde hükmün tazminata ilişkin kısmını ilamlı icra yoluyla takibe koyması halinde, tazminat genel hükümlere göre iade olunabilecektir. Bu şekilde, mahkemelerin iş yükü önemli ölçüde azalabilecek ve işçilerin de tazminatlarının gecikmesi suretiyle yaşayacakları mağduriyetlerin önüne geçilebilecektir.



YARARLANILAN KAYNAKLAR

Akil, C. (2012). Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nda Sulh ve Sulh Yoluyla Şarta Bağlı Hüküm Verilip Verilemeyeceği Meselesi, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. XVI, S. 4, s. 1-18.

Aktepe, S. (2009). İş İade Davalarının Medenî Usûl Hukuku İlkeleri Bakımından Değerlendirilmesi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 11, Özel Sayı: 2009, s. 63-101.

Aktay, A. N. / Arıcı, K. / Senyen Kaplan, E. T. (2011). İş Hukuku (Yenilenmiş 4. Baskı), Ankara: Gazi Kitabevi.

Baskan, E. (2013). *6356 Sayılı Kanun Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi*. Ankara: Turhan Kitabevi.

Boran Güneysu, N. (2014). *Medenî Usûl Hukukunda Karar*. Ankara: Adalet Yayınevi.

Canbolat, T. (2010). İş İade Kararlarının Uygulanmasında Dürüstlük Kuralı, *Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi ve İstanbul Barosu İş Güvencesi ve İş İade Davaları Semineri*, İstanbul: Kadir Has Üniversitesi Yayınları, s. 83-134.

Centel, T. (2013). İş Güvencesi. İstanbul: Legal Yayıncılık.

Çelik, N. / Caniklioğlu, N. / Canbolat, T. (2014). İş Hukuku Dersleri (Yenilenmiş 27. Bası). İstanbul: Beta Yayınları.

Çil, Ş. (2008). Kesinleşen İş İade Davasının Sonuçları, *Ankara Barosu Dergisi*, Yıl: 66 S:1, s. 44-86.

Demir, Ş. (2013). İş Hukukunda Geçersiz Feshin Sonuçları, *Ankara Barosu Dergisi*, 2013/3, s. 339-367.

Doğan, G. (2014). Ayrımcılık Tazminatı Sendikal Tazminat (Dayandıkları Esaslar ve Farklılıkları), *Ankara Barosu Dergisi* 2014/1, s. 361-390.

Duran, A. (2004). Yargı Kararları Doğrultusunda 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 21. Maddesi "Geçersiz Sebep ile Yapılan Feshin Sonuçları", *Legal İSGHD*, C. 1 S. 3, s. 809-815.

Ertürk, Ş. (2009). İş İade Davalarına İlişkin Yasal Düzenleme ve Uygulamanın Yarattığı Sorunlar, *Legal İSGHD*, C. 6, S. 23, s. 939-962.

Eyrenci, Ö. / Taşkent, S. / Ulucan, D. (2016). *Bireysel İş Hukuku (7. Baskı)*. İstanbul: Beta Yayınları.

Gerek, H. N. (2010). 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında İş Güvencesi, *TÜHİS*, C. 23, S. 2-3, s. 1-16.

- Günay, C. İ. (2013). İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri (Güncellenmiş 4. Baskı). Ankara: Yetkin Yayınları.
- Güven, E. ve Aydın, U. (2013). *Bireysel İş Hukuku (Gözden Geçirilmiş 4. Baskı)*. Eskişehir: Nisan Kitabevi.
- Kar, B. (2005). İş Güvencesi Kavramı, *Legal İSGHD, C.2, S. 6*, s. 559-567.
- Kara, E. (2008). İş Sözleşmesi İşveren Tarafından Geçerli Nedenle Feshi ve Sonuçları, Ankara: Bilge Yayınları.
- Korkmaz, F. ve Alp, N. S. (2014). *Bireysel İş Hukuku (Güncellenmiş 2. Baskı)*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Kuru, B. ve Budak, A. C. (2010). *Tespit Davaları*. İstanbul: XII Levha Yayınları.
- Kuru, B. (2015). *Medenî Usul Hukuku Ders Kitabı*. İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Kuru, B. (2016). İcra ve İflas Hukuku Ders Kitabı. İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Manav, E. (2010). İş Hukukunda Geçersiz Feshin Hukuken Geçerli Fesih Sayıldığı Haller, *Kamu-İş, C. 11 S. 2*, s. 1 - 21.
- Mollamahmutoğlu, H. ve Astarlı M. (2012). İş Hukuku (Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 5. Bası). Ankara: Turhan Kitabevi.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2010). İş Güvencesi Hükümleri Çerçevesinde Süresinde İşverene Başvuruda Bulunup Davet Edildiğinde İşe Başlamayan İşçinin Davranışına Bağlı Hukuki Sonuçlar, *Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2010, S. 19*, s. 12-27.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2014). İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I (Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 5. Baskı), İstanbul: Beta Yayınları.
- Önen, E. (1981). İnşaf *Dâva*, Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No: 459.
- Özbek, M. S. (2012). İşe İade Davasında Davacı İşçinin Tedbiren İşe İadesi, *Çalışma ve Toplum, 2012/4*, s. 11-40.
- Özekes, M. (2004). İş Kanunu'nun 20. ve 21. Maddelerinin Medeni Yargılama ve İcra Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi, *75. Yaş Günü için Prof. Dr. Baki Kuru Armağanı*, Ankara: TBB, s. 479-514.
- Özekes, M. (2005). Hukuk Yargılaması ve İcra Hukuku Yönünden İşe İade Davaları ve Uygulama Sorunları, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı- İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları*. İstanbul: Legal Yayıncılık, s. 131-170.
- Özekes, M. (2006). İşe İade Davalarında Hüküm Altına Alınan Alacakların Takibi ve İcra Tazminatları, *Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2006, S. 4*, s. 32-38.

- Soyer, P. (2005). Feshe Karşı Korumanın Genel Çerçevesi ve Yargıtay Kararları Işığında Uygulama Sorunları, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı- İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları*. İstanbul: Legal Yayıncılık, s. 27-69.
- Sungurtekin Özkan, M. (2004). İnşai Karar ve Özellikleri, *75. Yaş Günü için Prof. Dr. Baki Kuru Armağanı*, Ankara: TBB, s. 553-576.
- Süzek, S. (2012). Feshin Geçersizliği Davasında Yargılama Süreci ve Ortaya Çıkan Olguların Davaya Etkisi, *Legal İSGHD, C. 9, S. 35*, s. 57-75.
- Süzek, S. (2014). İş Hukuku (Yenilenmiş 10. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Tanrıver, S. (1998). Şarta Bağlı Hüküm Kavramı ve Verilip Verilemeyeceği Sorunu, *BATİDER, 1998/30, S. 4*, s. 45-50.
- Topal, G. (2008). İş Kanununa Göre Geçerli Nedenlerle Yapılan Fesih ve İş Güvencesinin Uygulanmadığı Durumlarda Bildirimli Feshin Karşılaştırılması. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Tuncay, A. C. ve Savaş Kutsal, B. (2015). *Toplu İş Hukuku (4. Bası)*. İstanbul, Beta Yayıncılık.
- Tunçomağ, K. ve Centel, T. (2015). İş Hukukunun Esasları (7. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Uçkan Hekimler, B. (2015). Anayasa Mahkemesi'nin Sendikal Haklara İlişkin İptal Kararlarının Genel Bir Değerlendirmesi, *Çalışma ve Toplum 2015/4*, s. 11-34.
- Uçum, M. (2005). İşe İade Taleplerinde Başlıca Sorunlar, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı- İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları*. İstanbul: Legal Yayıncılık, s. 72-93.
- Uçum, M. (2008). İşe İade Sonucuna Bağlı Olarak Doğan Haklara İlişkin Bazı Uygulama Sorunları, *Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 11*, s. 43-58.
- Uyar, T. (2014). İlama Aykırı Yapılan İcra Takiplerinin İptali, *Ankara Barosu Dergisi, 2014/2*, s. 477-488.
- Ürcan, G. (2008). *Bireysel ve Toplu İş Hukukunda Tespit Davaları*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Yılmaz, E. (2006). İşe İade Davalarında Yargılama Usulü ile İlgili Özellikler, *Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2006, S. 4*, s. 20-31.
- Yılmaz, E. (2010). İşe İade Davasında Verilen Hükümün İcra Takibine Konulması, *Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2010, S. 17*, s. 45-52.
- Yorgun, S. (2016). Anayasa Mahkemesinin 6356 Sayılı Yasaya İlişkin Kararının Sendikal Özgürlükler Boyutuyla Değerlendirilmesi, *Çalışma ve Toplum, 2016/3*, s. 1171-1202.