

Makale Gönderim Tarihi: 13 Aralık 2018

Makale Kabul Tarihi: 17 Aralık 2018

İşe İade Davalarında Yargı Kararı

Öz

İş Kanunu'nun 21. maddesine 7036 sayılı yasayla eklenen 4. fıkrada işe iade davalarında hükmedilecek iş güvencesi tazminatı ile boşta geçen sürelerle ilişkin ücret ve diğer hakların, işçinin dava tarihindeki ücreti esas alınarak belirleneceği öngörülmüştür. Bu değişiklik mahkemece verilen kararın tespit niteliğini değiştirmemiştir. Bu nedenle işçinin söz konusu alacakları ilamlı icra yoluyla

takip etmesi mümkün değildir. Buna karşılık alacakların parasal (likit) olarak belirlenmesi işçiye ilamsız icra takibinde bazı kolaylıklar ve avantajlar sağlayacaktır. Olması gereken hukuk açısından gerçek çözüm, Alman ve Fransız hukukunda olduğu gibi, işe iade veya tazminat seçeneğinin eda hükmü olarak kesin şekilde mahkemece karara bağlanması ile sağlanabilecektir.

Anahtar Sözcükler:

İş akdinin feshinin geçersizliği, işe iade, iş güvencesi tazminatı, boşta geçen süre ücreti, tespit hükmü, eda hükmü.

Court Decision in Reinstatement Suits

Abstract

As per the 4th paragraph of the Article 21 of the Labour Code which was added by the Code No. 7036, the job security compensation and the idle period's wages and other rights, shall be determined by the employee's wage at the action's filing date. This modification has not changed the declaratory nature of the court decision. Therefore, the employee cannot recourse to enforcement proceedings via judgement for the debt. On

the other hand, determining the amount due in monetary terms (liquid) would provide the employee some advantages and convenience during the enforcement proceedings without judgement. The real solution with a view to the ideal law (lex ferenda) is to, like in German and French Law, issue definitive performance decisions by the courts for reinstatement or compensation options.

Keywords:

Invalidity of the termination of the employment contract, reinstatement, job security compensation, idle period wage, declaratory judgement, performance judgement

*Atılım Üniversitesi Hukuk Fakültesi

I. Yargı Kararının Niteliği

Feshin geçersizliği (işe iade) davası ve yargı kararı ile ilgili olarak İş Kanunu'nun 20 ve 21. maddelerinde 12.10.2017 tarihli ve 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 11 ve 12. maddeleriyle bazı değişiklikler yapılmıştır. Bu değişikliklerin değerlendirilebilmesi için her şeyden önce 7036 sayılı yasadan önceki sistemin açıklanması gerekir. Herhangi bir değişikliğin söz konusu olmadığı İş Kanunu'nun 21. maddesinin 1-3. fıkraları gereğince "İşverence geçerli sebebin gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından *tespit edilerek* feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur. Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler. Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir."

İş Kanunu'nun 21. maddesi uyarınca yargı organı tarafından verilen hüküm *tespit* niteliğindedir.¹ Mahkemece tespit davasının sonucunda eda hükmü veya inşai hüküm veremez. Tespit hükmünün özelliği, elde edilen hükmün, yargılama giderlerine ilişkin bölümü hariç *ilamlı icraya konulamamasıdır*. Başka bir deyişle, bu yargı kararı ile işveren işçiyi işe almaya zorlanamayacağı gibi işçinin iş güvencesi tazminatı ve dört aya kadar boşta geçen süreye ilişkin ücreti ile diğer alacaklarını, ilamlı icra yoluyla talep etmesi de mümkün değildir.² İş Kanunu'nun 21. maddesi uyarınca

yargı organı tarafından feshin geçersizliğine karar verilmiş olsa da, işveren işçiyi işe başlatmak veya başlatmamak konusunda seçim hakkına sahiptir. İşçinin iş güvencesi tazminatı talep edebilmesi işverence *işe başlatılmaması koşuluna* bağlı olduğundan, yargı organı tarafından verilen bu şarta bağlı karar bir eda hükmü niteliği taşımaz.³

Nitekim Yargıtay, iş mahkemeleri tarafından hükmedilen iş güvencesi tazminatının ve dört aya kadar ücretin hesaplanarak tahsiline ilişkin kararları yasaya aykırı bulmaktadır.⁴ Feshin geçerli nedene dayanmadığı kararlaştırılırsa, bu aşamada geçersizliğin tespiti ile yetinilmekte, işçi, işveren tarafından işe başlatılmadığı takdirde ödenecek iş güvencesi tazminatı ve boşta geçen süre ücreti herhangi bir hesaplama yapılmaksızın miktar olarak değil süre olarak belirlenmektedir.⁵ Bu durumda feshin geçersizliğine rağmen işe başlatılmayan işçi bu alacakları *yeni bir dava* açarak almak zorunda kalmaktadır. Bu durum ise, iş güvencesi konusunda açılan davaların sayısını çok artırmaktadır.

II. Yargı Organının Feshin Geçerli Olduğuna Karar Vermesi

İşçi, işverence yapılan feshin geçersizliğini ileri sürerek işe iadesini talep ettiğinde mahkemece fesih nedeninin geçerli olduğu kararlaştırılabilir. Bu takdirde aynı zamanda İş Kanunu'nun 17. maddesine uygun bir fesih yapılmışsa işçi bir yıl-

1 Narmanlioğlu, Davanın Konusu, 625-627. Süzek, B.9 629-631. Aynı yazar, Akademik Forum, 321-322. Çelik-Caniklioğlu-Canbolat, 551-552. Kar, 386,509. Alpagut, Sözleşmenin Feshi, 241. Yılmaz 49. Baycık, 387-388. Özkaraca, 128. Astarlı, 45. Akı, 311. Verilen hükmün eda hükmü olduğu ve eda davasına konu olabileceği görüşü için bkz. Güzel, Sözleşmenin Sona Ermesi, 291. Özekes, Uygulama Sorunları, 154-155. Aynı yazar, İade Davasının Niteliği, 66-68. Ekmekçi, 15, 18.

2 Yılmaz, 46 vd. Süzek, Yargılama Süreci, 64-65. Narman-

lioğlu, Davanın konusu, 628-629. Baycık, 387 vd. Alpagut, Sözleşmenin Feshi, 241. Özkaraca, 128-129.

3 Hukukumuzda şarta bağlı hüküm verilemeyeceği konusunda yasal ve mutlak bir yasak bulunmadığı görüşü için bkz. Özekes, İade Davasının Niteliği, 68. Ekmekçi, 18.

4 Y9HD, 24.6.2004, 3740/15625, Akı, 311, dn.43. Y21HD, 24.5.2004, 8995/13066. Özekes, Uygulama Sorunları, 137. Y22HD, 26.9.2013, 23450/19901, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, Y7HD, 20.4.2016 41444/8802, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, Özekes, İade Davasının Niteliği, 67, dn. 10. Y7HD, 27.1.2015, 16460/613, Kar, İş Güvencesi, 387, dn. 742.

5 Y9HD, 31.1.2013, ÇT, 38, 565-568, Taşkent, 245. Y9HD, 26.7.2011, 46/245 ve Odaman'ın görüşü, 190. Y9HD, 25.4.2005, 11204/14365, İHSGHD, 7, 1307-1309. Y9HD, 28.10.2004, 7587/24487. İHSGHD, 5, 286-287. Y9HD, 31.1.2005, 31850/2487, Tühis Ağustos 2005, 46-48.

dan fazla çalışmış olmak koşuluyla sadece kıdem tazminatına (EİK 14), buna karşılık usulsüz fesih yapılmışsa ihbar (İK 17/4) ve kıdem tazminatına hak kazanır. Bu durumda ihbar ve kıdem tazminatı fesih bildirimini yapıldığı tarihteki ücret üzerinden hesaplanır.⁶

İşçi, feshin geçersizliği isteminde bulunduğu davadan ayrı olarak, ihbar ve kıdem tazminatı istemi ile bir dava da açmış olabilir. Bu durumda söz konusu tazminatların akıbeti iade davasının sonuçlarına bağlı olacaktır. Yargıtaya göre feshin geçersizliğine ilişkin dava bekletici mesele yapılmalıdır.⁷

III. Yargı Organının Feshin Geçersizliğine Karar Vermesi

Yargı organı feshin geçersizliğine karar verirse, geçersizliğin tespitine ve işçinin işe iadesine karar verilecektir. Mahkeme ayrıca işçinin başvurusu üzerine işverenin bir ay içinde işçiyi işe başlatmak veya en az dört en çok sekiz aylık ücreti tutarında işe başlatmama (iş güvencesi) tazminatı ile en çok dört aya kadar ücreti ve diğer haklarını ödemek zorunda olduğunu kararlaştıracaktır. (İK21/1,3). Aynı hukuki sonuç iş güvencesine tabi iş ilişkilerinde işverence belirsiz süreli iş akdinin haksız feshi halinde de doğar (İK 25/son).

Görüldüğü gibi, İş Kanunu'nun 21. maddesine göre mahkemece feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işverene işçiyi işe iade veya tazminat ve en çok dört aya kadar ücret ödeme konusunda seçim hakkı tanınmıştır. Bu durumda, işverenin işçiyi işe başlatmak yerine tazminat ödemeyi tercih etmesi daha baskın bir olasılık olduğundan yasanın tazminat yaptırımına ağırlık tanıdığı söylenebilir.⁸

Yargıtay tarafından isabetli olarak kararlaştırıldı

gibi, iş akdi alt işveren tarafından feshedilmişse davacı, işçi alt işverenin işçisi olduğundan, feshin geçersizliğinin ve işe iade yükümlülüğünün muhatabı alt işverendir. Buna karşılık, işe iade kararı sonrası işçinin işe başlamak için başvurması ve alt işverenin işe almamasından kaynaklanan iş güvencesi tazminatı ve dört aya kadar boşa geçen süreye ilişkin ücretin ödenmesinden asıl işveren alt işverenle müteselsil sorumludur (İK 2/6).⁹

İşçi, mahkemeden işverence yapılan feshin geçersiz olduğunu ileri sürerek işe iadesini isteyecektir. (İK 20/1). İşçiye bu konuda bir seçim hakkı diğer deyişle işe iade yerine iş güvencesi tazminatı ve en çok dört aya kadar ücret talep hakkı tanınmamıştır. Bu konuda seçim hakkı mahkemece feshin geçersizliğine karar verildiğinde işverene aittir. Buna karşılık, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesinin 5. fıkrası uyarınca iş akdinin sendikal nedenle feshedildiğini iddia eden işçi, isterse işe iade davası açmak yerine sendikal tazminat talep edebilir.

Aynı şekilde, yargı organı da feshin geçerli bir nedenle yapılmadığı sonucuna varırsa, işe iade yerine tazminat ve ücretin ödenmesine hükmedemez. Yargı işçinin işe iadesine karar verecektir. Bundan sonra kararda, iadenin işverence kabul edilmemesi halinde, işçiye en az dört en fazla sekiz aylık ücreti tutarında iş güvencesi tazminatının ödeneceği yer olacaktır. Bunu yanında, boşa geçen süre için işçinin en çok dört aya kadar ücreti ve diğer haklarının ödeneceği hükmüne de karar verilecektir.

IV. Kendine Özgü Geçersizlik

Her ne kadar İş Kanunu'nun 21. maddesinde işverence yapılan feshin geçersizliğinden söz ediliyorsa da, yargı organı tarafından bu konuda verilen karar mutlak anlamda, genel hükümlere uygun bir geçersizlik değildir. İK21'de deyim ye-

6 Y9HD, 13.9.2006, 2954/22308, ÇT, 12, 272-273.

7 Y9HD, 2.7.2012, 23750/25159, www.legalbank.net, Taşkent, 287-288.

8 Süzek, B.1, 614-615. Güzel, İş Güvencesi, 20, 106. Kar, 483. Özkaraca, 121. Bedük, 931.

9 Y9HD, 24.1.2011, 44022/162, Toprak İşv., Haziran 2011, 21.

rindeyse kendine özgü bir geçersizlik öngörül- müştür.¹⁰

Genel hükümlere uygun geçersizlik yaptırımın- da işverence yapılan geçersiz fesih yani bozucu yenilik doğuran hak iş ilişkisi üzerinde hiçbir hü- küm ve sonuç meydana getirmez. Geçersizlikte yar- gıcın hükmünde herhangi bir koşula ve şarta yer vermeksizin feshin geçersizliği nedeniyle iş ak- dinin sona ermediğini ve tarafların sözleşmeden doğan borçlarını yerine getirmek zorunda olduk- larını kararlaştırması gerekir.¹¹ Feshin geçersizliği kararı taraflar arasında derhal hüküm ve sonuç doğurur; işverene ne bir seçim hakkı ne de işe başlatıp başlatmamak konusunda bir süre tanınır. Bu durumda geçersizlik kararının kesinleşmesi ile birlikte iş ilişkisi aynen devam ettiğinden işveren işçiyi derhal işe almak ve tazminat değil boşta ge- çen tüm süreye ilişkin ücretini ve diğer haklarını ödemek zorundadır.

Oysa aşağıda da görüleceği gibi İş Kanunu'nun 21. maddesinde getirilen düzenlemede mahke- mece işe iadeye karar verildiğinde, işçi on iş günü içinde işe başlamak üzere *başvuruda bulunmazsa* işverence yapılan feshin *geçerli bir fesih* sayılacağı kabul edilmekte; işçi başvuruda bulunursa işveren derhal değil *bir ay içinde* işe başlatmak zorunda tutulmakta; işe başlatıp başlatmama konusunda işverene *seçim hakkı* tanınmakta; işe başlatmazsa *tazminat* (iş güvencesi tazminatı) borcu ile yü- kümlü olmakta; işçinin tüm boşta geçen sürelerle ilişkin ücreti ve diğer hakları değil, bunun *en çok dört aylık* kısmı işçiye ödenmektedir.

Bu özelliklerin genel hükümlere uygun bir ge- çersizlik yaptırımıyla örtüşmediği açıktır. Bunun- la beraber, İK 21/1'de geçerli bir fesih nedeninin bulunmaması halinde *feshin geçersizliğine* karar verileceği belirtildiğinden, başvuru üzerine işçi işe başlatılırsa, iş akdinin taraflar arasında *yeniden*

kurulmadığını, yapılmış olan feshin geçersizliği nedeniyle taraflar arasında var olan iş ilişkisinin kesilme olmaksızın *devam ettiğini* ancak bu du- rumda işçinin boşta geçen sürelerle ilişkin ücretini ve ücrete ilişkin diğer haklarını talep edebilmesi- ne yasayla bir sınırlama (en çok dört aylık) geti- rildiğini kabul etmek uygun olacaktır. Mahkeme tarafından feshin geçersizliğinin tespit edilmesi- ne rağmen işçi işe başlatılmazsa, o güne kadar hiç feshedilmemiş gibi devam eden iş ilişkisi o tarihte feshedilmiş sayılacaktır.

V. 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun Getirdiği Düzenlemeler

1. Değişikliğe Rağmen Kararın Tespit Niteliğini Koruduğu

İş Kanunu'nun 21. maddesine 7036 sayılı ya- sayla eklenen 4. fıkra uyarınca "Mahkeme veya özel hakem, ikinci fıkrada düzenlenen tazminat ile üçüncü fıkrada düzenlenen ücret ve diğer hakları, dava tarihindeki ücreti esas alarak *para- sal olarak* belirler.¹² Hükmün gerçekleşmesine göre "Uygulamada işe iade kararı veren mahkeme boşta geçen alacak (ücret ve diğer haklar) ile işe başlatmama tazminatını ay esaslı olarak belirle- mektedir. Bunun sonucu olarak işe iade kararına dayanarak işe başlamak isteyen işçinin işe başla- tılmaması durumunda kararda ay esaslı olarak be- lirlenen alacak ve tazminatın tahsili için ikinci bir dava açması gerekmektedir. Hem işçi bakımından sorunlu olan hem de yargının iş yükünü azaltmak amacıyla mahkemenin belirtilen alacak ve tazmi- natı parasal olarak belirlemesi öngörülmekte ve işe başlatılmama durumunda kararda yazan pa- rasal miktarın tahsili için doğrudan icra takibine geçilebilmesine imkan tanınmaktadır".

7036 sayılı yasayla İş Kanunu'nun 24. madde-

10 Süzek, B2. 481-482. Aynı yazar, Akademik Forum, 322. Ekonomi, 16. Şahlanan, 19. Mollamahmutoğlu-Astarlı-Baysal, 1055-1056. Centel, 162-163. Alp, 23. Akın, 576. Savaş Kutsal, 270, dn. 11. Baycık, 385. Kar, 1223-1224. Su- başı, 253. Manav.184. Yiğit, 1160-1161. Bu konuda farklı öğreti görüşleri için bkz. Köseoğlu, 92-93

11 Süzek, Fesih, 58.

12 İK 21/4 hükmünün bir usul kuralı olmaktan çok, maddi hukuk üzerindeki etkileri dikkate alınarak, 1.1.2018'den sonra açılacak davalarda uygulanmasının uygun olacağı görüşü için bkz. Çil, 62-63.

sinin 4. fıkrası getirilmeden önce, öğretilerdeki çoğunluk görüşü ve yüksek mahkeme tarafından verilen feshin geçersizliğine ilişkin kararın bir tespit niteliğinde olduğu ve ilamlı icraya konulamayacağı, bunun için yeni bir dava açılarak bir eda hükmü elde etmek gerektiği, uygulamanın da bu yolda olduğu yukarıda belirtilmişti.

İş/usul hukuku öğretisindeki bir görüşe göre, 7036 sayılı yasayla İK 21/4'e getirilen bu düzenleme karşısında, ortaya çıkan sorunlara çare olmayan tespit hükmü görüşünün önemli ölçüde zayıfladığı söylenebilecek; yapılan değişiklik ile işe iade davasının eda davası haline dönüştüğü daha kolay ileri sürülebilecektir. İK 21/4 uyarınca yargı kararında iş güvencesi (işe başlatmama) tazminatı ve boşta geçen dört aya kadar ücret ile diğer hakların ay esaslı olarak değil parasal olarak belirtilmesi zorunluluğu karara eda hükmü niteliği kazandırmıştır. Bu nedenle hükmün gerekçesinde de belirtildiği gibi, işçinin işe başlatılmaması durumunda kararda yazan miktarın tahsili için doğrudan (ilamlı) icra takibine geçilebilecektir.¹³ Öte yandan, zorunlu arabuluculuk faaliyeti sonucunda taraflar anlaşılırsa, varılan anlaşmaya (İK 21/7) şerh verilmesi halinde bunun ilam hükmünde sayılması ve bu nedenle ilamlı icraya konulabilmesinin de bu görüşü desteklediği ileri sürülmektedir.¹⁴ Bununla beraber, bu görüşü savunanlar da, 7036 sayılı yasayla İş Kanunu'nda yapılan değişikliğin önceki tartışmaları tamamen ortadan kaldıracak nitelikte olmadığını, yine belirli sorunların hükmün icrası aşamasında kaçınılmaz olarak ortaya çıkacağını ifade etmektedirler.¹⁵

Bu güçlü argümanlara karşın, İş Kanunu'nda yapılmış olan değişiklik diğer deyişle iş güvencesi tazminatı ile boşta geçen süre ücretinin ve diğer hakların parasal olarak belirlenmesi yönündeki İK 21/4 hükmü, ne yazık ki kanımıza göre ilamlı icra takibi yapılmasına olanak tanıyacak

nitelikte görünmemektedir. Gerçi, feshin geçersizliği konusunda varılan kararın tespit hükmü olması parasal alacakların ancak sonradan ikinci dava (eda davası) açılarak elde edilebilmesi mutlaka değiştirilmesi gereken isabetsiz bir düzenlemedir. Ancak bu sonuç hukuki temeli sağlam ve tartışmalara meydan vermeyen bir düzenlemeyle gerçekleştirilebilir. Kanımıza göre, bu sorun öteden beri savunduğumuz ve aşağıda açıklanacağı gibi işe iade veya tazminat seçeneğinin tespit değil eda niteliğinde bir yargı kararı ile kesin olarak belirlenmesi yoluyla çözüme kavuşturulabilir.

Gerekçede vurgulanan amaca ve söz konusu alacakların parasal olarak belirlenmesi hükmüne rağmen, esas itibarıyla mahkemece verilen geçersizlik kararının *tespit* niteliğinin değiştiği ileri sürülemez. İK 21/1'de yer alan "mahkemece ... tespit edilerek" ifadesi aynen korunmuştur. Yapılan değişikliğe karşın fesihle tespit hükmü esasına dayalı sistem varlığını sürdürmektedir. Eskiye göre farklı olan, ay olarak belirlenme yerine parasal olarak belirlenmedir. Alacaklar süre olarak da parasal olarak da belirlense, mahkemece yapılacak olan esas işlem, feshin geçerliliğinin veya geçersizliğinin tespitidir. Tespit hükmü içeren ilamlar ise (yargılama giderlerine ilişkin bölümü dışında) eda hükmü içermediğinden ilamlı icraya konulamazlar.¹⁶

Bunun gibi mahkeme tarafından kararlaştırılan boşta geçen süre ücret alacağı ve iş güvencesi tazminatının doğumu şarta bağlıdır. İş Kanunu'nun 21. maddesinde yer alan (örneğin işçinin işe başlatılmak üzere başvurması, bu başvurunun samimiyeti, süreye uygun davranıp davranmadığı, işverenin işe başlatıp başlatmaması vb.) koşulların gerçekten ve hukuka uygun bir biçimde gerçekleşip gerçekleşmediğinin değerlendirilmesi yargılamayı gerektirir. İK 21'in düzenlemesine göre, iş güvencesi tazminatının ve boşta geçen süre ücretinin miktarı, kararda asıl olan feshin

13 Özekes, İade Davasının Niteliği, 66-70, Ekmekçi, 14, 18

14 Özekes, İade Davasının Niteliği, 70-71, 74-75. Ekmekçi, 14, 18. Bu konuda ayrıca geniş bilgi için bkz. Özekes-Atalı, 105-110, 112, 114.

15 Ekmekçi, 19. Özekes, İade Davasının Niteliği, 70, dn.17, 72-73.

16 Kuru, 286. Pekcanitez-Atalay-Özkan-Özekes, 271. Astarlı, 45. Kar, 508. Çankaya-Günay-Göktaş, 316-317. Çil, 63-64, 66. Bu yönde bir Yargıtay kararı için bkz. Y12HD, 25.2.2005, 284/3780, LHD, 27, 2005, 1091, Pekcanitez-Atalay-Özkan-Özekes, 271, dn. 238.

geçersizliğinin tespitine bağlı ikincil sonuçlardır. Yapılan değişiklikle, tespit davasına gerçekleşmeleri şarta bağlı ikincil sonuçlar olarak, şarta bağlı eda (tahsil) hükmü bağlanmıştır. Diğer deyişle, kararda alacak miktarı likit olarak belirlenmiştir, ancak kayıtsız ve şartsız değildir. Asıl istemi tespit olan feshin geçersizliği (işe iade) davasında şarta bağlı ikincil sonuçların parasal olarak belirlenmesi davanın bu niteliğini değiştirmez. Bu durumda yargıcın söz konusu alacakların kayıtsız ve şartsız ödenmesine karar vermesi mümkün olmadığı gibi, ikincil sonuçlar olarak şarta bağlı eda hükümleri, şartın gerçekleşip gerçekleşmediği açısından yargılama konusu olacağından, ilamlı icra takibine gidilmesi mümkün olmamak gerekir.¹⁷

2. İşçinin İlamlı İcra Takibine Başvurması

İşçi ne on işgünlük başvuru ne de işverenin işçiyi işe başlatıp başlatmama konusundaki kararının beklendiği bir aylık süre içinde ilamlı icra takibinde bulunabilir.¹⁸ Çünkü bu aşamada boşta geçen süre ücretinin doğumu için gerekli olan işçinin başvurusu veya iş güvencesi tazminatının talep edilebilmesi için zorunlu olan işverenin işçiyi işe başlatmaması şartlarının gerçekleşip gerçekleşmeyeceği belli değildir. İşçi on işgünlük süre içinde işe alınmak için başvurmadığı takdirde, elindeki mahkeme ilamına rağmen işverence yapılmış olan *fesih geçerli* sayılacak; ne işe iade ne de iş güvencesi tazminatı ve boşta geçen süre ücreti söz konusu olacaktır (İK 21/6). Bu durumda icra memurunun işverene icra emri göndermemesi gerekir. Aksi takdirde işveren İİK 16 uyarınca icra

mahkemesine şikayette bulunabilir ve işlemin bozulmasını sağlayabilir (İK 17)

İK 21/1 ve 6 gereğince on işgünlük süre içinde başvurunun yapıldığı ve bir aylık süre içinde işverenin işe başlatmadığı ileri sürülse bile, kanımıza göre aynı sonuca varmak ve ilamlı icra sürecini başlatmamak gerekir. Çünkü İK 21'de yer alan şartların gerçekten gerçekleşip gerçekleşmediğinin bir yargılama sonucunda açıklığa kavuşması zorunludur. Bu sürece ilişkin olarak işçinin süresinde başvurup başvurmadığı, başvurunun samimi olup olmadığı, sırf haklarını kaybetmek için başvuruda bulunup işverenin davetine rağmen işe başlayıp başlamadığı, işverenin işçiyi süresinde işe davet edip etmediği, işin eski iş veya eski işine ve çalışma koşullarına uygun bir iş olup olmadığı, işe başlatmanın şarta bağlanıp bağlanmadığı gibi birçok sorun ve tartışma konusu ortaya çıkabilecektir. Bu durumda yargılamayı gerektirmeyen kayıtsız şartsız bir eda hükmü söz konusu olmadığından ve bu konular icra memuru açısından müphem nitelik taşıdığından, ilamlı icra takibi talebi üzerine icra emri gönderilmemelidir. Aksi takdirde bu durumda icra mahkemesine şikayet sonucunda işlemin bozulması sağlanabilir (İKK 16-17).^{19,20}

Yargıtayın 7036 sayılı yasadan önce verilmiş olan ancak kanımıza göre bugün için de geçerli olan ilamlı takibe ilişkin kararına göre "İcra takibinin dayanağı olan ilamın hüküm fıkrasının incelenmesinde; yargılama gideri ve avukatlık ücreti dışındaki kısımların eda hükmü içermediği anlaşılmıştır. İcra Mahkemesinin kabulünün aksine dayanak ilamın 3 nolu bendinde öngörülen hususlardan alacaklının borçluya işe dönmek için süresinde başvurup başvurmadığının belirlenmesi ... yargılamayı gerektirmektedir. Ayrıca, olayda 4857

17 Kar, 508-511. Çelik, Caniklioğlu-Canbolat, 552. Kuru, 98. Çil, 66-67. Astarlı, 45-46. Buna karşılık şarta bağlı hüküm verilip verilemeyeceğinin usul hukukunda da tartışmalı olduğu ve hukukumuzda bu konuda yasal ve mutlak bir yasak bulunmadığı görüşü için bkz. Özkes, İade Davasının Niteliği, 68. Ekmekçi 18.

18 İşçinin işverene başvurmaksızın icra takibini başlatmasının olsa olsa on işgünlük süre içinde işverene başvuru zorunluluğunun yerine getirilmesi anlamına gelebileceği; bu başvurunun, işçinin hukuki yararı olmaması, işe başlama iradesinin bir ihtarla yerine getirilebileceği, basit bir yol yerine yargı organlarının uğraştırılmasının uygun olmadığı gerekçesiyle icra memuru tarafından reddedilmesi yönündeki isabetli görüş için bkz. Kar, 510.

19 Çil, 66. Alpagut, İş Mahkemeleri, 211. Kar, 509 vd., 511. Ekmekçi, 19. Astarlı, 46. Çankaya-Günay-Göktaş, 316-317. İcra ve iflas hukukunda şikayet konusunda geniş bilgi için bkz. Kuru, 38 vd. Pekcanitez-Atalay-Özkan-Özkes, 67 vd.

20 Buna karşılık işe iade davalarında ilamlı icranın gerçekleştirilebileceği görüşü ve bu konuda izlenmesi gereken yol önerisi için bkz. Özkes, İade Davasının Niteliği, 72 vd.

Sayılı Yasanın 21. maddesindeki koşulların oluşup oluşmadığının değerlendirilmesi de yargılamaya muhtaçtır. İlamlı takip yapılamaz".²¹

3. İşçinin İlamsız İcra Takibine Başvurması

İşçi mahkemece verilen feshin geçersizliği kararı üzerine, 7036 sayılı yasayla yapılan değişiklikten önce olduğu gibi, alacakları için ikinci bir dava yani eda davası açabilir veya doğrudan ilamsız icra takibi yoluna gidebilir. Kuşkusuz 7036 sayılı yasadan önce de işçi her zaman ilamsız icra yoluna başvurabilirdi. Ancak bu yasayla öngörülen düzenlemeyle, tazminat ve ücretlerin mahkeme kararında parasal olarak belirlenmesi işçiye bu konuda kolaylıklar sağlamıştır. İlamsız icra (genel haciz) yoluyla takip, işçinin işe başlatmama (iş güvencesi) tazminatı ile en çok dört aya kadar ücret ve diğer haklara ilişkin talebini icra müdürüne yapması ile başlar. Takip talebinin yasaaya uygun olarak doldurulup (İKK 58) verilmesi ve harçların ödenmesi ile icra müdürü, alacağın varlığını incelemeksizin, borcun yedi gün içinde ödenmesi ihtarını içeren bir ödeme emrini işverene gönderir (İKK 60-61). İşveren yedi gün içinde ödeme emrine *itiraz* ederse icra takibi durur (İKK 62-66). İşveren borcun şarta bağlı olduğu, işçinin süresinde işe başlamak için başvurmadığı, başvurusunda samimi olmadığı, işe davet etmesine rağmen gelmediği gibi itirazlarda bulunabilir. İşverenin süresinde itiraz ederek takibi durdurması halinde, işçi İKK 67 uyarınca genel hükümlere göre *iş mahkemesinde itirazın iptali* davası açılabilir.²²

İş mahkemesinin, işverenin ödeme emrine karşı yapmış olduğu itirazın haksız olduğuna karar vermesi halinde, icra takibi devam eder ve işçinin dava dilekçesinde açıkça talep etmesi koşuluyla,

mahkeme işvereni alacağın yüzde yirmisinden aşağı olmamak üzere *icra inkar tazminatı* ödemeye mahkum eder (İKK 67/2). Feshin geçersizliğinin tespitine ilişkin kararda iş güvencesi tazminatı ile en fazla dört aylık boşta geçen süre alacağı ve diğer haklar parasal olarak belirlendiğinden, icra inkar tazminatına hükmedilmesi için gerekli olan alacağın *likit* (belirli ve belirlenebilir) olması gerçekleşmiş durumdadır. İcra inkar tazminatı, borçlunun ödeme emrine haksız yere itiraz etmesini önlemek için konulmuş bir yaptırımdır. Bu tazminata hükmedilebilmesi için, itirazın haksızlığına karar verilmesi yeterli olup, işçinin zarar görmesi zorunlu değildir. İşveren gerçek zararın yüzde yirmiden daha az olduğunu ispat etmek suretiyle daha az bir tazminata hükmedilmesini isteyemez.²³

İş Kanunu'nun 21. maddesine 7036 sayılı Yasayla 4. fıkra olarak eklenen, iş güvencesi tazminatı ile dört aya kadar boşta geçen süre ücreti ve diğer hakların parasal olarak belirlenmesi hükmü sonucunda, işe başlatılmayan işçinin mevcut uygulamaya göre ikinci bir dava (eda davası) açması yerine, parasal miktarın tahsili için ilamsız icra takibine geçmesi işçi açısından daha uygun olabilir. Her şeyden önce birinci yolu tercih eden işçi, önce alacak davası açacak, bu davadan alacağı eda hükmünü bu kez ilamlı icraya koyacaktır. Her ne kadar ilamlı icra kısa sürede sonuçlanabilecek ise de, bu sürecin toplam olarak ilamsız takibe göre daha uzun sürmesi ihtimali fazladır. Bunun gibi, alacaklar parasal olarak belirlenmiş olduğundan, ilamsız icrada (iş mahkemesinde) tazminat ve ücret miktarına itiraz olmayacaktır. Sadece İK 21'de öngörülmüş olan şartların gerçekleşip gerçekleşmediği değerlendirilecektir. Diğer yandan, ödemeye itiraz etmesi halinde işveren davayı kaybederse, alacak likit olduğundan yüksek icra inkar tazminatını ödemek zorunda kalacaktır. Bu hususlar olayın özelliğine göre işverenlerce ödeme emrine itiraz etme ihtimalini azaltabilir. Bu nedenlerle, 7036 sayılı yasa değişikliğinin, feshin geçersizliğine ilişkin kararın ortaya çıkardığı

21 Y12HD, 25.5.2005, 284/3780, LHD, 27, 2005, 1091, Pekcanitez-Atalay-Özkan-Özekes, 271, dn. 38.

22 Buna karşılık işçinin sahip olduğu tespit kararı İİK 68/1'de sayılan belgelerden olmadığından icra mahkemesinden itirazın kaldırılmasını istemeyeceği konusunda bkz. Kar, 511-513. İtirazın kaldırılması hakkında geniş bilgi için bkz. Kuru, 112 vd. Pekcanitez-Atalay-Özkan-Özekes, 124 vd.

23 Kuru, 111-112. Kar, 513-514. Çil, 63.

hukuki sorunların çözümünde belirli bir iyileşme getirdiği kabul edilebilir.²⁴

4. Olması Gereken Hukuk Bakımından Görüşümüz

İş akdinin feshinin geçersizliği (işe iade) davalarında tespit kararı verilmesinin ve boşta geçen sürelerle ilişkin ücret ve iş güvencesi tazminatının şarta bağlı olarak karara bağlanmasının yarattığı sorunlar ve güçlükler karşısında, öğretide oy birliği ile savunulduğu²⁵ şekilde, yapılacak yasa değişikliği ile Fransız ve Alman hukukunda olduğu gibi işe iade veya tazminat seçeneği mahkemede kesin olarak hükme bağlanmalıdır.

Fransız hukukunda, feshin ciddi ve gerçek nedenlere dayanmadığı sonucuna varan yargıç taraflara, işçinin işyerine iadesini önerebilir. Taraflardan birinin işe iadeyi reddetmesi halinde, yargıç işçinin herhangi bir zararı olmasa bile, son altı aylık ücretinden az olmamak üzere bir tazminatın ödenmesini kararlaştırır. Bu tazminatın ödenmesi ayrıca kıdem tazminatının ödenmesine engel oluşturmaz. (CT.L.1234-9). İşçi fesih nedeniyle daha fazla zarara uğramışsa, ispat etmesi koşuluyla zararın tamamına hak kazanır (CT.L.1235-3)²⁶

Alman Feshe Karşı Koruma Kanunu'nun (Kündigungsschutzgesetz)²⁷ 9.paragrafına göre, mahkemece feshin sosyal yönden haksız olduğuna karar verildiğinde, işçiye işe iade ile tazminat seçeneği arasında bir tercih yapma olanağı sağlanmakta, işçinin işe dönmek istememesi veya işçinin iş ilişkisini devam ettirmesinin ya da işveren ile işçi arasında işletme amaçlarına yararlı bir beraber ça-

alışmanın beklenemeyeceği durumlarda, işverenin başvurusu üzerine yargıca işe iade yerine işçinin yaşına ve kıdemine göre yasanın 10.paragrafında gösterilen bir tazminata hükmetme yetkisi tanınmaktadır.²⁸

İşe iade davalarında Fransız ve Alman hukukuna benzer bir sistemle geçersiz feshe uygulanacak yaptırımın mahkeme aşamasında eda hükmü olarak nihai şekilde belirlenmesi halinde, işçi için ikinci bir dava açmaya veya ilamsız icra takibine başvurmaya gerek kalmayacak, işe iadenin gerçekleştirilmesi veya tazminat ve boşta geçen sürelerle ilişkin ücret alacaklarının ilamlı icra takibi ile tahsil edilmesi olanağı doğacaktır. 9.8.2002 tarihli ve 4773 sayılı iş güvencesi yasası ile 22.5.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu hazırlanırken ne yazık ki bu yola gidilmemiş; 7036 sayılı yasa öngörülürken bu konuya bir çözüm getirilmek istenmiş, ancak bu kez düzenleme sağlam ve kesin bir temele oturtulamadığından yukarıda belirttiği gibi istenen sonuçlara ulaşılamamıştır.

5. Dava Tarihindeki Ücretin Esas Alınması

İş Kanunu'nun 21. maddesinin 4. fıkrasında boşta geçen süre ücreti ile iş güvencesi tazminatının hesaplanmasında, eski uygulamadan farklı olarak işçinin işe başlatılmama (iş akdinin feshi) tarihindeki ücretin değil, *dava tarihindeki* ücretin esas alınacağı hükme bağlanmıştır. Adı geçen fıkraya göre "Mahkeme veya özel hakem, ikinci fıkrada düzenlenen tazminat ve üçüncü fıkrada düzenlenen ücret ve diğer hakları, dava tarihindeki ücreti esas alarak parasal olarak belirler".

Hemen belirtelim ki, kanımıza göre bu değişiklik sadece söz konusu hakların hesaplanmasında esas alınacak ücrete ilişkin olup, iş akdinin feshi tarihini değiştirmemiştir. Başka bir deyişle, yukarıda da belirttiği gibi feshin geçersizliğine karar verildiğinde, taraflar arasında var olan iş ilişkisinin hiç feshedilmemiş gibi devam ettiğini, feshin

24 Çil, 63, 66-67, 72.

25 Süzek, B.4. 572. Aynı yazar, Sosyal Politikanın Araçları, 112. Soyer, Feshe Karşı Koruma, 65. Güzel, İş Güvencesi, 106-107. Aynı yazar, Sözleşmenin Sona Ermesi, 305 vd., 309 vd. Alpagut, Sözleşmenin Feshi, 241. Baycık, 389-390. Özkaraca, 135. Korkusuz, 27. Bedük, 936, dn. 48. Öğretide Ekmekçi'ye göre, feshin geçersizliği halinde işe iade seçeneğinden vazgeçilerek, iş güvencesi sistemi salt bir tazminat talebine dönüştürülmelidir.

26 Bkz. Auzero-Baugard-Dockès, 577-578. Peskine-Wolmark, 359 vd. Güzel, Sözleşmenin Sona Ermesi, 306, 307.

27 Alman Feshe Karşı Koruma Kanunu konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. Géa-Kaufmann-Kessler-Michel, 34 vd. Süzek, Fesih, 33 vd.

28 Bolt, 79 vd. Kaufmann-Kessler-Köhler, 115-116. Süzek, Fesih, 37. Soyer, Feshe Karşı Koruma, 65. Güzel, Sözleşmenin Sona Ermesi, 308-309. Astarlı, 52-53.

başta fesih bildirim yapıldığında değil işçinin işe başlatılmaması tarihinde sona erdiğini kabul etmek gerekir.²⁹ 7036 sayılı yasayla İK 21/4 getirilmeden önce işçinin tazminat ve boşta geçen sürenin ücretine ilişkin haklarının fesih tarihi olan işe başlatılmama tarihinde olması gereken ücret dikkate alınmak suretiyle hesaplanması gerekiyordu. İK 21/4 bu durumu değiştirmiş, her ne kadar iş ilişkisinin başta yapılan fesih tarihinde sona erdiğine ilişkin bir düzenlemeye yer vermemişse de, söz konusu alacakların *dava tarihi* esas alınarak parasal olarak belirleneceğini öngörmüştür.³⁰

Belirtelim ki, İK 21/4'de getirilen iş güvencesi tazminatı ve boşta geçen süre ücreti ile diğer haklarının dava tarihindeki ücreti üzerinden hesaplanması gereği, işçinin sadece bu alacakları ile sınırlıdır. Hükümde açıkça "ikinci fıkrada düzenlenen tazminat ile üçüncü fıkrada düzenlenen ücret ve diğer haklar" denilmiştir. Yasada yapılan düzenlemeyle iş ilişkisinin sona erdiği tarih konusunda bir değişiklik getirilmediğine ve ihbar ve kıdem tazminatının dava tarihindeki ücret üzerinden ödeneceği hakkında bir hüküm yer almadığına göre, İK 21/4 bu haklara uygulanmayacak; bu konuda eski uygulama devam edecektir.³¹

6. Yargı Kararının Kesinliği

İş Kanunu'nun 20. maddesinin 7036 sayılı yasayla değişik 3. fıkrası uyarınca "Dava ivedilikle sonuçlandırılır. Mahkemece verilen karar hakkında *istinaf* yoluna başvurulması halinde, bölge adliye mahkemesi ivedilikle ve *kesin olarak* karar verir". İş Mahkemeleri Kanunu'nun 20. maddesi gereğince de fesih bildirimine itiraz davalarında verilen kararlar kesindir; bu kararlar hakkında temyiz yoluna başvurulamaz.³²

Yasanın gerekçesine göre "Düzenleme ile, 6100 sayılı Kanundaki genel düzenleme yanında, iş hukukunun temel prensipleri dikkate alınarak daha kısa sürede kesinleşmesinde yarar umulan dava türlerinin de bölge adliye mahkemelerinde kesinleşmesi öngörülmekte ve bu şekilde bir yandan da Yargıtayın iş yükünün hafifletilmesi amaçlanmaktadır".

Bu durumda, İK 20 uyarınca işe iade davalarında, kararda belirtilen boşta geçen süreye dair alacaklar ile iş güvenliği tazminatının toplam miktarı temyize başvuru sınırını aşsa dahi anılan yasanın açık hükmü karşısında istinaf kararı kesin nitelik taşıyacak, temyize tabi olmayacaktır. Buna karşılık, açılan işe iade davası sonucunda hükmedilen sendikal tazminatlara ilişkin kararların (STSK 25/5) dışında, işe iade davası açılmaksızın bağımsız olarak açılan sendikal tazminat davalarında (STSK 25/5, son cümle) hükmedilen miktar istinaf kararının kesinlik sınırının üzerinde ise, temyiz yoluna gidilebilir.³³

KAYNAKÇA

- AKI, Erol: İş Sözleşmesinin Feshi, Feshe İtiraz ve Geçersiz Nedenle Yapılan Feshin Hukuki Sonuçları, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006, 283-321.
- AKIN, Levent: Termination of labor contracts and unfair dismissal under Turkish labor law, Comparative labor law-policy journal, Summer 2004, 561-591.
- ALP, Mustafa: İşçinin Feshe Karşı Korunması (İş Güvencesi Yasası), DEÜHFD, 2003, S. 1, s. 1-40.
- ALPAGUT, Gülsevil: İş Mahkemeleri Kanun Ta-

29 Süzek, B.14, 647, 651. Güzel, İş Mahkemeleri, 1143,1145. Çelik-Caniklioğlu-Canbolat, 552. Astarlı, 46, 50-51. Çil, 61, 67-68. Aksi görüşte, Narmanlioğlu, 19-21. Özkes, İade Davasının Niteliği, 66.

30 İş güvencesi tazminatı ve boşta geçen süre ücreti ile diğer hakların dava tarihi esas alınarak belirlenmesinin eleştirisi için bkz. Güzel, İş Mahkemeleri, 1143-1145. Soyer, Bazı Düzenlemeler, 37. Astarlı, 47. Çil, 63.

31 Çelik-Caniklioğlu-Canbolat, 553. Kşz. Ekmekçi, 16.

32 İş Mahkemeleri Kanunu'nda istinaf mahkemesinin kesin kararlarının geniş tutulması ve temyiz yolunun bü-

yük ölçüde sınırlandırılarak adeta istisna haline getirilmesinin haklı eleştirisi için bkz. Güzel, İş Mahkemeleri, 1137-1141. Soyer, Bazı düzenlemeler, 37-38. Alpogut, İş Mahkemeleri, 204-205. Ekmekçi, 17. Astarlı, 51-52. Namılı, 142-144. Belirli miktarı aşan uyuşmazlıklar için aynı görüşte, Özkes-Atalı, 75.

33 Çil, 71-72.

- sarı Taslağı ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, İstanbul 2016, 195-217 (İş Mahkemeleri).
- ALPAGUT, Gülsevil: İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi, III. Yılında İş Yasası, İstanbul 2005, 200-251. (Sözleşmenin Feshi).
 - ASTARLI Muhittin: 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun İş Güvencesi Hükümlerinde Öngördüğü Değişikliklerin Değerlendirilmesi, Sicil, 38, 2017, 40-53.
 - AUZERO, G.-BAUGARD, D. DOCKÈS, E.: Droit du travail, éd.31, Paris 2018.
 - BAYCIK, Gaye: İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar, Ankara 2011.
 - BEDÜK, Mehmet Nusret: İş Sözleşmesinin Feshinde Kötüniyet Tazminatı, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, İstanbul 2011, 921-967.
 - BOLDT, Gerhard: La stabilité de l'emploi en droit allemand, La stabilité de l'emploi dans le droit des pays membres de la C.E.C.A. Luxembourg 1958, 55-104.
 - CENTEL, Tankut: İş Güvencesi, İstanbul 2012.
 - ÇANKAYA, O.G. - GÜNAY, C.İ. -GÖKTAŞ, S.: Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Ankara 2005.
 - ÇELİK, N.- CANIKLIOĞLU, N.-CANBOLAT, T.: İş Hukuku Dersleri, B. 31, İstanbul 2008.
 - ÇİL, Şahin: İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk, Ankara 2018.
 - EKMEKÇİ, Ömer: Maddi İş Hukuku Yönünden 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu, "Yeni İş Mahkemeleri Kanunu Üzerine" Toplantısı, İstanbul 2018, 5-38.
 - EKONOMİ, Münir: Hizmet Akdinin Feshi ve İş Güvencesi, Çimento İşv., Mart 2013 Özel Ek, 1-40.
 - GEA, F.-KAUFMANN, O.-KESSLER, F.-MICHEL, S.: La rupture du contrat de travail en droit allemand: Présentation générale, La rupture du contrat de travail en droits français et allemand, Strasbourg 2000, 23-50.
 - GÜZEL, Ali: İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi, İş Güvencesi, Sendikalar Yasası, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası Semineri, İstanbul 2004, 15-145 (İş Güvencesi).
 - GÜZEL, Ali: İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağı Hakkında Bazı Aykırı Düşünceler, ÇT, 50, 2016/3 1131-1146 (İş Mahkemeleri).
 - GÜZEL, Ali: İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları (Eleştirel Bir Yaklaşım), İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu, İstanbul 2004, 237-317 (Sözleşmenin Sona Ermesi).
 - KAR, Bektaş: İş Güvencesi ve Uygulaması, B. 3, Ankara 2017.
 - KAUFMANN, O.-KESSLER, F.-KÖHLER, P.A.: Le droit social en Allemagne, éd. 2, Bruxelles 2001.
 - KORKUSUZ, Refik: İşe İadeye İlişkin Yargılama Yöntemi ve Türk Hukukunda Uygulaması, Kamu Hukuku Arşivi, Mart 2006, 12-28.
 - KÖSEOĞLU, Ali Cengiz: İş Sözleşmesinin Geçersiz Nedenle Feshinin İhbar ve Kıdem Tazminatına Etkisi, Karar İncelemesi, Sicil, 20, Aralık 2010, 88-101.
 - KURU, Baki: İcra ve İflas Hukuku, Ankara 2017.
 - MANAV, A. Eda: İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları, Ankara 2009.
 - MOLLAMAHMUTOĞLU, H.-ASTARLI, M.-BAYSAL, U.: İş Hukuku, B. 6, Ankara 2014.
 - NAMLI, Mert: İş Uyuşmazlıkları ve İstinaf, Sicil, 36, 2016, 119-147.
 - NARMANLIOĞLU, Ünal: İş Güvencesi Hükümleri Çerçevesinde Açılacak Davanın Konusu, Niteliği ve Davayı Tamamen ya da Kısmen Konusuz Bırakan Olgular, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.I. İstanbul 2011, 623-655 (Davanın Konusu).
 - NARMANLIOĞLU, Ünal: İş Kanunu'nun İşçiye Güvence Sağlayan Feshin Geçersizliği Davasının Yeni Çerçevesi (İş Mahkemeleri Kanunu'nun Fesih Geçersizliği Davasında Yaptığı

- Değişiklikler), Sicil, 38, 2017, 9-21 (Yeni Çerçeve).
- ODAMAN, Serkan: İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, 2011, Ankara 2013, 129-234.
 - ÖZEKES, Muhammet: Hukuk Yargılaması ve İcra Hukuku Yönünden İşe İade Davaları ve Uygulama Sorunları, İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları, İstanbul 2005, 131-170 (Uygulama Sorunları).
 - ÖZEKES, Muhammet: 7036 Sayılı Kanunla Yapılan Değişikliklerin İşe İade Davasının Niteliği ve İcrasına Etkisi, Sicil, 39, 2018, 62-77 (İade Davasının Niteliği).
 - ÖZEKES, M.-ATALI, M.: 7036 Sayılı Yeni İş Mahkemeleri Kanunu Üzerine Eleştiri, Değerlendirme ve Öneriler, "Yeni İş Mahkemeleri Kanunu Üzerine" Toplantısı, İstanbul 2018, 41-122.
 - ÖZKARACA, Ercüment: İş Güvencesi Sistemine Eleştirel Bakış, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2011 Yılı Toplantıları, İstanbul Barosu-Galatasaray Üniversitesi, İstanbul 2012, 92-136.
 - PEKCANITEZ, H.-ATALAY, O. ÖZKAN, M.S.-ÖZEKES, M.: İcra ve İflas Hukuku, B.3., Ankara 2005.
 - PESKINE, E. -WOLMARK-C.: Droit du travail, ed. 7, Paris 2013.
 - SAVAŞ KUTSAL, F. Burcu: Geçersiz Feshin Yaptırımları: İşe İade ve Tazminat, Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ankara 2017, 267-299.
 - SOYER, M. Polat: Feshe Karşı Korumanın Genel Çerçevesi ve Yargıtay Kararları Işığında Uygulama Sorunları, İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları, İstanbul 2005, 27-69 (Feshe Karşı Koruma).
 - SOYER, M. Polat: Yeni İş Mahkemeleri Kanunu İle Getirilen Bazı Düzenlemeler Hakkında Genel Bir Değerlendirme, İHSGHD, 37, 2018, 21-46 (Bazı Düzenlemeler).
 - SUBAŞI, İbrahim: Türk İş Hukukunda İş Güvencesi, İstanbul 2011.
 - SÜZEK, Sarper: İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, İş Güvencesi Konusunda Karşılaştırmalı Bir İnceleme, Ankara 1976 (Fesih).
 - SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, B.1, 2002, B.2, 2005, B.4, 2008, B.9, 2013, B.14, 2017.
 - SÜZEK, Sarper: Feshin Geçersizliği Davasında Yargılama Süreci ve Ortaya Çıkan Olguların Davaya Etkisi, İHSGHD, 35, 2012, 57-75 (Yargılama süreci).
 - SÜZEK, Sarper: "İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları" Konulu Tebliğe (Prof. Dr. Ali Güzel) Yorum, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu, İstanbul 2014, 318-325, 355-359 (Akademik Forum).
 - SÜZEK, Sarper: Sosyal Politikanın Araçlarından Biri Olarak, İş Hukuku, Sosyal Devlet ve Sosyal Politika Semineri, Ankara 2007, 107-115, 119-121, 145-152 (Sosyal Politikanın Araçları).
 - ŞAHLANAN, Fevzi: İş Güvencesi Kanunu'nun Kapsamı ve Yasal Süreç, Mercek, Nisan 2003, 15-20.
 - TAŞKENT, Savaş: Açıklamalı İçtihatlı 4857 Sayılı İş Kanunu, B.11, İstanbul 2018.
 - YILMAZ, Ejder: İşe İade Davasında Verilen Hükmün İcra Takibine Konulması, Sicil 21, Mart 2010, 45-52.
 - YİĞİT, Yusuf: İş Hukukunda Geçersiz Fesih Kavramı ve Geçersiz Fesih Üzerine İşe İade Başvurusu Yapan İşçinin İşverence İşe Başlatılmaması ve Sonuçları, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.11, İstanbul 2011, 1143-1205.