

Durmuş ÖZCAN

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Tetkik Hâkimi

İşe İade Davalarında İhtiyatî Tedbir Yoluyla veya Duruşma Açılmadan İşe İadeye Karar Verilip Verilemeyeceği Meselesi

1. İŞE İADE DAVASININ NİTELİĞİ

1. Genel Olarak

İş sözleşmesinin haksız veya geçersiz ya da usulsüz olarak feshedildiğini düşünen ve iş güvencesi hükümlerine tâbi olan işçi, fesih beyanının kendisine ulaşmasından itibaren 1 aylık hak düşürücü süre içinde, iş mahkemesine başvurup feshin geçersizliğinin tespitini ve işe iadesini isteyebilir¹.

Bir aylık sürenin başlangıcı, kural olarak fesih bildiriminde bulunmuş; ancak bunu işçiye tebliğ etmemiş olmasına rağmen işçi, örneğin işvereni şikâyet ederek, fesih bildirimini yapıldığı tarihi kesin olarak belirleyecek bir işlem yaparsa, dava açma süresi bu tarihte başlar. Bu anlamda işverenin fesih bildirimini tebliğden imtina edildiğine dair tutanakların tutulduğu tarih, tutanak tanzimcilerinin doğrulaması hâlinde, tebliğ tarihi sayılır. Eylemli fesih hâlinde dava açma süresi, eylemli feshin yapıldığı tarihte başlar. Fesih bildirimine karşı idarî itiraz yolu öngören personel yönetmeliği ya da sözleşme hükümleri dava açma süresini kesmeyeceği gibi, işçinin bu süre içinde hastalığı

nedeniyle rapor alması da dava açma süresini durdurmaz. Sözleşmenin ihbar öneli verilerek bildirimli feshi hâlinde dava açma süresi, önel sonunda değil, feshin işçiye tebliğ edildiği tarihte işlemeye başlar². Mevsimlik işlerde, mevsim başında işçi işe davet edilmediği takdirde, işe iade davasının mevsimlik işin başladığı tarihten itibaren 1 aylık süre içinde açılması gerekir. Ancak işe başlama tarihinin mevsimlik işçi tarafından bilinmesi gerekir. İşçi işe başlama tarihini bilmiyorsa, işçinin, işe davet edilmediğini öğrendiği tarihten itibaren veya işçinin işe başlatılması isteminin yerine getirilmemesi hâlinde, isteğin yerine getirilmeme tarihinden itibaren 1 aylık dava açma süresinin başlaması gerekir³. Davacı, açmış olduğu alacak davasını ıslah edip işe iade davasına dönüştürürse, 1 aylık süre yine fesih tarihine göre hesaplanır⁴.

Görevli mahkeme, 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1. maddesi uyarınca iş mahkemesidir. İş mahkemesi bulunmayan yerlerde ise asliye hukuk mahkemesidir. Asliye hukuk mahkemesi, işe iade davasına, "iş mahkemesi sıfatıyla" baktığını duruşma başlangıcında (tenzip) ve nihai kararında belirtmelidir. 6100 sayılı HMK m. 20 uyarınca, davanın görevsiz mahkemede açılması hâlinde, görevsizlik kararının

kesinleşmesinden itibaren 2 hafta içinde kararı veren mahkemeye başvurulması durumunda, bu mahkeme dosyayı görevli mahkemeye gönderir ve davaya kaldığı yerden devam edilir⁵. Hak düşürücü olan bu sürenin geçirilmesinden sonra mahkemeye başvurulması hâlinde ise, davanın açılmamış sayılmasına karar verilir.

Yetkili mahkeme, 5521 sayılı Yasa'nın 5. maddesine göre, davalı işverenin ikametgâhındaki veya işçinin iadesini istediği işyerinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesidir. Bu yetki kesindir; re'sen dikkate alınır⁶.

Davacı, iş sözleşmesi feshedilen işçidir. Eğer sözleşmede hüküm varsa, sendika temsilcisi de işçi adına dava açabilir⁷. İşveren, birden fazla işçinin sözleşmesini aynı nedenle feshetmiş olsa bile, işçiler işe iade davalarını aynı dilekçe ile açamazlar; aralarında zorunlu dava arkadaşlığı yoktur. Şayet birlikte dava açmışlarsa, mahkeme her bir işçinin davasını ayırıp, yeni bir esasa kaydını sağlamalı ve gerekli harçlar tamamlanmalıdır⁸.

Davalı, kural olarak işçiyi çalıştıran ve işten çıkaran gerçek veya tüzel kişidir. Alt işveren ilişkisi var ve geçerli ise, her iki işveren de hasım gösterilmeli; davanın kabul ile sonuçlanması hâlinde, feshin geçersizliğinin tespiti ve işe iade yönünden sadece alt işveren aleyhine hüküm kurulmalı ve iş güvencesi tazminatı, boşta geçen süre ücreti ve yargılama giderleri yönünden her iki işveren aleyhine hüküm kurulmalıdır⁹. 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu döneminde açılan davalar yönünden, asıl işveren-alt işveren ilişkisi muvazaalı ise, sadece asıl işveren hasım gösterilmeli; görünüşteki alt işveren de hasım gösterilmiş ise bu işveren yönünden dava husumet yokluğu nedeniyle reddedilmelidir¹⁰. Yargıtay'a göre, asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı veya Yasadaki unsurları taşıyıp taşımadığının belirlenebilmesi için; hukuksal ve ekonomik bağımsızlığa sahip iki ayrı işverenin bulunup bulunmadığı, alt işveren işçilerinin sadece asıl işverenden alınan iş kapsamında çalıştırılıp çalıştırılmadıkları, alt işverene verilen işin yardımcı işlerden olup olmadığı, alt işverenin işe uygun yeterli donanım ve tecrübeye sahip olup olmadığı, istihdam edeceği işçilerin nitelikleri-

nin yapılacak işe uygun olup olmadığı, alt işverene verilen işte asıl işverenin işçisinin çalışıp çalışmadığı, yapılan alt işverenlik sözleşmesinin iş hukukunun öngördüğü kamusal yükümlülüklerden kaçınmayı amaçlayıp amaçlamadığı, yapılan alt işverenlik sözleşmesinin işçilerin haklarını kısıtlamaya yönelik olup olmadığı araştırılmalıdır¹¹. İşveren adi ortaklık ise, husumet bütün ortaklara yöneltilmelidir¹². Kural bu olmakla birlikte, fesihden sonra işveren değişikliği yaşanmış ise, ne yapılması gerektiği çeşitli ihtimallere göre değişir. Fesihden sonra gerçek kişi işveren ölmüş ise, mirasçılara karşı dava açılmalıdır. Fesihden sonra tüzel kişi işveren tür değiştirmiş veya başka bir şirketle birleşmiş ise, yeni şirkete karşı dava açılmalıdır. Fesihden sonra işyeri başkasına devredilmiş ise, bir görüşe göre, burada İş K.6'ya göre hareket edilip, davanın devredene karşı açılması gerekir¹³. Ödünç iş ilişkisinde, işçinin ödünç esnasında sözleşmesinin ödünç verence feshedilmesi hâlinde, dava ödünç verene yöneltilmelidir.

Yargıtay'ın 6100 sayılı HMK'nın yürürlüğe girmesinden sonra verdiği kararlara göre, işe iade davalarına özgü olarak, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin söz konusu olduğu davalarda, davalı taraf yönünden bir çeşit şekli (usulî) bakımdan mecburi dava arkadaşlığının mevcut olduğu kabul edilmelidir. Bu çözüm tarzı hem işçi hem de işveren yönünde hukuka uygun, maddî ve usulî bakımdan her iki tarafın haklarını korumasını sağlayan bir çözümdür. Böyle olunca, işe iade davasının yalnızca asıl işveren veya alt işveren aleyhine açılması durumunda mahkemece dava hemen reddedilmemeli, davalı olarak gösterilmeyen asıl işveren veya alt işverene davanın teşmili için davacı tarafa süre verilmeli, verilen süre içinde diğer dava arkadaşına teşmil edilirse davaya devam edilmeli, aksi hâlde dava sıfat yokluğundan reddedilmelidir. Taraf teşkili sağlandıktan sonra işin esasına yönelik olarak yapılacak inceleme sonucunda, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin geçersiz veya muvazaaya dayanması nedeni ile feshin geçersizliğine yönelik karar gerçek işveren hakkında kurulmalı, geçersiz veya muvazaaya dayalı ilişkinin diğer tarafı hakkında sıfat yokluğundan davanın reddine karar verilmeli-

dir. Ancak 6100 sayılı HMK m. 327/2 uyarınca taraf sıfatı olmadığı hâlde davacıyı, davalı sıfatı kendisine aitmiş gibi yanılarak kendisine karşı dava açılmasına sebebiyet verdiği için, sıfat yokluğu nedeniyle hakkındaki davanın reddine karar verilen taraf lehine vekâlet ücreti takdir edilmemelidir¹⁴.

İşe iade davası bir tespit davasıdır¹⁵. Bu davada davacı işçi, işverenin yaptığı feshin geçersiz olduğunun tespiti ile işyerindeki işine iadesini, davayı kazanmasına rağmen işveren işe başlatmaz ise, işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süreye ait ücretini istemektedir. Dava, şarta bağlı hüküm olmayacağına dair usul kuralına bir istisna teşkil eder. Davadaki işe iade, boşta geçen süre ücreti, işe başlatmama tazminatı bir bütündür. Bu davada ayrıca taleple bağlılık kuralı da uygulanmaz. Zira davacı dava dilekçesinde, sadece işe iadesini istemiş olsa bile mahkeme feshi geçersiz sayarsa, hem işe iadeye hem de boşta geçen süre ücreti ile işe başlatmama tazminatına re'sen hükmetmelidir¹⁶. İşçi adına işe iade davası açan sendikanın, işveren ile yaptığı protokole göre işe başlatmama tazminatından vazgeçmesi hâlinde hâkim, feshi geçersiz sayıp işe iadeye karar verirse, İş K. m. 21/1, 2, 3 fıkraları emredici nitelikte olduğundan, protokol ile bağlı olmayıp, işe başlatmama tazminatına hükmetmelidir.

Mahkemenin dava sonucunda vereceği işe iade hükmü bir tespit hükmüdür. Şarta bağlı olduğundan ve mahkeme kararında, boşta geçen süre ücreti ve işe başlatmama tazminatıyla ilgili miktar belirtilmediğinden, ilamlı icraya konu edilemez. Ancak işçi dilerse ilamsız takip yoluna gidebilir¹⁷. İşçinin yaptığı işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücretine yönelik ilamsız takibe, işverenin süresi içinde itiraz etmesi hâlinde takip duracaktır. Mahkeme ilamının işe iade ile işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücretine ilişkin kısmı bir tespit hükmü olduğundan ve şarta bağlı olduğundan işçi, itirazın kaldırılmasını isteyemez; ancak iş mahkemesinde itirazın iptali davası açabilir. İtirazın iptali davasının sonucuna göre, her iki taraf da inkâr tazminatına mahkûm edilebilir¹⁸. Mahkemenin işe iade kararının hüküm kısmındaki yargılama gideri ve vekâlet ücretine

ilişkin hususlar yönünden ise, ilamlı icra yoluna başvurulabilir¹⁹.

İşe iade davası bir tespit davası olduğundan bu davada davacı işçi, hem işe iadesini hem de kıdem ve ihbar tazminatı gibi işçilik alacaklarını birlikte isteyemez. İki davayı birlikte açması hâlinde davanın reddedilmemesi; işçilik alacaklarına ilişkin davanın ayrılarak, ayrılan davada işe iade davasının sonucunun beklenmesi gerekir²⁰. Yargıtay'a göre davacı, açmış olduğu işe iade davasını ıslah ederek ihbar tazminatı ve kıdem tazminatı alacağına dönüştürebilir²¹. Yine işçi, açmış olduğu alacak davasını tümüyle ıslah ederek, işe iade davasına dönüştürebilir. Ancak bu hâlde dâhi bir aylık dava açma süresi, fesih tarihinden itibaren işlemeye başlar²².

6100 sayılı HMK yürürlüğe girmeden önce işe iade davalarında, HUMK m. 501-506 arasında düzenlenen seri yargılama usulü uygulanmaktaydı²³. Burada hüküm bulunmayan hâllerde, sözlü yargılama ve yazılı yargılama usulüne ilişkin hükümler uygulanıyordu²⁴. 6100 sayılı HMK'nın 316 ve 447. maddelerinde ise, bütün iş davalarında basit yargılama usulünün uygulanacağı öngörülmüştür. Bu Yasa'nın yürürlüğe girmesiyle birlikte artık bütün iş davaları ve dolayısıyla işe iade davalarında da basit yargılama usulü uygulanmaya başlanmıştır. Basit yargılama usulünün uygulanmasıyla birlikte işe iade davasının 2 aylık süre içinde sonuçlanması zorlaşacağından, 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nda yasal düzenleme yapılması ihtiyacı daha da artmıştır.

İşe iade davasında mahkeme; iş sözleşmesinin belirsiz süreli olup olmadığını, iş sözleşmesinin kim tarafından ve hangi nedenle feshedildiğini, işverenin bildirdiği geçerli nedenle bildirimli fesih sebebinin gerçekleşip gerçekleşmediğini, bildirim süresine uyulup uyulmadığını, feshin yazılı olarak ve açıkça yapıp yapılmadığını ve usulüne uygun olarak işçiye tebliğ edilip edilmediğini araştırmalıdır. Ayrıca, davacı işçinin; kıdemini, fesih tarihini, işçinin yetersizliği veya davranışından dolayı fesih yapılmış ise, fesihden önce usulüne uygun olarak işçinin savunmasının alınıp alınmadığını araştırmalıdır.

İşe iade davasında işçi; davalı ile arasında

belirsiz süreli hizmet sözleşmesi olduğunu, iş güvencesi kapsamında olduğunu, fesih tarihi itibarıyla işveren yanında en az 6 ay kıdemi olduğunu, fesih sırasında işyerinde en az 30 işçi çalıştığını ve kendisinin işveren vekili olmadığını, davayı süresinde açtığını ispatlamalıdır²⁵.

İşveren ise; fesih bildirimini yazılı, açık ve kesin olarak işçiye tebliğ ettiğini, fesih nedenini bildirdiğini, işçinin yetersizliği veya davranışı nedeniyle fesih hâlinde işçinin savunmasını da aldığı, feshi İş K. m.18'deki geçerli fesih nedenlerinden birine dayandığını ve feshin son çare olması ilkesine uyduğunu, gösterdiği fesih nedeninin gerçekleştiğini ispatlamalıdır²⁶. İşveren sözleşmeyi İş K. m.25 uyarınca feshetmiş ise, bu durumda feshin yazılı olarak yapılmış olması ve fesihden önce savunma alınması koşulları araştırılmayacaktır²⁷. Ayrıca işe iade davasında mahkemece, feshin İş K. m.26'daki 6 işgünü içinde yapılıp yapılmadığı incelenmez; fesih için haklı neden olup olmadığı veya haklı neden bulunmasa bile eylemin fesih için geçerli neden oluşturacak boyutta olup olmadığına bakılır²⁸.

2. Geçersiz Feshin (İşe İade Hükümünün) Sonuçları

Mahkeme, yaptığı yargılama sonucunda, işverenin yaptığı fesihte, İş K. m. 17, 18, 19, 20 ve 21'deki usule veya esasa ilişkin koşulların gerçekleştiğini, davacı işçinin haksız olduğunu belirlerse, davanın reddine karar verir. Gerek usul yönünden gerekse esas yönünden davanın reddine karar verilmiş olsun, bu kararın kesinleşmesi üzerine işçi, iş güvencesi hükümlerine göre bir talepte bulunamaz. Şartları varsa kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve diğer işçilik alacakları için iş mahkemesinde dava açabilir²⁹.

Mahkemece, feshin geçersizliğinin tespiti ile işçinin işine iadesine karar verilmesi üzerine, tarafların tutumuna göre bu kararın sonuçları da değişir. İşverenin yaptığı feshin geçersizliğinin ve işe iadenin yürürlükte kalabilmesi için işçinin, işe iade kararının kesinleşmesinden itibaren 10 işgünlük hak düşürücü süre içinde işverene başvurması gerekir. Aksi hâlde, fesih geçerli hâlde gelir³⁰.

İşçinin, tekrar işe başlama isteğinin 10 işgünlük süre içinde işverenin hâkimiyet alanına

ulaşması gerekir. Başvuru herhangi bir şekle tâbi değildir. Başlama isteği posta, kargo, noter yoluyla bildirilmiş ise, 10 işgünü içinde bu tebligatın işverene ulaşması gerekir³¹. İşçinin işe başlamak için işverene başvurusu, yeni bir icap (öneri) değil, Kanundan ve mahkeme kararından doğan bir hakkın kullanımudur³². İşçi, bu hakkını kullanıp kullanmamakta serbesttir.

Öğretide bazı yazarlar ve Yargıtay'a göre, işe iade kararı kesinleşip işçinin 10 işgünü içinde işverene başvurması ve işverenin de işçiye işe çağırmasından sonra işçinin işe başlamaması hâlinde, bu durum Yasada düzenlenmediğinden, İş K. m. 21/5 hükmü kıyasen uygulanıp işçi işverene hiç başvurmamış gibi yorum yapılarak, feshin geçerli hâlde geldiği sonucuna ulaşılmalıdır. Bu durumda işçi, koşulları varsa, kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı isteyebilir³³. Başka bir görüşe göre, Kanunda açık hüküm olmadığından işçi bu durumda işverene hiç başvurmamış gibi değerlendirilir ve fesih geçerli hâlde gelir. İşçi, iş güvencesi tazminatı ve boştaki geçen süre ücreti isteyemez³⁴. Bazı yazarlara göre, işçinin yaptığı bir usulsüz fesih gibi değerlendirilerek, daha önce ödenmiş ise ihbar ve kıdem tazminatı iade edilmeli ve işçi ihbar tazminatından sorumlu olmalıdır³⁵.

Kanaatimizce, işçinin işverene hiç başvurmadığı sonucuna varılmalı ve feshin geçerli hâlde geldiği kabul edilmelidir. Bu durumda işçi, koşulları varsa kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı isteyebilir. Ancak iş güvencesi tazminatı ile boştaki geçen süre ücreti isteyemez. Ayrıca başlangıçta yapılan fesih sırasında usulüne uygun ihbar oneli verilmiş ise, işçi ihbar tazminatı da isteyemez. Burada işçinin usulsüz feshi sonucuna varılırsa, işçi, kötüniyetli işverenlerin işe çağrı teklifini kabul zorunluluğu altına girmiş olur. İşçiye ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü yüklenemez. Çünkü işçi, işverenin teklifini kabul etmek zorunda değildir. İşçi yasal hakkını kullandığından, sözleşmenin başlangıçta işveren tarafından geçerli nedenle bildirilmiş feshedildiği sonucu değişmez.

İşe iade kararının kesinleşmesinden itibaren 10 işgünlük süre içinde işçinin yaptığı başvurunun, 1 aylık süre işlerken işveren tarafından kabul edilerek işçinin işe tekrar başlaması

hâlinde, sözleşme yeniden kurulmuş olmayıp, iş sözleşmesi taraflar arasında hiç kesintiye uğramamış gibi devam eder³⁶. Yapılan fesih geçersiz olduğundan, İş K. m. 21/3 fıkrasındaki mutlak emredici hüküm nedeniyle, işçinin çalıştırılmadığı süreye ilişkin sözleşmeden doğan ücret ve diğer haklarının ödenmesi gerekir. Ancak burada, işçinin çalıştırılmadığı süre 4 aydan fazla da olsa, işçi 4 aylık ücreti ve buna bağlı haklarını isteyebilir. İşçinin çalıştırılmadığı süre 4 aydan az ise, fiilen çalışmadığı süreye göre haklarını alabilir. İşçi, tekrar işe başlatılsın veya başlatılmasın, 4 aylık boşta geçen süreye ilişkin ücret alacağını işverenden isteyebilir.

İşverenin işçiyi işe başlattığından söz edebilmek için, işe başlatmanın şarta bağlanmamış olması gerekir³⁷. İşveren ayrıca işçiyi, en azından eski işiyle aynı koşullarda çalıştırmak zorundadır³⁸. İşçiye, boşta geçen süreye ait ücreti ödenmekle birlikte, işveren, iş sözleşmesini feshederken işçinin ihbar tazminatını ve kıdem tazminatını ödemiş ise (peşin ödeme yoluyla fesih yapmışsa), bu durumda işveren, İş K. m. 21/4 uyarınca ödediği tazminat miktarlarını boşta geçen süre ücretinden mahsup edebilir. Eğer boşta geçen süre ücreti, işverenin daha önce ödediği ihbar tazminatı ve kıdem tazminatından daha az ise, işveren aradaki farkı işçiden geri isteyebilir³⁹.

Mahkemece, işçinin işe iadesine karar verilmiş olup işçi, kararın kesinleşmesinden itibaren 10 işgünü içinde işverene başvurmuş; ancak işveren, 1 ay içinde açıkça işçiye kendisini işe almayacağını bildirmiş veya bu süre içinde sessiz kalmış ya da işçiyi önceki koşullardan daha aleyhine bir koşulla işe davet etmiş ise, öğretideki baskın görüş ve Yargıtay'a göre sözleşme bu yeni duruma göre feshedilmiş olur⁴⁰. Fesih tarihi ise, işverenin işe almama cevabının işçiye bildirildiği tarih veya süre sessiz kalınarak geçirilmiş ise, 1 aylık sürenin bitiminde ya da işverenin daha kötü şartlarda işe başlatma talebinin işçiye ulaştığı tarihtir. İşveren, işçiyi 1 aylık süre içinde işe başlatmak veya başlatmamak şeklinde bir seçimlik hakka sahiptir⁴¹. İlk fesihte, eğer ihbar ve kıdem tazminatı ödenmiş ise, geçersiz sayılan fesih ile işe başlatmama arasında geçen süre dikkate alınarak, oluşan

farkların da işçiye ödenmesi gerekir⁴².

II. 6100 SAYILI HUKUK MUHAKEMELERİ KANUNU'NUN İŞE İADE DAVALARINA ETKİSİ

1. Genel Olarak

5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 7. maddesi, iş mahkemelerinde uygulanacak yargılama usulü olarak 1086 sayılı HUMK'da düzenlenen sözlü yargılama usulüne atıf yapmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20. maddesi ise işe iade davalarında, 1086 sayılı HUMK'daki seri yargılama usulünün uygulanacağını düzenlemiştir. 1086 sayılı Yasa'nın yürürlükten kalkmış olmasına rağmen, 5521 sayılı Yasa'nın 7. maddesi ve 4857 sayılı Yasa'nın 20. maddesi hâlen yürürlükte olup, 1086 sayılı Yasa'nın yürürlükte olduğu dönemde açılan davalarda bu hükümlere göre yapılan usul işlemleri geçerlidir. 6100 sayılı HMK'nın 447. maddesindeki düzenleme ile birlikte, 6100 sayılı Yasa yürürlüğe girdikten sonra iş mahkemelerinde işe iade davaları da dâhil olmak üzere açılan bütün davalarda artık basit yargılama usulü uygulanmaya başlamıştır.

Basit yargılama usulü, 6100 sayılı HMK'nın 316-322 maddeleri arasında düzenlenmiştir. Basit yargılama usulünde dava açılması veya davaya cevap verilmesi bir dilekçe ile yapılır. Davada taraflar, dilekçeleriyle birlikte tüm delillerini açıkça ve hangi vakıanın delili olduğunu da belirterek bildirmek, ellerindeki delillerini dilekçelerine eklemek ve başka yerden getirtilecek belgeler için de bunların bulunabilmesini sağlayacak bilgilere dilekçelerinde yer vermek zorundadırlar⁴³. Davalı, dava dilekçesinin kendisine tebliğ edildiği tarihten itibaren 2 hafta içinde cevap dilekçesini mahkemeye vermek zorundadır. Mahkeme zorunlu hâllerde, talep üzerine ve 2 haftayı geçmemek üzere bir defaya mahsus ek cevap süresi verebilir. Basit yargılama usulünde cevaba cevap ve ikinci cevap dilekçesi verme hakkı tanınmamıştır. Bu nedenle dava açılması ile birlikte iddianın değiştirilmesi veya genişletilmesi yasağı ve cevap dilekçesinin verilmesi ile de savunmanın geniş-

letilmesi veya değiştirilmesi yasağı başlar. Bu aşamadan sonra taraflar, iddia veya savunmalarını ancak karşı tarafın rızası veya ıslah yoluyla değiştirebilirler.

Dava dilekçesini alan mahkeme, mümkün olan hâllerde tarafları duruşmaya davet etmeden dosya üzerinden karar verebilir (6100 sayılı HMK m. 320). Dosya üzerinden karar verilemeyecek hâllerde mahkeme, duruşma günü tayin edip tarafları ilk duruşmaya davet eder. Basit yargılama usulünde mahkeme, ayrı bir ön inceleme duruşması yapmaz. İlk duruşma ön inceleme amaçlı yapılır ve duruşmada mahkeme öncelikle dava şartları, ilk itirazlar, hak düşürücü süre, zamanaşımı ve diğer hususlarda tarafları dinler. Tarafların anlaşığı ve anlaşamadığı hususları tespit eder; tarafları sulhe teşvik eder ve sulh olmazlarsa anlaşamadıkları hususları tutanağa yazar ve tahkikat aşamasına geçer. Mahkeme tahkikatı iki duruşmada tamamlar ve duruşmalar arasındaki süre, zorunluluk olmadıkça bir aydan uzun olamaz. İki taraf da davet edildiği duruşmaya gelmez ise, dosyanın işleminden kaldırılmasına karar verilir. Bu dosya, yenilenmesinden sonra bir kez takipsiz bırakılırsa davanın açılmamış sayılmasına karar verilir.

2. Duruşma Açılmadan Dosya Üzerinden İşe İadeye Karar Verilip Verilemeyeceği Meselesi

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 6. maddesine göre, herkes gerek hukuk davalarında gerek ceza davalarında, kanunen kurulmuş, bağımsız ve tarafsız bir mahkeme tarafından davanın, makul bir süre içinde, hakkaniyete uygun ve alenî olarak dinlenilmesini isteme hakkına sahiptir. 6100 sayılı HMK m. 27'ye göre, davanın tarafları ve diğer ilgilileri, kendi hakları ile bağlantılı olarak hukukî dinlenme hakkına sahiptirler. Bu ilkelere, adil yargılanma hakkı ve hukukî dinlenme hakkı denir.

Bu ilkelere hareketle davaya bakan mahkeme, dava dosyasındaki her belge ve bilgi hakkında tarafların isteği hâlinde bunlara ulaşmasını sağlamak zorundadır. Taraflar, uyuşmazlık konusu ile ilgili olarak her türlü iddiayı veya savunmayı öne sürme hakkına sahiptirler. Mah-

kemenin taraflara bu imkânı vermesi zorunludur. Mahkeme, Yasada aksi düzenlenmedikçe, kural olarak tarafları duruşmaya çağırarak, tarafların iddia ve savunmalarını tutanağa geçirmek, gösterdikleri delilleri inceleyip değerlendirmek zorundadır. Mahkeme yaptığı yargılama sonucunda verdiği gerekçeli kararında, tarafların iddia ve savunmalarının neler olduğunu ve kurulan hükümde hangisine üstünlük tanıdığını anlaşılır ve doyurucu şekilde açıklamak zorundadır⁴⁴. Bu nedenle adil yargılanma hakkı ve hukukî dinlenme hakkı, yargılama sisteminin vazgeçilmez evrensel ilkeleridir.

Kural olarak, her davada duruşmalı inceleme yapılması zorunludur ve hâkim evrak üzerinden karar veremez (6100 sayılı HMK m. 27). Duruşma açılmadan evrak üzerinden karar verilebilmesi için Kanunda açık hüküm bulunmalıdır. Öğretide bu hâllerin, acele ve geçici nitelikteki işler olabileceği savunulmuştur⁴⁵. Örneğin dava şartları ve ilk itirazlar hakkında (6100 sayılı HMK m. 138), ihtiyatî tedbire (6100 sayılı HMK m. 390), ihtiyatî hacize (İİK m. 258), delil tespitine (6100 sayılı HMK m. 403), mahkemenin görevsiz veya yetkisiz olduğuna mahkemece evrak üzerinden karar verilebilir. Aynı ilkeler diğer usul kanunlarında da benimsenmiştir. Örneğin, adil yargılanma hakkını, savunma hakkını ve hukukî dinlenme hakkını ihlal ettiği gerekçe gösterilerek, Ceza Muhakemeleri Usulü Kanunu'nda yer alan "ceza kararname-si" düzenlemesi yeni ceza yargılaması yasasıyla terk edilmiş, ceza mahkemelerinin evrak üzerinden para cezası veya tedbire hükmedebilmesi Kanunda açıkça öngörülen durumlar için istisna olarak kabul edilmiştir.

5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nda, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nda ve İş Kanunlarında, iş mahkemelerinde görülecek davalarda ve işe iade davalarında, evrak üzerinden karar verilebileceğine ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. Kanımızca, iş mahkemesine açılan işe iade davasında; mahkemenin görevsiz veya yetkisiz olduğuna ilişkin görevsizlik veya yetkisizlik kararı, davanın fesihden itibaren 1 aylık hak düşürücü süre geçmesinden sonra açılması üzerine verilecek usulden ret kararı, yine diğer dava şartları bulunmadığından ve-

rilecek usule ilişkin ret kararları, davaya cevap verilmesinden veya cevap süresi geçtikten sonra evrak üzerinden verilebilir. Ancak davanın esasına girilerek verilebilecek kabul (işe iade) veya ret kararları, taraflar usulünce duruşmaya çağırılmadan ve duruşma yapılmadan verilemez. Aksinin kabulü, adil yargılanma hakkının ve hukukî dinlenilme hakkının, savunma hakkının ihlâli anlamına gelir ve hükmün sırf bu sebepten bozulması gerekir.

Bunun yanı sıra işe iade davalarında feshin geçerli veya haklı nedenle yapıldığının ispatı işverene aittir. Davalı işveren, cevap dilekçesinde davayı kabul etmediği sürece, geçerli veya haklı fesih savunmasını ispatlayacak delillerinin duruşmada tartışılması zorunludur. Kaldı ki ön inceleme duruşması niteliğindeki ilk duruşmada veya daha sonraki aşamada davalının davayı kabul etmesi veya tarafların anlaşması da mümkündür. Evrak üzerinden karar verilmesi hâlinde bu imkân da ortadan kalkacaktır. Yine mahkemece işe iadeye karar verilebilmesi için işveren tarafından yapılan feshin geçersiz olduğunun tespiti gereklidir. Feshin geçersiz olduğu tespit edilmeden işe iadeye karar verilemez. Yani işe iadenin ön koşulu işverence yapılan feshin geçersiz sayılmasıdır. Yapılan feshin geçersiz olup olmadığının tespiti ise yargılamayı gerektiren bir konudur.

Yukarıda açıklanan ilkeler doğrultusunda, kanımızca, işe iade davalarında duruşma yapılmadan ve taraflar yöntemince duruşmaya çağırılmadan dosya üzerinden davanın kabulü ile işçinin işe iadesine veya davanın esastan reddine karar verilemez. İşe iade davalarında sadece; görevsizlik kararı, yetkisizlik kararı, dava şartlarının bulunmaması gerekçesiyle verilecek usulden ret kararları -taraf teşkili sağlanması koşuluyla- evrak üzerinden verilebilir. Aksinin kabulü hukukî dinlenilme hakkının ve adil yargılanma hakkının ihlali sayılır.

3. İşe İade Davalarında İhtiyatî Tedbir Yoluyla İşe İadeye Karar Verilip Verilemeyeceği Meselesi

İhtiyatî tedbir, 6100 sayılı HMK m. 389-399 maddeleri arasında düzenlenmiştir. İhtiyatî ted-

bir, dava açılmadan önce esas davaya bakmaya görevli ve yetkili olan mahkemeden, esas dava açılmış ise davanın açıldığı mahkemeden istenebilir (6100 sayılı HMK m. 390). Bu yetki kesindir⁴⁶. 6100 sayılı HMK m. 389 uyarınca ihtiyatî tedbir istenebilmesi için, talepte bulunanın mevcut bir hakkının tedbir istendiği sırada elde edilmesinin zorlaşması ve tedbire karar verilmemesi hâlinde ciddi bir zararın doğabilecek olması gerekir. Bu hususu mahkeme takdir eder. Tedbir isteyen taraf, dilekçesinde istediği tedbir türünü ve sebebini bildirmek ve davanın esası hakkında da haklılığını yaklaşık olarak ispat etmek zorundadır. Ancak buradaki ispat tam ispat değildir. Mahkemenin, tedbir isteyen haklılığı ve tedbir istemesindeki makul gerekçesinin olduğu yönünde kanaat edinmesi yeterlidir⁴⁷.

Hâkim kural olarak her iki tarafı da dinleyip ihtiyatî tedbir hakkında kararını verir. Ancak acele hâllerde duruşma yapılmadan da ihtiyatî tedbire karar verilebilir. Mahkeme kural olarak uyuşmazlığın esasını çözecek nitelikte ihtiyatî tedbire karar veremez (6100 sayılı HMK m. 397). Aksi hâlde ihtiyatî tedbir, davanın yerine geçmiş olur ve ihtiyatî tedbir ilişkin hükümlerin ihlal edilmesi sonucunu doğurur⁴⁸.

İhtiyatî tedbir kararı, hacizdeki hükümlere göre icra müdürü veya mahkemenin görevlendireceği yazı işleri müdürü tarafından uygulanır. Uygulama işlemi bir tutanağa bağlanır ve hazır bulunmayan tarafa bir örneği tebliğ edilir. İhtiyatî tedbir kararının uygulanması dolayısıyla verilen mahkeme emrine uymayan veya tedbire aykırı davranan kimse, 6100 sayılı HMK m. 398 uyarınca 1 aydan 6 aya kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Dava, ceza mahkemesinde iddianame tanzimi yoluyla dava açılması üzerine görülür.

İhtiyatî tedbir kararı dava açılmadan önce verilmiş ise; tedbir isteyen kişi, tedbir kararı verildikten itibaren 1 hafta içinde tedbirin uygulanmasını istemez veya ihtiyatî tedbirin uygulanmasını istediği tarihten itibaren 2 hafta içinde esas hakkındaki davasını açmaz ya da dava açmakla birlikte dava açtığına dair belgeyi tedbir dosyasına koydurmaz ise, ihtiyatî tedbir kendiliğinden kalkar. İhtiyatî tedbir isteyen ta-

raf, 2 hafta içinde esas davasının açarsa, mahkemece aksine bir karar verilmedikçe ihtiyatî tedbirin etkisi nihai kararın kesinleşmesine kadar devam eder (6100 sayılı HMK m. 397).

İş hukuku öğretisinde bazı yazarlarca, işe iade davası devam ederken, davaya bakan mahkemece ihtiyatî tedbir yoluyla işçinin tedbire işine iadesine karar verilebileceği savunulmaktadır. Bu görüşü savunan yazarlar, işçinin uzun sürecek olan davada 4 aylık ücretiyle karşılanamayan döneme ilişkin telafisi imkânsız sonuçların önüne geçilebilmesi, işe iade davasının reddedilmesi hâlinde bile işçi tedbir sürecinde ücret karşılığı çalışacağı için işverenin bir zararının olmayacak oluşu, feshin geçerli sayılıp sayılmayacağına dair verilecek karara tedbirin bir etkisinin olmaması ve bu hâliyle 6100 sayılı HMK m. 397/1'deki "Davanın esasını çözecek biçimde ihtiyatî tedbir kararı verilemez." kuralının ihlal edilmeyeceği gerekçesine dayanmışlardır⁴⁹.

Kanımızca mahkemece bu yönde verilecek tedbir kararı, davanın esasını çözecek nitelikte olduğundan 6100 sayılı HMK m. 397 ve İş K. m. 21'e aykırı olacaktır. İhtiyatî tedbire ilişkin hükümlerin amacı, talepte bulunanın mevcut bir hakkının tedbir istendiği sırada elde edilmesinin zorlaşması ve tedbire karar verilmemesi hâlinde ciddi bir zararın doğabilecek olmasıdır. İş sözleşmesi bir özel hukuk sözleşmesi olup, gerek işçi gerekse işveren, sözleşmeyi her zaman sona erdirebilirler ve bu ilişkiyi devam ettirme zorunlulukları yoktur. İşverenin de işçiyi çalıştırma zorunluluğu yoktur. Mahkemece işe iade davasının kabulü ile işçinin işe iadesine karar verilmiş olsa bile, işveren yine de işçiyi işe başlatmak zorunda olmayıp, işveren bu hâlde sadece İş K. m. 21 uyarınca boşta geçen süre ücreti ile iş güvencesi tazminatından sorumlu tutulabilir. İşe iade davasının kabulü hâlinde dâhi işçiyi tekrar işe başlatma zorunluluğu olmayan işvereni, henüz dava açılmadan veya açılmış dava sonuçlanmadan ihtiyatî tedbir yoluyla işçiyi çalıştırmaya zorlamak mümkün değildir ve yasal olarak da buna imkân yoktur. Kanun koyucu, İş K. m. 21'de açıkça, dava sonucunda verilen işe iade kararı üzerine işverenin işçiyi işe başlatmaması hâlinde iş gü-

vencesi tazminatı ve boşta geçen süre ücretinin hüküm altına alınacağını düzenleyerek, işverenin işçiyi işe başlatmak veya başlatmamak şeklinde bir seçimlik hakkı olduğunu kabul edip, bu hakka müdahalenin sınırını çizmiştir.

Öğreti ve Yargıtay kararlarına göre İş K. m. 21/1, 2, 3'de düzenlenen işe iadenin sonuçları bir bütündür. Mahkeme işe iadeye karar verirken aynı zamanda talep olmasa bile işe başlatmamanın müeyyidesine, yani iş güvencesi tazminatına da hükmetmek zorundadır. İş güvencesi tazminatı ve boşta geçen süre ücretine ise ancak esas davanın yargılaması sonucunda karar verilebilir. Esas davada mahkemenin sadece işe iadeye karar vermesi bozma sebebidir. Bu nedenle ihtiyatî tedbir yoluyla işe iadeye karar verilmesi, neticesi itibarıyla emredici nitelikte olan İş K. m. 21/1, 2, 3 hükümlerinin ihlali anlamına gelecektir.

İşe iade davası açılmadan önce veya dava sırasında ihtiyatî tedbir yoluyla işçinin işine iadesine karar vermek, hukukî dinlenilme hakkının ve adil yargılanma hakkının, usuldeki ihtiyatî tedbire ilişkin hükümlerin ihlali niteliğindedir. Çünkü, işe iade davasında işçinin işe iadesine karar verilebilmesinin ön koşulu, işveren tarafından yapılan feshin geçersiz olduğunun tespit edilmesidir. Dolayısıyla işe iade davası bir tespit davası olup eda hükmü içermemektedir. Şarta bağlı hüküm olamayacağı kuralının istisnasıdır. Feshin geçersiz olduğu tespit edilmeden işe iadeye karar verilemez. Mahkemece işe iadeye karar verilse bile işverenin bu karara uyma zorunluluğu yoktur. İhtiyatî tedbir yoluyla işe iadeye karar verilip bu karara uymayan işverenin 6100 sayılı HMK m. 398 maddesi uyarınca hapis cezası ile cezalandırılması da mümkün değildir. Çünkü, işe iade kararına uymamanın yaptırımını İş Kanunu'nun 21. maddesinde iş güvencesi tazminatı olarak düzenlenmiştir. Bu yüzden ihtiyatî tedbir yoluyla işe iadeye karar vermek, işverenin hataen de olsa ceza davası ile karşılaşması sonucunu doğuracaktır. Üstelik esas dava sonucunda verilen işe iade kararına rağmen işçiyi işe başlatmayan işveren yaptırım olarak iş güvencesi tazminatına mahkûm edilirken, evrak üzerinden ihtiyatî tedbir yoluyla verilen işe iade hükmüne uymayan işveren ise

cezai müeyyide ile karşı karşıya gelmiş olacaktır. Bu nedenlerle ihtiyatî tedbir yoluyla işe iadeye karar verilemeyeceği kanısındayız.

DİPNOTLAR

- 1 Yarg. 9.HD, 18.02.2008 tarih, 42394/208 E.K; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.161; KILIÇOĞLU, s.366.
- 2 Yarg. 9.HD, 18.02.2008 tarih, 42394/208 E.K; Yarg. 22.HD, 18.07.2011 tarih, 20/27 E.K; Yarg. 22.HD, 13.09.2011 tarih, 184/683 E.K; Yarg. 22.HD, 04.06.2012 tarih, 14231/12386 E.K.
- 3 Yarg. 9.HD, 02.07.2007 tarih, 22822/21283 E.K; Yarg. 22.HD, 18.07.2011 tarih, 20/27 E.K; Yarg. 22.HD, 13.09.2011 tarih, 184/683 E.K; Yarg. 22.HD, 04.06.2012 tarih, 14231/12386 E.K.
- 4 Yarg. 22.HD, 04.06.2012 tarih, 6894/12218 E.K.
- 5 Yarg. 9.HD, 14.04.2005 tarih, 11229/13350 E.K.
- 6 Yarg. 9.HD, 06.05.2010 tarih, 16419/12463 E.K.
- 7 AKYİĞİT, s.282.
- 8 AKYİĞİT, s.277; Aynı yönde Yarg. 9.HD, 06.03.2006 tarih, 1999/5479 E.K.
- 9 Yarg. 9.HD, 07.06.2010 tarih, 18207/16763 E.K.; Yarg. 22.HD, 11.10.2011 tarih, 36/2760 E.K; Yarg. 22.HD, 04.06.2012 tarih, 15087/12181 E.K.
- 10 ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ, s.239; aynı yönde Yarg. 9.HD, 03.05.2004 tarih, 22208/10367 E.K; Yarg. 9.HD, 14.04.2005 tarih, 8465/13371 E.K.
- 11 Yarg. 9.HD, 03.05.2010 tarih, 11733/11997 E.K; Yarg. 22.HD, 11.10.2011 tarih, 36/2760 E.K; Yarg. 22.HD, 04.06.2012 tarih, 15087/12181 E.K.
- 12 Yarg. 9.HD, 28.03.2005 tarih, 20810/10375 E.K; Yarg. 9.HD, 28.03.2005 tarih, 20810/10375 E.K.
- 13 AKYİĞİT, s.289.
- 14 Yarg. 22.HD, 16.12.2011 tarih, 362/7556 E.K.
- 15 AKYİĞİT, s.291; Yarg. 9.HD, 08.07.2003 tarih, 12444/13125 E.K.
- 16 Yargıtay'a göre, davacı işçi 4 aydan 8 aya kadarki işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süreye ait ücreti ile ilgili bölümde Yasada öngörülenden daha az talep etmiş ise, örneğin işe başlatmama tazminatını 8 aylık ücrete göre hak etmesine rağmen 6 aylık ücret tutarında istemiş ise mahkeme yine hak ettiği 8 aylık ücret tutarından hüküm vermelidir (Yarg. 9.HD, 10.05.2005 tarih, 12400/15118); AKYİĞİT bunu eleştirmiş ve boşta geçen süre ücretinin miktarı ve işe başlatmama tazminatının miktarı yönünden taleple bağlılık kuralının uygulanması gerektiğini belirtmiştir (AKYİĞİT, s.297).
- 17 Yarg. 12.HD, 24.05.2004 tarih, 8995/13066 E.K.
- 18 MANAV, s.148, 149; Yarg. 9.HD, 22.10.2009 tarih, 3907/28234 E.K.
- 19 PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZKAN/ÖZEKES, s.319; YILMAZ, s.45 vd. (Kesinleşmeden icraya konulmayacak ilamlarda yer alan yargılama gideri ve avukatlık ücreti de asıl ilam kesinleşmeden icraya konulamaz. Yargıtay da aynı görüştedir. İşe iade davası yenilik doğuran bir dava olmayıp bir tespit davasıdır. Hükümde boşta geçen süre ücreti ve işe başlatmama tazminatının da bulunması sonucu değişir. Bu ilamdaki avukatlık ücreti ve yargılama gideri edaya ilişkin olup bu kısım yönünden ilamlı takip yapılabilir. Diğer kısım için ise ilamsız takip yapılabilir); YHGK, 25.06.2008 tarih, 12-451/453 E.K; Yarg. 9.HD, 25.02.2005 tarih, 284/3780 E.K.
- 20 AKYİĞİT, s.297; Yarg. 9.HD, 11.04.2005 tarih, 21249/21 E.K. ve 9.HD, 26.01.2005 tarih, 28416/1498 E.K.
- 21 Yarg. 9.HD, 06.03.2006 tarih, 3711/5542 E.K.
- 22 Yarg. 22.HD, 04.06.2012 tarih, 6894/12218 E.K.
- 23 KAÇAK, s.1300 vd.
- 24 KAÇAK, s.1300 vd; ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ, s.240.
- 25 AKYİĞİT, s.304; ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ, s.241, 242; Yarg. 22.HD, 24.11.2011 tarih, 1760/5885 E.K.
- 26 ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ, s.241, 242; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.164; AKYİĞİT, s.305; Yarg. 22.HD, 24.11.2011 tarih, 1760/5885 E.K.
- 27 CİNOĞLU, s.88; Yarg. 22.HD, 01.06.2012 tarih, 6579/12014 E.K; Yarg. 22.HD, 12.09.2011 tarih, 111/612 E.K; Yarg. 22.HD, 24.11.2011 tarih, 1732/5796 E.K.
- 28 Yarg. 9.HD, 06.12.2004 tarih, 10560/26027 E.K; Yarg. 22.HD, 01.06.2012 tarih, 6579/12014 E.K; Yarg. 22.HD, 12.09.2011 tarih, 111/612 E.K; Yarg. 22.HD, 24.11.2011 tarih, 1732/5796 E.K.
- 29 AKYİĞİT, s.314; SÜZEK, s.581.
- 30 Yarg. 22.HD, 01.06.2012 tarih, 10487/12112 E.K.
- 31 AKYİĞİT, s.318, Yarg. 9.HD, 22.06.2006 tarih, 38631/18287 E.K.
- 32 UÇUM, s.184; SÜZEK, s.582.
- 33 SÜZEK, s.583; Yarg. 9.HD, 11.07.2005 tarih, 20810/24800 E.K.
- 34 NARMANLIOĞLU, s.22 vd.
- 35 UŞAN, s.11; MOLLAMAHMUTOĞLU, s.763.
- 36 ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ, s.297; SÜZEK, s.583.
- 37 ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ, s.298; AKYİĞİT'e göre, gerçek anlamda işe başlatma, kural olarak işçinin fesih tarihindeki işinde veya ona benzer bir işte çalıştırılmasıyla gerçekleşir. Farklı bir işte veya işyerinde işe başlatma önerisi kural olarak işe başlatmama sayılmalıdır. Örneğin, kısmî süreli çalışanın tam gün süreli işe veya tam gün sürelinin kısmî gün süreli işe çağırılmasında durum böyledir. Ancak işçi kabul ederse, bunun işe başlatma olarak kabulü uygun olur. Zira İş K.22 çerçevesinde böyle bir anlaşma geçerlidir. Aynı şey, işçiyi bir başka işverenin yanında ödünç işçi olarak veya sözleşmesini bireysel devri yoluyla çalıştırmayı öngören açıklama bakımından da geçerlidir. İşçinin işveren tarafından işe başlatılması yeni bir sözleşme olmayıp eskisinin devamıdır (AKYİĞİT, s.321).
- 38 ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ, s.298; SÜZEK, s.583, 584; Yarg. 9.HD, 21.06.2004 tarih, 3377/15404 E.K. sayılı kararına göre "İşverenin işçiye işe başlatmasını boşta geçen

süreyi ücretsiz izinli olarak değerlendirilmesi koşulunu kabul etmesine bağlanmış olup işveren davetinde iyiniyetli olmadığından işçinin bunu kabul etmemesi feshi geçerli hâle getirmez”.

- 39 SÜZEK, s.584; ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ, s.298; aynı yönde Yarg. 9.HD, 15.10.2003 tarih, 16116/17101 E.K.
- 40 ULUCAN, s.85; EKONOMİ, s.16; MOLLAMAHMUTOĞLU, s.765; SÜZEK, s.585; AKYİĞİT, s.325; Yarg. 9.HD, 12.09.2006 tarih, 16831/22127; Yarg. 9.HD, 24.01.2007 tarih, 21260/689 E.K; Yarg. 22.HD, 01.06.2012 tarih, 10487/12112 E.K.
- 41 ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ, s.298, 299.
- 42 SÜZEK, s.585; ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ, s.302.
- 43 KURU/ARSLAN/YILMAZ, s.752.
- 44 KURU/ARSLAN/YILMAZ, s.349.
- 45 KURU/ARSLAN/YILMAZ, s.337.
- 46 KURU/ARSLAN/YILMAZ, s.570.
- 47 KURU/ARSLAN/YILMAZ, s.570.
- 48 KURU/ARSLAN/YILMAZ, s.572.
- 49 Geniş bilgi için bkz, ÖZBEK, s.11 vd.

KAYNAKLAR

- AKYİĞİT, Ercan: İş Güvencesi, Ankara 2007 baskı, Seçkin Yayıncılık, (Anılış: AKYİĞİT).
- CİNOĞLU, Şükran: İşe İade Davalarında 4857 Sayılı Yasa'nın 19. maddesinin 1.Fıkrası İle 25. maddesinin Son Fıkrasının Karşılaştırılması, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2006 (Anılış: CİNOĞLU).
- ÇANKAYA, Osman Güven, GÜNAY, Cevdet İlhan, GÖKTAŞ, Seracettin: İşe İade Davaları, 2. Baskı, Ankara 2006, Yetkin Yayınları (Anılış: ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ).
- EKONOMİ, Münir: Hizmet Akdinin Feshi ve İş Güvencesi, Çimento İşverenleri Dergisi, Mart 2003, C.17, Sayı 2 (Anılış: EKONOMİ).
- EYRENCİ, Öner, TAŞKENT, Savaş, ULUCAN, Devrim: Bireysel İş Hukuku, 2. Baskı, İstanbul 2005, Legal Yayıncılık (Anılış: EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN).
- KAÇAK, Nazif: Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu, 1. Baskı, Ankara 2002, Seçkin Yayıncılık (Anılış: KAÇAK).
- KILIÇOĞLU, Mustafa: İlke Kararları Işığında İş Hukukunda Temel Kavramlar, Ankara 2009, Turhan Kitabevi (Anılış: KILIÇOĞLU).
- KURU, Baki, ARSLAN, Ramazan, YILMAZ, Ejder: Medenî Usul Hukuku, 23. Baskı, Ankara 2012, Yetkin Yayınları (Anılış: KURU/ARSLAN/YILMAZ).
- MANAV, Hale: İş Sözleşmesinde Feshin Geçersizliğinin Tespiti ve Hukukî Sonuçları, 1. Baskı, İstanbul 2010, On İki Levha Yayıncılık (Anılış: MANAV).
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi: İş Hukuku, 3. Baskı, Ankara 2008, Turhan Kitabevi (Anılış: MOLLAMAHMUTOĞLU).
- NARMANLIOĞLU, Ünal: İşe İade Kararından Sonra İşçinin

İşverene Başvurup İşverenin Kabulünden Sonra İşçinin Vazgeçmesinin Sonuçları, Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2010, Sayı 19 (Anılış: NARMANLIOĞLU).

- ÖZBEK, Mustafa Serdar: İşe İade Davasında Davacı İşçinin Tedbiren İşe İadesi, Çalışma ve Toplum, 2012/4 sayısı, sayfa 11-39 (Anılış: ÖZBEK).
- PEKCANITEZ, Hakan, ATALAY, Oğuz, ÖZKAN SUNGURTEKİN, Meral, ÖZEKES, Muhammet: İcra ve İflâs Hukuku, 5. Baskı, Ankara 2007, Yetkin Yayınları (Anılış: PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZKAN/ÖZEKES).
- SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, 6. Baskı, İstanbul 2010, Beta Yayıncılık (Anılış: SÜZEK).
- UÇUM, Mehmet: İşe İadede İşverenin Çağrısına Rağmen İşe Başlamamanın Hukukî Sonuçları, Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi, Sayı 2, 2006 Yılı (Anılış: UÇUM).
- ULUCAN, Devrim: İş Güvencesi, İstanbul 2003, Türkiye Toprak Seramik Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası Yayınları (Anılış: ULUCAN).
- UŞAN, M. Fatih: Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Davasının Sonuçları, Kamu-İş, C.10, 2008, Sayı 1 (Anılış: UŞAN).
- YILMAZ, Ejder: İşe İade Davasında Verilen Hükümün İcra Takibine Konulması, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2010, Sayı 17 (Anılış: YILMAZ).
- Kişisel Karar Arşivi.