

Makale Gönderim Tarihi: 17 Haziran 2019

Makale Kabul Tarihi: 21 Haziran 2019

## Sendikal Nedene Dayanan İşe İade Davalarında Kanun Yolu

### Öz

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu 12.10.2017 tarihinde kabul edilerek 25.10.2017 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Yeni Kanun ile 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu yürürlükten kaldırılmış; bunun yanında 4857 sayılı İş Kanununda da değişiklikler öngörülmüştür.

7036 sayılı Kanunla özellikle iş mahkemelerinin artan iş yükü ve iş davalarının görülme süreleri dikkate alınarak iş mahkemesinde dava açılmadan önce dava şartı olarak arabuluculuk hükümlerine başvurulması zorunluluğu getirilmiştir. Yine Yargıtay'ın artan iş yükü ile Bölge Adliye Mahkemelerinin göreve

başlaması dikkate alınarak bazı uyuşmazlıklara ilişkin davaların, Yargıtay yerine bölge adliye mahkemesinde kesinleşmesi öngörülmüştür. Bu kapsamda İş Kanunu m.20 uyarınca açılan işe iade davalarının istinaf aşamasında kesinleşeceği düzenlenmiş; ancak, sendikal sebeple yapılan fesihlerde işe iade davası açılması halinde kanun yoluna başvuru noktası belirsiz olarak kalmıştır. Bu çalışmada, kanun yoluna başvuru hakkının önemi de gözetilerek sendikal nedene dayanan işe iade davalarında kanun yoluna başvuru konusu üzerinde durulacaktır.

### Anahtar Sözcükler:

İşe iade davası, sendikal sebeple fesih, kanun yolu, istinaf, temyiz.

## Civil Remedy In Reinstatement Cases Based On Unionism

### Abstract

The Labour Courts Law No. 7036 legislated in 12.10.2017 and entered into force in 25.10.2017. With the new Law, the Labour Courts Law No. 5521 has been repealed and were amendments made in the Labour Law no 4857.

Due to the increasing workload of labour courts and extended duration of the trials, in Law No 7036, it becomes obligatory to apply to the mediation before litigation. Also, it regulated that some disputes will conclude in the Regional Court of Appeal instead of the Court of Cassation, taking into

consideration the increasing workload of the Court of Cassation and the foundation Regional Courts of Appeal. In this context, it is regulated that the lawsuits filed under the Labour Law Article 20 will conclude at the stage of appeal; however, the civil remedy in the reinstatement cases where the termination of the contract based on unionism remained unclear. In this study, considering the importance of the right to appeal, the issue of determination of civil remedy in reinstatement cases basing on unionism will be underlined.

### Keywords:

Reinstatement cases, termination of contract based on unionism, civil remedy, appeal, cassation.

\*Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı-ercumentozkaraca@yahoo.com

\*\*Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı-semadeniz1905@gmail.com

## I. Giriş

İş güvencesi sistemi Hukukumuzda 2003 yılında uygulamaya girmiş ve 4857 sayılı İş Kanununun da işe iade davalarına ilişkin verilen ilk derece mahkeme kararlarının temyiz aşamasında kesin olarak karara bağlanacağı öngörülmüştür (m. 20/3). İşe iade davalarının sayısının her geçen yıl artması, verilen işe iade kararlarının tespit hükmü niteliği sebebiyle işçinin geçersiz feshin parasal sonuçlarını elde edebilmek için birden çok dava açması, Yargıtay'ın iş yükünün yıllar içinde kaçınılmaz biçimde artması sonucunu beraberinde getirmiştir.

12.10.2017 tarihinde kabul edilen 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununda iş mahkemelerinin ve Yargıtay'ın iş yükünü azaltmak amacıyla çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemelerin pek çoğu işe iade davalarına ilişkin olup dava şartı olarak arabuluculuğun öngörülmesi, işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücretinin dava tarihindeki ücret üzerinden hesaplanması bu kapsamda yapılan değişikliklerdendir. Yargıtay'ın iş yükünün azaltılması kapsamında yapılan önemli değişikliklerden biri de işe iade davalarının istinaf aşamasında kesinleşmesine ilişkindir. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 8. maddesine göre, *4857 sayılı Kanunun 20 nci maddesi uyarınca açılan fesih bildirimine itiraz davalarında verilen kararlar* hakkında temyiz yoluna başvurulamaz. Düzenleme, 4857 sayılı İş Kanunundan doğan işe iade davalarını açıkça temyiz yoluna başvurulamayacak kararlar arasında saymakta ancak; 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmeleri Kanununun 25. maddesi kapsamında açılacak işe iade davalarına ilişkin açık bir düzenleme öngörmemektedir. Bu durum, sendikal sebeple yapılan fesihlerde açılacak işe iade davalarının hangi kanun yolu aşamasında kesinleşeceği sorununu beraberinde getirmektedir. Nitekim bu hususta öğretilerde farklı görüşler ileri sürüldüğü gibi farklı yönde yargı kararlarına da rastlanmaktadır. Bu çalışmada 7036 sayılı Kanunun 8. maddesinin sendikal nedene dayan fesihlerde uygulanıp uygulanamayacağı gerekçeleriyle değerlendirilecektir.

## II. Kanun Yolu Kavramı

### 1) Kanun Yolunun Amacı

Yargılamanın amacı, ortaya çıkan hukukî uyuşmazlığı, hem uyuşmazlığın taraflarını hem de toplumu, o uyuşmazlık konusu hakkında tam olarak tatmin eder bir şekilde çözümlenektir. Yargı kararlarının telafi edilemez yapısı sebebiyle mahkemenin vereceği kararlardaki olası hataların önüne geçmek amacıyla bazı denetim mekanizmaları öngörülmesi gerekmiştir. Bu amaçla, modern hukuk sistemlerinde taraflar arasındaki uyuşmazlığın tek bir mahkeme tarafından kesin olarak çözüme bağlanması esası yerine, verilen mahkeme kararlarına karşı taraflara, kanun yoluna başvurma imkânı getirilmek suretiyle kararın uygunluğunun daha üst bir mahkeme tarafından denetlenmesi sağlanmıştır. İlk derece mahkemesi tarafından verilen ve doğru olmadığı ileri sürülen mahkeme kararlarının kesinleşmesinden önce üst mahkeme tarafından tekrar incelenerek değiştirilmesine veya düzeltilmesine yönelik olarak taraflara tanınmış olan başvuru yoluna kanun yolu denir<sup>1</sup>.

1 *Ansay, Sabri Şakir: Hukuk Yargılama Usulleri, Ankara 1960, 342; Bilge, Necip: Medenî Yargılama Hukukunda Karar Düzeltme, Ankara 1973, 3; Berki, Ömer: Karar Düzeltme Müessesesi, Dr. A. Recai Seçkin'e Armağan, Ankara 1974, 143; Postacıoğlu, İlhan: Medenî Usul Hukuku Dersleri, 6. Bası, İstanbul 1975, 716; Bilge, Necip/Önen, Ergun: Medenî Yargılama Hukuku Dersleri, Ankara 1978, 636; Önen, Ergun: Medenî Yargılama Hukuku, Ankara 1979, 293; Berkin, Necmeddin M.: Tatbikatçılara Usul Hukuku Rehberi, İstanbul 1981, 875; Üstündağ, Saim: Medenî Yargılama Hukuku, C. I-II, İstanbul 2000, 816; Kuru, Baki: Hukuk Muhakemeleri Usulü, C. 5, 6. Baskı, İstanbul 2001, 580; Durak, İzzet: Hukuk Yargılamasında Bozma Nedenleri, Niğde 2008, 3; Akkaya, Tolga: Medenî Usul Hukukunda İstinaf, Ankara 2009, 27; Üstündağ, Saim: 1711 Sayılı Kanun'un Kanunyolları Bakımından Getirdiği Değişiklikler ve Bunların Değerlendirilmesi, Makaleler, İçtihat Tahlilleri ve Çeviriler, Ankara 2010, 181; Alangoya, Yavuz/ Yıldırım, M. Kamil/Deren Yıldırım, Nevhis: Medenî Usul Hukuku Esasları, 8. Tıpkı Baskı, İstanbul 2011, 445; Görgün, L. Şanal/Kodakoğlu, Mehmet: Medenî Usul Hukuku, 2. Bası, Ankara 2012, 308; Muşul, Timuçin: Medenî Usul Hukuku, 3. Bası, Ankara 2012, 514; Yılmaz, Ejder: Hukuk Muhakemeleri Kanunu Şerhi, 2. Baskı, Ankara 2013, 1476; Umar, Bilge: Hukuk Muhakemeleri Kanunu Şerhi, Ankara 2014, 977; Karşlı, Abdurrahim: Medenî Muhakeme Hukuku, İstanbul 2014, 695; Kuru, Baki: Medenî Usul Hukuku Ders Kitabı, Ankara 2015, 524; Arslan, Ra-*

Yargı içinde verilen kararların denetimi, hem kararın hatalı olması riskini ortadan kaldırmayı hem de karar doğru da olsa daha deneyimli hâkimler tarafından incelenerek hukuka uygunluğunun sağlanmasını hedefler<sup>2</sup>. Bu amaçla, mahkeme kararlarının kesinleşmesinden önce bir üst mahkeme tarafından denetlenmesi kanun yolu kurumuyla sağlanmaktadır. Böylece, uyuşmazlığı karara bağlayan yerel mahkeme ve uyuşmazlığın tarafları kararın hukuka uygunluğunun denetlenebileceğini, varsa eksiklik ve hataların giderileceğini bilerek hareket ederler.

Kanun yolu ile hedeflenen, temelde hukuk güvenliğinin sağlanmasıdır. Bunun gerçekleştirilebilmesi, içtihat birliğinin sağlanmasına yönelik çalışmalarla ve verilen mahkeme kararlarında hukukun yeknesak uygulanması ile mümkündür<sup>3</sup>. Bireyler dava açarken sadece kanunlarda yer alan hukuk kurallarını değil aynı zamanda hukukun bir parçası olan yargı kararlarını da gözetirler. Aynı konuda tutarlı olarak verilen kararlar, kişinin dava açması veya açmaması açısından belirleyici olabilir. Bu sebeple içtihat birliğinin, kişilerin hak arama hürriyetinin sağlanması açısından önemi büyüktür<sup>4</sup>. Kanun yolu kurumu ile

üst mahkemelerin farklı ilk derece mahkemeleri tarafından verilen kararlar arasında birliği sağlanması, hukuk kurallarının yorumlanması ve somut olaya doğru uygulanması açısından yol gösterici olması mümkündür. İctihat birliğinin sağlanması, bir taraftan hukukun yeknesak uygulanmasını sağlarken, diğer taraftan hukukun gelişimine de hizmet eder. Kanun yolu, yargının kalitesinin artması bakımından ayrıca önem taşımaktadır. Özellikle iki dereceli kanun yolu sisteminin kabulü ile denetimin derecesi ve denetimi yapan hâkimlerin bilgi, deneyim ve uzmanlıkları artmakta; bu durum, mahkeme kararlarının hukuk kurallarına ve somut olay adaletine daha uygun; hatasız ve yeknesak olmasını sağlamaktadır.

## 2) Kanun Yoluna Başvuru Hakkının Sınırlandırılması

Kanun yoluna başvuru hakkı olumlu yönleri yanında bazı olumsuz sonuçları da içinde barındırabilir. Bunlar, kanun yoluna başvurulması sebebiyle yargılama sürecinin uzaması ve uyuşmazlığın daha uzun sürede sonuçlanması ile yargılama giderlerinin artması sebebiyle yargılamanın pahalılaşmasıdır<sup>5</sup>. Gerçekten de yargılamanın taraflara etkin bir hukuki koruma sağlayabilmesi için yargılamanın hızlı, kolay ve ucuz şekilde sonuçlandırılabilmesi gerekir. Kanun yoluna başvuru hakkı tanınması bu tür olumsuz sonuçlara sebebiyet verse de uyuşmazlıkları kısa sürede ve daha az maliyetle sonuçlandırabilmek adına yargılama sürecindeki hataların göz ardı edilmesi de mümkün değildir. Bu sebeple kanun koyucu, tarafların ve toplumun menfaatini gözeterek kararların parasal değerine ve davanın konusuna göre kanun yoluna başvuru hakkının kullanılması açısından sınırlayıcı düzenlemeler getirmiştir. Gerçekten de kanun yoluna başvuru hakkının saklı tutulmasının önemi açık ol-

mazan/Yılmaz, Ejder/Taşpınar Ayvaz, Sema: Medeni Usul Hukuku, Ankara 2016, 582; Kurt Konca, Nesibe/Damar, Ceren: İş Yargısında İstinaf Kanun Yolu, TBB Dergisi, 125, 2016, 189; Özekes, Muhammet: Pekcanitez Usul Medeni Usul Hukuku, C. 3, 15. Bası, İstanbul 2017, 2151; Pekcanitez, Hakan/Atalay, Oğuz/Özekes, Muhammet: Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı, 6. Bası, İstanbul 2018, 455.

- 2 Özekes, Pekcanitez Usul, 2150; Alangoya/Yıldırım/Deren Yıldırım, 447; Akkaya, 27; Pekcanitez/Atalay/Özekes, 869; Yıldırım, M. Kamil: Hukuk Devletinın Gereği: İstinaf, İstanbul 2000, 1; Üstündağ, 818.
- 3 Bilge, 5-6; Sungurtekin, Meral: Karar Düzeltmenin Kanun Yolu Niteliği ve Karar Düzeltme Dilekçesinde Sebep Gösterme Zorunluluğunun Bulunup Bulunmadığı Meselesi, YD, 1990/4, 474; Yılmaz, Ejder: Hukuk Davalarında Yasayollarına Başvuru Hakkı ve Bu Hakkın Sınırlandırılmasının Yerindeliği Sorunu, TBB, 1988/2, 132.
- 4 Özekes, kanun yolunun yeknesak içtihatların oluşması açısından önemini vurgularken Yargıtay'ın fazla sayıda dairesi bulunması sebebiyle benzer uyuşmazlık konularından farklı kararlar verdiğini ve içtihadı birleştirme yolunun da etkin biçimde kullanılmamasının sonucu olarak yeknesak kararlar ile hukuk birliği kurma amacına tam olarak hizmet edilemediğini ifade etmektedir (Özekes, Pekcanitez Usul, 2152). Yargıtay'ın daireleri arasında içtihat birliğinin sağlanması bakımından yapılan eleştiri

gözetildiğinde çok sayıdaki Bölge Adliye Mahkemelerinde farklı kararlar verilme ihtimalinin arttığını dolayısıyla yeknesak uygulamaların oluşma ihtimalinin azaldığını kabul etmek gerekir. Bu durum, konumuz bakımından sendikal nedenlerle yapılan fesiHLere karşı açılacak işe iade davalarında içtihat birliğinin sağlanmasının zorlaşacağı anlamına gelmektedir.

- 5 Özekes, Pekcanitez Usul, 2152.

makla birlikte sınırsız bir denetim mekanizmasından bahsedilmesi de mümkün değildir.

Kanun yoluna başvuru hakkı esas olduğundan hangi kararlar açısından kanun yolunun tamamen kapalı olacağı, hangi kararlar bakımından tek hangileri bakımından iki dereceli bir kanun yolu sistemi benimseneceğinin kanunda açıkça düzenlenmesi gerekir<sup>6</sup>. Mahkeme kararlarının hukuka uygunluğunun bir üst merci tarafından denetlenmesi Anayasal bir gerekliliktir. Anayasa m. 146 vd. hükümlerinde mahkeme kararlarının denetlenmesi öngörülmuş ancak kaç dereceli bir kanun yolu sistemi benimseneceğinin belirlenmesi kanunlara bırakılmıştır. Ülkemizde yeni uygulanmaya başlanan sistemle iki dereceli kanun yolu sistemi benimsenmiş, kanun yolları istinaf ve temyiz olarak düzenlenmiştir.

Hukuk devleti ilkesinin bir gereği olan hak arama özgürlüğü, Anayasa ile güvence altına alınmış temel hak ve özgürlüklerden biridir. Anayasanın 36. madde hükmü uyarınca herkes, meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı ve davalı olarak iddia ve savunma ile adil yargılanma hakkına sahiptir. Kanun yollarına başvurma hakkını da hak arama özgürlüğünün içinde düşünmek gerekir. O nedenle de hangi kararlar bakımından kanun yoluna başvurulabileceği ile başvurulacak kanun yolunun derecesinin belirlenmesi temel hak ve özgürlüklerin sınırlanması kurallarına göre ele alınması gereken bir konudur. Temel hak ve hürriyetler özlerine dokunulmaksızın yalnızca Anayasanın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplerle bağlı olarak ve ancak kanunla sınırlanabilir. Bu sınırlamalar, anayasanın sözüne ve ruhuna demokratik toplum düzeninin gereklerine ve "ölçülülük ilkesine" aykırı olamaz (AY m. 13).

Kanun koyucunun kanun yoluna başvuru bakımından sınırlayıcı bir hüküm getirmesi halinde bunun ölçülülük ilkesine uygun olması gerekir. Ölçülülük ilkesi, bir özgürlüğün kanun koyucu tarafından sınırlandırılması sürecinde öngörülen amaç ile temel hak ve özgürlüğe bu amaçla geti-

rilen sınırlama arasında her yönüyle bir uyumun olması, aralarında makul bir dengenin kurulması biçiminde tanımlanabilir<sup>7</sup>. Diğer bir ifadeyle kanun koyucunun tarafların kanun yoluna başvuru hakkını sınırlaması ancak kanun yolu ile hedeflenen hak arama hürriyetini ihlal etmediği müddetçe mümkündür. Temelde kanun yoluna başvuru bakımından getirilen ilk sınır hem istinaf hem de temyiz yoluna başvuru bakımından öngörülmuş olan parasal sınırdır. Anayasa Mahkemesi konuya ilişkin bir kararında<sup>8</sup>, belirli bir miktarın altındaki uyuşmazlıklar bakımından kanun yolunun kapalı olmasının hukuk devleti ilkesi ile çelişmediği sonucuna varmıştır. Ancak bu sınırın çok yüksek belirlenmesi ölçülülük ilkesi ile bağdaşmayacak ve Anayasanın 36. maddesinin ihlali anlamına gelebilecektir.

Kanunlarda parasal değer bakımından öngörülen sınır yanında kanun yollarına başvuru bakımından başkaca sınırlayıcı düzenlemelere de yer verilmiştir. Örneğin; HMK m. 362'de bazı dava ve kararlar bakımından temyize başvurulamayacağı düzenlenmiştir. Yine konumuz bakımından önem arz eden 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 8. maddesinde belirtilen dava ve işlerde verilen kararlar hakkında temyiz kanun yoluna başvurulamayacağı öngörülmüştür.

### 3) İstinaf Kanun Yolu

İstinaf kanun yolu, kural olarak ilk derece mahkemesince verilmiş ve kesinleşmemiş nihai kararlara karşı başvurulmuş, maddî vakıa ve hukuka uygunluk denetiminin bir arada yapıldığı bir kanun yoludur<sup>9</sup>.

7 *Hakyemez, Yusuf Şevki: Temel Hak ve Özgürlüklerin Sınırlanmasında Ölçülülük İlkesi, Hayri Domaniç'e 80. Yaş Günü Armağanı, İstanbul 2001, 1293; Oğurlu, Yücel: AİHM Kararları ve Türk İdare Hukukunda Temel Hak ve Özgürlüklerin Sınırlanmasında Bir Yargısal Denetim Ölçütü Olarak "Ölçülülük İlkesi", Turhan Tufan Yüce'ye Armağan, İzmir 2001, 485-521.*

8 *AYM, 20.01.1986, E. 1986/23 K. 1986/2 (RG, 16.04.1986, 19080).*

9 *Aras, Bahattin: Türk Hukukunda İstinaf Sistemi, YD, C. 33, S. 1-2, 2007, 137; Çınar, Ali Rıza: Türk ve Alman Hukukunda İstinaf, Ankara 2010, 55; Yılmaz, Ejder: İstinaf, Ankara 2005, 16; Akkaya, 41.*

6 *Akkaya, 29; Pekcanitez/Atalay/Özkes, 455.*

İstinaf yargılamasının temel amacı maddi vakıa denetimini yaparak somut olay adaletini sağlamaktır. Zira istinaf mahkemesi gerektiğinde ilk derece mahkemesi gibi inceleme yapma, eksiklikleri tamamlayarak karar verme yetkisine sahiptir. Böylece, ilk derece mahkemesinin karar verirken yaptığı eksik işlem, inceleme vb. bir hata varsa bunlar giderilerek uyumsuzluğun taraflarının hakları korunmuş olacaktır (HMK m. 353).

İstinaf incelemesinin kapsamını ilk derece mahkemesinde yapılan yargılamanın usulüne uygun olup olmadığı ile uyumsuzluğun çözümüne esas hukuk normlarının doğru uygulanıp uygulanmadığı oluşturur. İstinaf kanun yolunun amacı, yargılama esnasında ortaya çıkabilecek hataları en aza indirmek, somut olay adaletini sağlamak ve bu sayede hukuk devleti ilkesine uygun bir yargı sistemi elde edebilmektir.

İstinaf mahkemesinin yapacağı incelemenin kapsamı istinafın türüne göre belirlenecektir. İstinaf, klasik anlamda ve dar anlamda olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Klasik anlamda istinafta, ilk derece mahkemesinin yaptığı yargılamadan bağımsız ve neredeyse bu yargılamanın devamı mahiyetindeki bir kanun yolu incelemesi yapılmaktadır. Klasik anlamda istinafta davanın genişletilmesi, yeni taleplerde bulunulması, yeni vakıaların ileri sürülmesi, davaya yeni tarafların katılması, karşı dava açılması, takas ileri sürülebilmesi gibi usûli işlemlerin yapılması mümkündür<sup>10</sup>. Dar anlamda istinafta ise ilk derece mahkemesince yapılan yargılama baştan sona aynen tekrarlanmamakta; maddi vakıalar sadece taraflarca ileri sürülen istinaf sebepleriyle sınırlı olarak yeniden incelenmektedir. Dar anlamda istinafta teksif ilkesi uyarınca yeni dava malzemesi getirilmesi, yeni vakıa ve delil ileri sürülmesi mümkün değildir<sup>11</sup>. Ülkemizde kabul edilen istinaf sistemi,

klasik anlamda istinaf değil, denetimin asıl olduğu dar anlamda istinaftır. HMK m. 355 hükmü uyarınca istinaf incelemesinin, kamu düzenine aykırılık dışında taraflarca ileri sürülen istinaf sebepleriyle sınırlı olarak gerçekleştirilmesi; HMK m. 357’de istinaf yargılamasında yapılamayacak işlemler düzenlenirken, diğer işlemlerin yanında, bazı istisnalar haricinde yeni vakıa ve delil getirilmesinin kural olarak yasaklanması, istinaf kanun yolunun dar anlamda istinaf olarak nitelendirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Bölge adliye mahkemesi istinaf incelemesini yaparken bir hata veya eksiklik olmadığı sürece, ilk derece mahkemesinin yaptığı vakıa tespitleri ve topladığı dava malzemeleri ile bağlıdır ve taraflarca istinaf sebebi olarak ileri sürülmeyen bir hususu kamu düzenine ilişkin olmadıkça mahkemenin re’sen incelemesi mümkün değildir. Kural olarak, dava malzemesi toplanması için yapılması gereken işlemler istinaf mahkemesinde tekrar edilmez. İstinaf mahkemesi kararını, kural olarak ilk derece mahkemesinin hükmünü verdiği tarihteki duruma ve dava malzemesine göre verir. Bazı hallerde, duruşma yapılmadan dahi esas hakkında karar verilebilir. İstinaf mahkemesi esas hakkında tahkikat yapılmasına karar verirse tüm yargılamayı yeniden tekrar etmez. Sadece eksik ya da hatalı olan kısmın tamamlanması, düzeltilmesi için yargılama yapar.

İlk derece mahkemelerinden verilen nihai kararlar ile ihtiyati tedbir, ihtiyati haciz taleplerinin reddi ve bu taleplerin kabulü hâlinde, itiraz üzerine verilecek kararlara karşı istinaf yoluna başvurulabilir (HMK m. 341/1). Miktar veya değeri üç bin<sup>12</sup> Türk Lirasını geçmeyen malvarlığı davalarına ilişkin kararlar kesindir. Ancak manevi tazminat davalarında verilen kararlara karşı, miktar veya değere bakılmaksızın istinaf yoluna başvurulabilir (HMK m. 341/2). Alacağın bir kısmının dava edilmiş olması durumunda üç bin Türk Liralık kesinlik sınırı alacağın tamamına göre belirlenir (HMK m. 341/3). Alacağın tamamının dava edilmiş olması durumunda, kararda asıl

10 *Alangoya/Yıldırım/Deren Yıldırım*, 508; *Deren Yıldırım*, Nevhis: Teksif İlkesi Açısından İstinaf, İstinaf Mahkemeleleri Uluslararası Toplantı, 7-8 Mart 2003, TBB Yayınları, Ankara, 2003, 268; *Namlı, Mert*: İş Uyuşmazlıkları ve İstinaf, *Sicil*, S. 36, 2016, 121.

11 *Yılmaz*, İstinaf, 22; *Akkaya*, 100; *Muşul*, 301; *Alangoya/Yıldırım/Deren Yıldırım*, 508; *Deren Yıldırım*, 268; *Namlı*, 122.

12 Bu sınır 2019 yılı için 4.400 TL olarak uygulanmaktadır.

talebinin kabul edilmeyen bölümü üç bin Türk Lirasını geçmeyen taraf, istinaf yoluna başvuramaz (HMK m. 341/4). İlk derece mahkemelerinin diğer kanunlarda temyiz edilebileceği veya haklarında Yargıtay'a başvurulabileceği belirtilmiş olup da bölge adliye mahkemelerinin görev alanına giren dava ve işlere ilişkin nihai kararlarına karşı, bölge adliye mahkemelerine başvurulabilir (HMK m. 341/5).

Kanun koyucu istinafa başvurulabilecek nihai kararlar arasında kararın genel veya özel mahkeme tarafından verilmiş olması bakımından bir ayırım yapmamış; ancak miktar ve değere tabi malvarlığına ilişkin davalar açısından bir başvuru sınırı öngörmüştür. Malvarlığına ilişkin olmayan davalar bakımından ise HMK'da istinafa başvuru açısından bir sınır öngörülmemiştir. Dolayısıyla kural olarak malvarlığına ilişkin olmayan davalar bakımından herhangi bir sınırlama olmaksızın istinafa başvurulabilir. Öte yandan, özel kanunlarda istinaf kanun yoluna başvurulabilecek kararlara ilişkin başkaca bir sınır öngörülmesi olabilir. Bu durumda özel hükümler gözetilerek o dava açısından istinafa başvurunun mümkün olup olmadığı değerlendirilmelidir. Örneğin; İcra ve İflas Kanununa göre istinaf kanun yoluna başvurulabilmesi için alacak, hak veya malın değer veya miktarının yedi bin Türk lirasını<sup>13</sup> geçmesi gerekir (m. 363/1).

Bölge adliye mahkemelerinin 20.07.2016 tarihinde göreve başlaması ile birlikte HMK dışında kanun yollarına ilişkin düzenlemeler getiren ve ilk derece mahkemesinin kararına karşı doğrudan temyize veya Yargıtay'a başvurulmasını öngören özel kanunlardaki hükümlerin akıbetinin tespiti gereği doğmuştur. Gerçekten de, bu hükümlerin özel hüküm niteliği taşıdığı kabulü halinde istinaf aşamasından geçilmeksizin bu Kanun hükümleri uyarınca doğrudan temyize başvurulması mümkün olur. Kanun koyucu olması bir belirsizliği ortadan kaldırmak amacıyla ilk derece mahkemelerinin diğer kanunlarda temyiz edilebileceği veya haklarında Yargıtay'a baş-

vurulabileceği belirtilmiş olup da bölge adliye mahkemelerinin görev alanına giren dava ve işlere ilişkin nihai kararlarına karşı, bölge adliye mahkemelerine başvurulabileceğini öngörmüştür (HMK m. 341/5). Bu durumda, bir kanunda genel olarak kanun yoluna başvurulması yerine temyize veya Yargıtay'a başvuru öngörülmüş ise, bu kararlara karşı şartları varsa önce Bölge Adliye Mahkemesine, ancak daha sonra Yargıtay'a başvurulabilecektir.

#### 4) Temyiz Kanun Yolu

İki dereceli kanun yolu sisteminin ikinci aşamasını temyiz incelemesi oluşturur. Bölge Adliye Mahkemesinin istinaf incelemesi sırasında vermiş olduğu kararlara karşı Yargıtay tarafından temyiz incelemesi yapılması mümkündür. Temyiz, açık bir şekilde hatalı veya kanuna aykırı kararların düzeltilmesini amaçlayan, kararların hukuka uygunluk denetimini yapan olağan bir kanun yoludur<sup>14</sup>.

Temyiz incelemesinde mahkemenin verdiği kararın hukuka uygunluğunun denetlenmesi ile hukukun yeknesak uygulanmasını sağlama, içtihat birliği temin etme, hukukun gelişmesine katkıda bulunma gibi amaçlar gerçekleştirilmek istenmektedir<sup>15</sup>. İstinaf aşamasından farklı olarak temyiz aşamasında sadece hukuk kurallarının doğru uygulanıp uygulanmadığı üzerinde durulur; zira bir kuralın olayda yanlış tespit edilmiş, yorumlanmış ve uygulanmış olması benzer nitelikteki diğer olaylara emsal teşkil edebilir ve yanlışlığın sürekli biçimde devam etmesine sebep olabilir. Bu durumda, kural amacından uzaklaşır ki bu da hukuki güven ilkesinin ihlali anlamına gelir. Oysaki hukuki güven ve istikrarın korunması hukuk devletinin gereği olup temyiz mercii bu amaçla sadece hukuki denetim yapmakla görevlendirilmiştir<sup>16</sup>.

14 Pekcanitez/Atalay/Özekes, 478; Özekes, Pekcanitez Usul, 2277; Baysal, Ulaş: İş Yargılamasında Kanun Yollarına Başvuru ve Kanun Yollarına Başvuruya İlişkin Sorunlar, Av. Cengiz Özbilgin'e Armağan, Yeni Yasal Düzenlemeler Sonrasında İş Yargılaması Sempozyumu, İstanbul 2018, 75.

15 Özekes, Pekcanitez Usul, 2277.

16 Özekes, Pekcanitez Usul, 2283.

13 Bu sınır 2019 yılı için 10.280 TL olarak uygulanmaktadır.

Temyiz mahkemesinin en önemli görevlerinden biri de açık normların içeriklerinin belirlenmesi, yani onların somutlaştırılmasıdır. Bu bağlamda temyiz mahkemesi belirsiz olarak formüle edilmiş hukuk normlarını ve hukuki işlemleri yorumlamak ve delilleri değerlendirilmekle görevlidir<sup>17</sup>.

Temyiz incelemesinde istinaf kanun yolundan farklı olarak kararın sadece hukuka uygunluk denetimi yapılır. Bu aşamada daha önce ileri sürülmeyen vakia ve delillerin ileri sürülmesi ise mümkün değildir. Hatta hükmün verilmesinden sonra ortaya çıkan vakıaların dahi temyize konu edilmesi mümkün değildir.

Bir kararın temyiz edilip edilmeyeceği kanun tarafından belirlenir. Temyiz edilebilen kararlar HMK m. 361'de düzenlenmiştir. Hükme göre, kural olarak bölge adliye mahkemesi hukuk dairelerinden verilen temyizi kabil nihai kararlar ile hakem kararlarının iptali talebi üzerine verilen kararlara karşı temyiz yoluna başvurulabilir.

Temyiz kanun yoluna başvuru bakımında da kanun koyucu başvuru hakkını sınırlayan düzenlemelere yer vermiştir. HMK m. 362 hükmüne göre miktar veya değeri kırk bin Türk Lirasını<sup>18</sup> (bu tutar dâhil) geçmeyen davalara ilişkin kararlar; kira ilişkisinden doğan ve miktar veya değeri itibarıyla temyiz edilebilen alacak davaları hariç olmak üzere 4. maddede gösterilen davalar ile (634 sayılı Kat Mülkiyeti Kanunundan doğup taşınmazın aynına ilişkin olan davalar hariç) özel kanunlarda sulh hukuk mahkemesinin görevine girdiği belirtilen davalarla ilgili kararlar; yargı çevresi içinde bulunan ilk derece mahkemeleri arasındaki yetki ve görev uyuşmazlıklarını çözmek için verilen kararlar ile merci tayinine ilişkin kararlar; çekişmesiz yargı işlerinde verilen kararlar; soy bağına ilişkin sonuçlar doğuran davalar hariç olmak üzere, nüfus kayıtlarının düzeltilmesine ilişkin davalarla ilgili kararlar; yargı çevresi içindeki ilk derece mahkemeleri hâkimlerinin davayı görmeye hu-

kuki veya fiilî engellerinin çıkması hâlinde, davanın o yargı çevresi içindeki başka bir mahkemeye nakline ilişkin kararlar; geçici hukuki korumalar<sup>19</sup> hakkında verilen kararlar temyiz edilemez. Miktar ve parasal değer ile sınırlanan davalarda alacağın bir kısmının dava edilmiş olması durumunda, kırk bin Türk Liralık kesinlik sınırı alacağın tamamına göre belirlenir. Alacağın tamamının dava edilmiş olması hâlinde, kararda asıl talebinin kabul edilmeyen bölümü kırk bin Türk Lirasını geçmeyen tarafın temyiz hakkı yoktur. Ancak, karşı taraf temyiz yoluna başvurduğu takdirde, diğer taraf da düzenleyeceği cevap dilekçesiyle kararı temyiz edebilir (HMK m. 362/2). Özel kanunlarda da bazı kararların temyize elverişli olmadığı düzenlenmiş olabilir. Konumuz bakımından aşağıda inceleyeceğimiz İş Mahkemeleri Kanununun 8. maddesinde bazı davaların istinaf aşamasında kesinleşeceği, dolayısıyla bu davalara karşı temyize başvurulamayacağı öngörülmüştür.

Temyiz sebepleri Kanunda tek tek gösterilmemiştir. Ancak bozma sebeplerine ilişkin düzenleme getiren HMK m. 371 hükmü dolaylı olarak temyiz sebeplerini ortaya koymaktadır. Buna göre, hukukun veya taraflar arasındaki sözleşmenin yanlış uygulanmış olması; dava şartlarına aykırılık

19 Yargıtay'ın konuya ilişkin bir kararına göre, "...İlk Derece Mahkemesince "Davacıların davalı sendikadan ... 6 Nolu Şubesinin 25/02/2018 tarihinde yapılacak olan şube genel kuruluna esas olan delege seçim listesine adlarının yazılması ve gerekli tebligatların yapılması konusunda ihtiyati Tedbir kararı verilmesine" dair hüküm tesis edilmiş ve fazlaya dair istemin reddine karar verilmiştir. ...Somut uyuşmazlıkta, davacının sadece ihtiyati tedbir istemine ilişkin talebi kabul edilmiş ve davalı tarafından bu karar temyiz edilmiştir. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 341. maddesine göre "İlk derece mahkemelerinden verilen nihai kararlar ile ihtiyati tedbir, ihtiyati haciz taleplerinin reddi ve bu taleplerin kabulü hâlinde, itiraz üzerine verilecek kararlara karşı istinaf yoluna başvurulabilir." 6100 sayılı Kanun'un "Temyiz edilemeyen kararlar" başlıklı 362. maddesinin 1. fıkrasının (f) bendine göre ise bölge adliye mahkemeleri tarafından geçici hukuki korumalar hakkında verilen kararlara karşı temyiz kanun yolu kapalıdır.

Açıklanan maddi ve hukuki olgulara göre, bölge adliye mahkemesince ihtiyati tedbire ilişkin verilen karar kesin nitelikte olduğundan, davalının temyiz isteminin reddine karar vermek gerekmiştir. ...", Yarg. 22. HD, 25.10.2018, E. 2018/13607 K. 2018/23279; aynı yönde, Yarg. 22. HD, 23.1.2018, E. 2018/1 K. 2018/965.

17 Akil, Cenk: İstinaf Kavramı, Ankara 2010, 191.

18 Bu sınır 2019 yılı için 58.800,00 TL olarak uygulanmaktadır.

bulunması; taraflardan birinin davasını ispat için dayandığı delillerin kanuni bir sebep olmaksızın kabul edilmemesi; karara etki eden yargılama hatası veya eksiklikleri bulunması halinde karar temyize konu edilebilir. İstinaftan farklı olarak temyiz kanun yolunda Yargıtay temyiz dilekçesinde gösterilen sebepler ile bağlı olmayıp; açık kanun hükmüne aykırı gördüğü diğer hususları da inceleyebilir (HMK m. 369). Temyizin amacının hukuki denetim olması, mahkemenin bu aşamada kanun hükmüne aykırılık olarak tespit ettiği tüm durumları inceleyebilmesini gerektirmektedir. Gerçekten de hukuki denetimin yapıldığı bu aşamada Yargıtay hukukun doğru uygulanıp uygulanmadığını belirlerken tarafların hukuki nitelendirilmeleri ile bağlı olmayacağından temyiz sebeplerinin de bir bağlayıcılığı bulunmayacaktır.

### III. İşe İade Davalarında Kanun Yolu

#### 1) Genel Olarak

İş hukukunun özel bir uzmanlığı gerektirmesi sebebiyle genel mahkemeler yanında ayrı bir iş yargılaması sisteminin oluşturulmasına ihtiyaç duyulmuştur. İş mahkemelerinin kuruluşu, yargılama usulü, kanun yollarına başvuru prosedürü bakımından düzenlemeler ilk olarak 30.01.1950 tarih ve 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu<sup>20</sup> (İşMK) ile yapılmış; 12.10.2017 tarih ve 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu<sup>21</sup> (İMK) 5521 sayılı Kanunu yürürlükten kaldırarak iş yargılaması bakımından yeni bir dönem başlatmıştır. Mevzuatta, yürürlükten kaldırılan 5521 sayılı Kanuna yapılan atıflar, bu Kanuna yapılmış sayılacaktır (İMK m.10/2).

7036 sayılı Kanun ile önceki dönemde karşılaşılan pek çok sorunun giderilmesi hedeflenmiştir. Özellikle 5521 sayılı Kanun ile HMK hükümleri arasındaki kanun yoluna başvuru hakkının

tefhim veya tebliğ tarihinden itibaren başlaması, yargılama usulünün seri veya basit usulde gerçekleştirilmesi gibi uyumsuzluklar 7036 sayılı Kanun ile giderilmeye çalışılmıştır. Bu çerçevede İMK'da yargılama usulü daha önce HMK ile yapılan değişiklikle uyumlu olarak basit yargılama usulü şeklinde belirlenmiş; 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun kanun yollarına ilişkin hükümlerinin, iş mahkemelerince verilen kararlar hakkında da uygulanacağı öngörülmüştür (m. 7).

7036 sayılı Kanunda işe iade davalarında yargılamaya ilişkin çeşitli değişiklikler yapılmıştır. Bu bağlamda zorunlu arabuluculuk müessesesi işe iade davası açabilmek için ön koşul kabul edilmiş; işe iade davalarında kanun yoluna ilişkin yargılamayı hızlandırıcı düzenlemeler öngörülmüştür. İfade etmek gerekir ki iş hukukunun en önemli amaçlarından biri, işçi ile işveren arasındaki çalışma ilişkisinin devamını sağlamak, diğer bir ifadeyle işçinin işini korumaktır. Bu amaçla iş güvencesi hükümleri getirilmiş; işçi işveren ve toplumun menfaatine olacak biçimde işverenin fesih hakkı sınırlandırılmıştır. İş güvencesi hükümleri ile getirilmek istenen amacın sağlanabilmesi ancak etkin bir yargılama ile mümkündür. Etkin yargılamanın bir parçası olan kanun yollarına başvuru hakkında 7036 sayılı Kanunda önemli değişiklikler içeren yeni bir sistem öngörülmüştür. Bu bağlamda hem 5521 sayılı Kanun hem de 7036 sayılı Kanun döneminde işe iade davalarında kanun yoluna başvuru hakkının değerlendirilmesi gerekir.

#### 2) 5521 Sayılı Kanun Dönemi

5521 sayılı Kanunun ilk halinde, iş mahkemelerince verilen kararlara karşı tefhim tarihinden itibaren sekiz gün içinde temyize başvurulması öngörülmüştü (İşMK m. 8). Ancak 2004 yılında kabul edilen 5235 sayılı Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanunla<sup>22</sup>, istinaf kanun yolunun kabulü, İş Mahkemeleri Ka-

20 RG. 4.2.1950, 7424.

21 RG. 25.10.2017, 30221.

22 RG. 07.10.2004, 25606.



nununda yer alan kanun yollarına ilişkin hükümleri etkilenmişti. Böylece, 2.3.2005 kabul tarihli İş Mahkemeleri Kanununda Değişiklik Yapılmasına İlişkin 5308 sayılı Kanun<sup>23</sup> ile İş Mahkemeleri Kanununda değişiklik yapılarak iş yargılaması, yeni iki dereceli kanun yolu sistemine uyarlanmıştı<sup>24</sup>.

İstinaf kanun yolunun kabulünden sonra 5521 sayılı Kanunun kanun yollarına ilişkin değişen 8. maddesine göre, iş mahkemelerince verilen nihaî kararlara karşı istinaf yoluna başvurulabiliyordu. Para ile değerlendirilemeyen dava ve işler hakkındaki kararlar hariç, miktar veya değeri üç bin Türk lirasını geçmeyen davalar hakkındaki nihaî kararlar ise kesindi. İstinaf yoluna başvurma süresi, karar yüze karşı verilmişse nihaî kararın taraflara tefhimi, yokluklarında verilmiş ise tebliği tarihinden itibaren sekiz gündü. Bölge adliye mahkemesinin para ile değerlendirilemeyen dava ve işler hakkındaki kararları ile miktar veya değeri kırk bin Türk lirasını geçen davalar hakkındaki nihaî kararlara karşı tebliğ tarihinden başlayarak sekiz gün içinde temyiz yoluna başvurulabiliyordu. Kanun yoluna başvurulmuş kararların, bölge adliye mahkemesi ve Yargıtay tarafından iki ay içinde karara bağlanması öngörülmüştü. Maddede ayrıca, istinaf ve temyize başvuru bakımından aranan parasal sınırın her takvim yılı başından geçerli olmak üzere, Maliye Bakanlığınca her yıl tespit ve ilan edilen yeniden değerlendirme oranında artırılacağı ifade edilmişti. Parasal sınırların uygulanmasında hükmün verildiği tarihteki miktar esas alınmaktaydı.

İstinafın konusu, ilk derece mahkemesinin esasa ve usüle ilişkin nihaî kararlarıdır; ancak, her nihaî karara karşı kanun yoluna başvurulamaz. Kanun yolu kapalı kararlar istisnâ niteliktedir. İş

23 RG. 18.03.2005, 25759.

24 Ancak istinaf kanun yolunun kabul edilmesi ile Bölge Adliye Mahkemelerinin göreve başlamaları arasındaki süreçte uygulanmak üzere Kanuna geçici 1. madde eklenmiş; Bölge Adliye Mahkemelerinin göreve başlama tarihinden önce verilen kararlar hakkında yapılan temyiz başvurularının, kesinleşinceye kadar Yargıtay tarafından sonuçlandırılması öngörülmüştü. Bu kararlar hakkında İş Mahkemeleri Kanununun bu Kanunla yapılan değişiklikten önceki temyize ilişkin hükümleri uygulanacaktır.

yargılamasında, bazı kararlara karşı kanun yolunun kapatılması, iş hukukunun toplumsal ve ekonomik ilişkileri yakından etkilemesiyle ve bu sebeple iş hukukundan doğan davaların kısa, ucuz ve etkin biçimde sonuçlanmasıyla açıklanabilir. İş yargısında bazı anlaşmazlıkların, mahkeme kararıyla bir sonuca bağlanmasından sonra, kanun yolu aşamasının sonuçlanmasının beklenilmesi adil olmayan sonuçlara neden olabilmektedir<sup>25</sup>. 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununa göre malvarlığına ilişkin davalarda verilen kararlara karşı istinafa başvurulabilmesi, Kanunda öngörülen belirli parasal sınırın aşılması şartına bağlanmıştı. İş Mahkemeleri Kanununun 8. maddesi gereğince, bu değer altında kalan iş mahkemesi kararlarına karşı istinaf yoluna başvurulamıyordu. Malvarlığına ilişkin olmayan mahkeme kararlarına karşı, istinaf yoluna başvurulması konusunda ise sınırlayıcı bir düzenlemeye yer verilmemişti. Buna göre, kural olarak ilk derece mahkemesinin malvarlığıyla ilgili olmayan tüm nihaî kararlarına karşı, istinafa başvurulabiliyordu. Ancak iş hukukunda, kanun koyucu malvarlığına ilişkin olmayan bazı davalar bakımından ilk derece mahkemesince verilecek kararın kesin olduğunu özel kanun hükümleri ile düzenlemişti. Örneğin; 6356 sayılı Kanunda ilk derece mahkemesi tarafından kesin olarak verileceği öngörülmüş kararlar mevcuttur<sup>26</sup>.

İş yargılamasında istinafa ilişkin İşMK m. 8 hükmünde istinaf kanun yolunun tüm süreçleri

25 Kanun yollarına başvuru, hak arama özgürlüğünün bir görüntüsüdür. Herhangi bir yargı kararının kesin olarak verilmesi, yani o karara karşı kanun yollarına başvurma hakkının bulunmaması, hak arama özgürlüğü için çok tehlikeli bir boşluktur. Geniş bilgi için bkz. *Yılmaz*, Yasayolları, 142.

26 6356 sayılı Kanunda bu kapsamda değerlendirilebilecek hükümlerden bazıları şunlardır:

*"Genel kurul dışında yapılan delege seçimlerine seçim sonuçlarının ilanından sonra iki gün içinde yapılacak itirazlar, mahkeme tarafından kesin olarak karara bağlanır"* (m. 16/2). *Haklı bir neden gösterilmeden üyelik başvurusu kabul edilmeyenler, bu kararın kendilerine tebliğinden itibaren otuz gün içinde dava açabilir. Mahkemenin kararı kesindir"* (m. 17/5). *"İşçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata ve süreye ilişkin itirazları mahkeme altı iş günü içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlar"* (m. 43/3).

hüküm altına alınmamış; maddede genel kanun olan HMK'da yer alan istinaf düzenlemesinden farklılaşan hususlara değinilmekle yetinilmişti. Dolayısıyla İşMK'da hüküm bulunmayan hallerde, HMK'nın istinafa ilişkin genel hükümleri uygulanmaktaydı.

Bölge adliye mahkemelerinin temyizi kabil kararlarına karşı, tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde, temyiz yoluna başvurulması mümkündür (HMK m. 361/1). İşMK'da ise HMK'da yer alan genel temyize başvuru kuralından ayrılan bir düzenlemeye yer verilmişti. Buna göre, bölge adliye mahkemelerince verilen nihai kararlara karşı, tebliğ tarihinden başlayarak sekiz gün içinde temyiz yoluna başvurulabiliyordu (İşMK m. 8/3). 5521 sayılı Kanunda 5308 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikten önce temyize başvuru bakımından parasal bir sınır öngörülmemişti. Ancak HUMK m. 427 hükmünde yer alan parasal sınırın bu dönemde yapılan temyiz başvurularında dikkati alınması gerektiği kabul edilmişti<sup>27</sup>. Bununla birlikte dava konusu para olmayan veya parayla değerlendirilemeyen davalara ilişkin hükümler de miktar ve değer sınırlaması olmaksızın temyiz edilebiliyordu<sup>28</sup>.

İşe iade davalarında kanun yolu 4857 sayılı İş Kanununun 20. maddesinde özel olarak düzenlenmişti. Hükme göre, işe iade davalarının temyizi mümkün olup; mahkeme kararının temyizi halinde Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verecekti. İstinaf kanun yolunun hukuk sistemimize girmesi ile işe iade davalarında istinaf kanun yoluna gidilmeksizin doğrudan temyize başvurmanın mümkün olup olmadığının değerlendirilmesi gerekmişti. Bu konuya ilişkin olası bir belirsizliği gidermek amacıyla HMK'da açık

bir düzenlemeye yer verilmiştir. Hükme göre, ilk derece mahkemelerinin diğer kanunlarda temyiz edilebileceği veya haklarında Yargıtay'a başvurulabileceği belirtilmiş olup da bölge adliye mahkemelerinin görev alanına giren dava ve işlere ilişkin nihai kararlarına karşı, bölge adliye mahkemelerine başvurulabilir (HMK m. 341/5). Bu durumda, açılan işe iade davalarında ilk derece mahkemesinin verdiği karara karşı önce istinafa; ancak Bölge Adliye Mahkemesinin konuya ilişkin karar vermesinden sonra temyize başvurulabilmekteydi<sup>29</sup>.

### 3) 7036 Sayılı Kanun Döneminde Durum

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununda önceki dönemde yaşanan belirsizlik ve genel kanun olan HMK ile ortaya çıkan çelişkilerin giderilmesi amaçlanmıştır. Bu bağlamda istinaf kanun yoluna başvuru bakımından HMK'da yer alan parasal sınırdan farklı bir parasal sınır öngörülmemiş; Hukuk Muhakemeleri Kanununun kanun yollarına ilişkin hükümlerinin iş mahkemelerince verilen kararlar hakkında da uygulanması öngörülmüştür (İMK m. 7/3). Hukuk Muhakemeleri Kanununa göre, ilk derece mahkemelerinden verilen nihai kararlar ile ihtiyati tedbir, ihtiyati haciz taleplerinin reddi ve bu taleplerin kabulü hâlinde, itiraz üzerine verilecek kararlara karşı istinaf yoluna başvurulabilir. HMK'da istinaf kanun yoluna başvuru bakımından getirilen ve her yıl artan parasal sınır iş davaları bakımından da dikkate alınacaktır.

İstinaf yoluna başvuru süresi iki haftadır. Bu süre, ilamın usulen taraflardan her birine tebliğiyle işlemeye başlar. İstinaf yoluna başvuru süresine ilişkin özel kanun hükümleri saklıdır (HMK m. 345). 7036 sayılı Kanunda da HMK ile uyumlu olarak istinaf kanun yoluna başvurma süresi bakımından ilamın tebliği tarihi esas alınmıştır<sup>30</sup> (İMK m.7/4).

27 Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu'nun 06.06.1975 gün ve 1975/6-8 sayılı kararında, 5521 sayılı Kanunda açık düzenleme olmamakla birlikte, bu yasanın 15. maddesindeki düzenleme gereği Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 427. maddesindeki kesinlik sınırının iş mahkemelerinde verilen kararlarda uygulanması gerektiği sonucuna varılmıştır.

28 *Alangoya/Yıldırım/Deren Yıldırım*, 455; *Bilge/Önen*, 646; *Görgün/Kodakoğlu*, 319; *Karslı*, 853; *Pekcanitez/Atalay/Özekes*, 480; *Yılmaz, Şerh*, s. 1520-1521.

29 Özekes ise hükmü bölge adliye mahkemesinin işe iade davaları bakımından kesin karar vereceği biçiminde değerlendirmektedir (Özekes, *Pekcanitez Usul*, 2166).

30 5521 sayılı Kanunda ise kararın tebliğ veya teffim edilmiş olması bakımından farklı başlangıç süreleri benim-

Bölge adliye mahkemesi esastan inceleme sonunda kararın usul ve esas açısından doğru olduğuna hükmederse başvuruyu esastan reddeder, yani ilk derece mahkemesinin kararı onandır. Yargılamada eksiklik bulunmamakla beraber, kanunun olaya uygulanmasında ilk derece mahkemesinin hata ettiği fakat yeniden yargılama yapılmasına ihtiyaç duyulmadığı takdirde veya kararın gerekçesinde hata edilmiş ise bölge adliye mahkemesi kararı düzelterek esastan karar verir. Yargılamada eksiklik bulunması ancak bu eksikliklerin duruşma yapılmaksızın tamamlanacak nitelikte olması halinde bunların tamamlanmasından sonra bölge adliye mahkemesi yeniden esas hakkında karar verir (HMK, m. 353/1, b).

Bölge adliye mahkemesi hukuk dairelerinden verilen temyizi kabil nihai kararlar ile hakem kararlarının iptali talebi üzerine verilen kararlara karşı tebliğ tarihinden itibaren iki hafta içinde temyiz yoluna başvurulabilir. Davada haklı çıkmış olan taraf da hukuki yararı bulunmak şartıyla temyiz yoluna başvurulabilir (HMK m. 361/1, 2). 7036 sayılı Kanunda kanun yolunun tespiti bakımından açılmış davaların akıbeti de belirlenmiştir. Buna göre, ilk derece mahkemeleri tarafından bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce verilen kararlar, karar tarihindeki kanun yoluna ilişkin hükümlere tabidir (Geçici m. 1/4)<sup>31</sup>.

senmişti. Buna göre, istinaf yoluna başvurma süresi, karar yüze karşı verilmişse nihai kararın taraflara tefhimi, yokluklarında verilmiş ise tebliğ tarihinden itibaren sekiz gündü (İMK, m. 8/2). Ancak, tefhim edilen karar hükmüne ilişkin tüm hususları içermiyorsa, temyiz süresi tefhimden değil, tebliğ tarihinden itibaren başlamaktaydı. 7036 sayılı Kanunla sadece tebliğ tarihinin benimsenmiş olması isabetli olmuştur (Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat: İş Hukuku Dersleri, 31. Bası, İstanbul 2018, 66).

31 Yargıtay'ın konuya ilişkin bir kararına göre, "...Dosya içeriğinden davalı vekili tarafından temyiz isteminde bulunulan Bölge Adliye Mahkemesi kararının "işe iade" talebine ilişkin olup, İlk Derece Mahkemesinin kararı 25.10.2017 tarihinden sonra ve bu nedenle 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8/1-a bendine göre temyiz edilemeyen karar olduğundan davalı vekilinin temyiz isteminin reddine,... 05/02/2019 gününde oy birliğiyle karar verildi..."; Yarg. 9. HD, 5.2.2019, E. 2019/446 K. 2019/2786; aynı yönde, Yarg. 9. HD, 8.1.2019, E. 2018/11218 K. 2019/198.

7036 sayılı Kanunda temyize başvurulabilecek kararlar bakımından da HMK'da düzenlenmiş olan parasal sınırın gözetilmesi gerekir. Buna göre 2019 yılı itibarıyla parasal değeri 58.800,00 TL'yi aşan davalar bakımından temyize başvurulabilir (HMK m. 362/1, a). Ancak 7036 sayılı Kanunda temyize başvurulabilecek kararlar bakımından dava konusu gözetilerek de bazı sınırlamalar getirilmiştir. Kanuna göre, 4857 sayılı Kanunun 20. maddesi uyarınca açılan fesih bildirimine itiraz davalarında verilen kararlar; işveren tarafından toplu iş sözleşmesi veya işyeri düzenlemeleri uyarınca işçiye verilen disiplin cezalarının iptali için açılan davalarda verilen kararlar; 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 24. maddesinin birinci ve beşinci fıkraları, 34. maddesinin dördüncü fıkrası, 53. maddesinin birinci fıkrası, 71. maddesinin birinci fıkrası kapsamında açılan davalarda verilen kararlar; 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun 10. maddesinin sekizinci fıkrası, 14. maddesinin dördüncü fıkrası kapsamında açılan davalarda verilen kararlar için temyiz kanun yoluna başvurulamaz (İMK m. 8). Maddeye göre işe iade davaları ile 6356 sayılı Kanunun 24. maddesinin 1. ve 5. fıkrası kapsamında işyeri sendika temsilcileri ve amatör sendika yöneticileri tarafından açılan işe iade istemli davalar istinaf aşamasında kesinleşecek; bu davalar bakımından temyize başvurulamayacaktır.

7036 sayılı Kanun ile maddi hukuka ilişkin kanunlarda da iş yargılaması ile bağlantılı kimi değişiklikler yapılmıştır. Bu kapsamda işe iade davalarında kanun yoluna ilişkin özel düzenleme getiren İş Kanununun 20. maddesi değiştirilmiş; ilk derece mahkemesi tarafından verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması halinde, bölge adliye mahkemesinin ivedilikle ve kesin olarak karar vereceği öngörülmüştür (İşK m. 20/3)<sup>32</sup>.

32 İşe iade gibi yargılamanın hızının yargılamanın etkinliği açısından özel önem arz ettiği dava türlerinde dosyanın ilk derece mahkemesine geri gönderilmesi yolunun kapatılması gerektiği yönünde, *Baysal*, 89.

İş yargılamasının en önemli davalarından biri kuşkusuz ki işe iade davalarıdır. 7036 sayılı Kanunla bu davaların istinaf aşamasında kesinleşmesi öngörülmüştür; temyiz yolu kapatılmıştır. Konuya ilişkin düzenleme getiren İMK m. 8 hükmünün gerekçesinde "Madde ile iş mahkemelerince verilip temyiz edilemeyen, bir başka ifadeyle bölge adliye mahkemelerinde kesinleşen kararlar düzenlenmektedir. Bu kapsamda 4857 sayılı İş Kanununun 20. maddesinde düzenlenen fesih bildirimine itiraz (işe iade) davaları ve işveren tarafından toplu iş sözleşmesi veya işyeri düzenlemeleri uyarınca işçiye verilen disiplin cezalarının iptali için açılan davalar sayılmaktadır. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununda düzenlenen ve maddede belirtilen davaların, işin niteliği de dikkate alınarak istinaf kanun yolunda kesinleşmesi kabul edilmektedir. 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 Yargıtay'ın iş yükünün hafifletilmesi amaçlanmaktadır." ifadelerine yer verilmiştir. Bu durum, hükmün amacının salt Yargıtay'ın artan iş yükünü azaltmak ve kısa sürede kesinleşmesinde yarar umulan davalarda uzayan dava süresini kısaltmak olduğunu ortaya koymaktadır. Kanaatimizce işe iade davaları bakımından temyiz yoluna başvuru imkânını ortadan kaldıran söz konusu düzenleme eleştiriye açık olup salt iş yükünün azaltılması, adil yargılanma hakkı, hukuk güvenliği ilkesi ve hak arama özgürlüğü ile yakından bağlantılı olan kanun yoluna başvuru hakkını sınırlamaya sebep oluşturamaz.

Öte yandan, bu düzenleme biçimi bölge adliye mahkemelerinden farklı kararlar çıkma olasılığı nedeniyle içtihat birliğinin sağlanamaması dolayısıyla hukuki belirlilik ve hukuki güvenlik ilkesi açısından da isabetli değildir. Özellikle ülke çapında örgütlü işletmelerde örneğin aynı işletmesel karara dayalı fesihlerde somut dosya özetinde farklılıklar bulunmamasına rağmen farklı

yönde kararlar çıkabilecektir. Sistemden kaynaklanan bu durum doğaldır ancak hukuki güvenlik ilkesini zedeleyici nitelikte olup çok sayıda bireysel başvuruya konu olabilecektir.

İş hukukunun temel amacının işçiyi korumak olması; ekonomik ve teknolojik gelişmelerden hızla etkilenmesine, dinamik ve değişken bir hukuk dalı olmasına, dayandığı ilke, kavram ve temellerin kendini yenilemesine sebep olmaktadır<sup>33</sup>. Çalışma hayatında ortaya çıkan bu dinamik ve değişkenliğin sağlanabilmesi, ancak durağan hukuk normlarını yorumlayarak değişen koşullara, ortaya çıkan yeni iş ilişkilerine uyarlayan yargı kararları ile mümkündür<sup>34</sup>. İşte bu noktada işe iade davalarında kanun yolu denetiminin önemi ortaya çıkmaktadır. İMK m. 8 ile işe iade davalarında temyiz yolunun kapatılmış olması Yargıtay içtihatlarıyla elde edilen iş hukukunu geliştirme imkânının önünün kesilmesi anlamına gelecek<sup>35</sup>; iş güvencesi açısından fesih sebeplerinin sağlıklı bir biçimde incelenebilmesine engel olacak bu da içtihat birliği sağlamayı zorlaştıracaktır<sup>36</sup>.

33 Güzel, Ali: İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağı Hakkında Bazı Aykırı Düşünceler!..., Çalışma ve Toplum, 2016/3, 1138; Astarlı, Muhittin: 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 4857 Sayılı İş Kanunu'nun İş Güvencesi Hükümlerinde Öngördüğü Değişikliklerin Değerlendirilmesi, Sicil, S. 38, 2017, 51.

34 Güzel, 1139.

35 Soyer, Polat: Yeni İş Mahkemeleri Kanunu İle Getirilen Bazı Düzenlemeler Hakkında Genel Bir Değerlendirme, Legal İSGHD, C. 15, S. 57, 2018, 38; Alpagut, Gülsevil: İş Mahkemeleri Kanunu Tasarı Taslağı İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi, İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 40. Yıl Uluslararası Toplantısı, İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi, 2016, 204; Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat, 68; Güzel, 1140; Astarlı, 51-52.

36 Bugüne kadarki uygulamamız açısından konunun en üst düzeydeki uygulayıcıları olup doğabilecek sorunlar konusundaengin tecrübe sahibi olan 9. ve 22. Hukuk Dairesi Başkanlarının görüşleri de bu yöndedir. Bu konuda Çamur, Mehmet: "...işe iade davalarının...Yargıtay denetimine tabi kılınması gerektiğini tasarı görüşülürken bildirdik. İşe iadenin sonuçları çok ağırdır; hem işveren açısından, hem işçi açısından verilecek hatalı bir karar işçinin tazminatlarını öldürebileceği gibi işvereni de haksız tazminatlara mahkûm edebilecek bir husustur..." ifadelerine; Göktaş, Seracettin: "...ben Bilim Komisyonunda görev aldım...hem de Adalet Komisyonunda görev aldık ve bunu şöyle önermiştik. Dedik ki, "bazı davalar gerçekten önemlidir, ama aynı zamanda da acildir,

Belirtilen nedenlerle işe iade davalarında temyiz kanun yolu tekrar açık hale getirilmelidir.

Öğretide belirtildiği gibi, feshin geçersizliğinden bağımsız olarak işe iade davasının sonuçları olan boşta geçen süre ücreti ve diğer haklar ile işe başlatmama tazminatına ilişkin davalarda miktara göre temyiz yolu açık olacaktır<sup>37</sup>. Sendikal nedenle yapılan fesihler sebebiyle açılan sendikal tazminat talepli işe iade davalarının hangi kanun yolunda kesinleşeceği önemi nedeniyle aşağıda ayrıca değerlendirilecektir.

## IV. Feshin Sendikal Nedene Dayanması Halinde Açılacak İşe İade Davalarında Kanun Yolunun Tespiti

### 1) Yasal Durum

Yukarıda belirttiğimiz gibi, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile daha önce temyiz edilebilen bazı kararların istinaf aşamasında kesinleşeceği öngörülmüştür. 7036 sayılı Kanunun "Temyiz edilemeyen kararlar" başlıklı 8. maddesinde sayılan kararlar arasında, "4857 sayılı Kanunun 20 nci maddesi uyarınca açılan fesih bildirimine itiraz davalarında verilen kararlar" da bulunmaktadır (m.

bir an önce sonuçlandırılması lazım". Bunlar için atlamalı temyiz yönteminin öngörülmesini önermiştik. Yani istinaf atlanarak Yargıtay'a intikal etsin ve hem içtihat birliği anlamında, hem de Yargıtay'ın iş güvencesi bakımından bir deneyimi var sonuçta. Bunların sağlıklı bir şekilde sonuçlanması bakımından Yargıtay tarafından sonuçlanmasını istemiştik, fakat bu kabul görmedi. Şu anda şöyle bir sorun ortaya çıkıyor: Örneğin, bir banka düşünelim, Türkiye'nin her tarafında şubeleri var. Aynı işletmesel kararlar işçi çıkarıyor, şu anda 11 bölge adliye mahkememiz var, her bölge adliye mahkememizde, tabii ki ya ret ya da kabul yönünde kararlar çıkabiliyor ve bunları birleştirmek mümkün değil ya da birleştiresek bile maddi hukuk anlamında sonuç doğurmuyor...bunun kanaatimce bir an önce yasal bir düzenlemeye kavuşturulması lazım. Bir an önce ya atlamalı temyiz yönteminin benimsenmesi ya da en azından bir temyiz yolunun öngörülmesi doğru olur diye düşünüyorum...". Bkz. Türk-İş ve AYBÜ tarafından 14.1.2019'da Ankara'da gerçekleştirilen "Türk Hukukunda Sendikal Haklar Sempozyumu", Genel Görüşme, sırasıyla, 61, 166.

37 Kar, Bektaş: İş Yargılaması Usulü, Ankara 2018, 718.

8/1, a). Söz konusu maddede, 6356 sayılı Kanun m. 25 kapsamında açılan davalara ilişkin kararlar ise özel olarak sayılmamıştır. Bu açıdan yapılabilecek ilk tespit, işe alınma ya da iş ilişkisinin devamı sırasında yapılan sendikal ayırıcılık nedeniyle talep edilen sendikal tazminata ilişkin bölge adliye mahkemesi kararları HMK m. 362/1,a uyarınca belirlenen kesinlik sınırının altında kalmamak kaydıyla temyiz edilebilecektir.

Aynı şekilde sendikal nedenle yapılan fesiHLere karşı işe iade davası açılmayıp doğrudan sendikal tazminat talep edilmesi durumunda da dava değerine göre temyiz yolu açıktır. İşçinin doğrudan sendikal tazminat talep etmek yerine sendikal tazminat talepli işe iade davası açması halinde ise hukuki durum bu kadar net değildir.

Kanun koyucu temyize ilişkin düzenleme yaparken 6356 sayılı Kanunun 24. maddesini gözetmiş ve bu maddeden doğan işe iade davalarının açıkça istinaf aşamasında kesinleşeceğini öngörmüştür. Ne var ki 25. madde bakımından benzer bir düzenlemeye gitmemiştir. Bunun temel sebebinin 25. maddenin istinaf aşamasında kesinleşmesi açıkça öngörülmüş bulunan 4857 sayılı Kanunun 20. maddesine atıf yapması olduğu söylenebilir. Ancak esas olan, verilecek karar bakımından daha güvenceli bir sistem getiren kanun yolunun açık tutulması olmalıdır. Bundan hareketle mevcut düzenlemenin değerlendirilmesi gerekmektedir. Sadece sendikal tazminat talebiyle dava açılması halinde kararın, parasal olarak temyiz kesinlik sınırının üstünde olması kaydıyla, temyiz kanun yolunda kesinleşmesi söz konusuysen; işe iade talebiyle birlikte sendikal tazminat talep edilmesi halinde davanın istinaf kanun yolunda kesinleşeceğinin kabulü hukuki güvenlik ilkesi ile bağdaşmayacaktır. Bu durumda, işe iade talepli de olsa sendikal tazminat miktarı kesinlik sınırının üzerindeyse temyiz kanun yolunun açık olduğunun kabulü gerekir<sup>38</sup>. Aksi durum sendikal tazminat talepleri bakımından çelişkili bir durum yaratacaktır.

Sendikal tazminat talepli işe iade davalarının

38 Aynı yönde, Kar, 719.

temyize tabi olmadığı kabul edildiğinde, aynı işyerinde aynı durumdaki işçilerden bazılarının doğrudan sendikal tazminat talep etmeleri, bazılarının ise işe iade davası açmaları durumunda, dosya özelinde birbirinden farklılık taşımayan uyumsuzluklarda, feshin sendikal nedene dayanıp dayanmadığı hususunda farklı yönde kararlar çıkabilecektir.

## 2) Yargıtayın Görüşü

Konuya ilişkin olarak bir uyumsuzlukta İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 27. Hukuk Dairesi temyiz yolu açık olmak üzere karar vermekle birlikte, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi söz konusu kararın sendikal tazminat talepli de olsa işe iade davası üzerine verilen bir karar olduğu gerekçesiyle temyiz edilemeyeceğine karar vermiştir.

İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 27. Hukuk Dairesi 24.05.2018 tarihinde, sendikal sebeple iş sözleşmesinin feshi iddiasıyla açılan davada temyiz yasa yoluna başvuru hakkı açık olarak karar vermiştir. Kararın gerekçesinde, "...Dairemiz kararının 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun "Sendika Özgürlüğünün Güvencesi" başlıklı 25. maddesi kapsamında verilmiş bir karar olması yani "temyiz edilemeyen kararları" gösteren 7036 sayılı Kanunun 8/1-c kapsamında açılan bir davaya ilişkin olmayışı gözetildiğinde işbu karara karşı temyiz kanun yolunun açık olduğu da kararda ayrıca belirtilmiştir. Zira aksinin kabulü, anılan Kanunun 25/5. bent, son cümle kapsamında açılacak salt sendikal tazminat davasında verilecek istinaf kararı temyiz yoluna açık iken işe iade davasıyla birlikte aynı 25. madde kapsamında açılan sendikal tazminat davasındaki kararın temyiz yoluna açık olmadığı sonucunu doğuracaktır..." ifadelerine yer verilerek temyiz kanun yolunun açık olması gerektiği ifade edilmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ise, 04.09.2018 tarihli kararında, BAM 27. Hukuk Dairesi'nin yukarıda belirtilen gerekçesine kararında yer verdikten sonra,

"Uyumsuzluk, 25 Ekim 2017 tarihinden sonra hükme bağlanan ve sendikal tazminatın talep

edildiği fesih bildirimine itiraz davalarında verilen kararların temyize tabi olup olmadığı noktasındadır.

Bölge Adliye Mahkemesi kararında, hüküm altına alınan sendikal tazminatın miktarına göre temyiz yolunun açık olduğu yönünde hüküm kurulmuştur.

7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8. maddesinde, 4857 sayılı Kanun'un 20. maddesi uyarınca açılan fesih bildirimine itiraz davalarında verilen kararlara karşı temyiz yoluna başvurulmayacağı açıkça öngörülmüştür.

Kanun'un madde gerekçesinde, "Madde ile iş mahkemelerince verilir temyiz edilemeyen, bir başka ifadeyle bölge adliye mahkemelerinde kesinleşen kararlar düzenlenmektedir. Bu kapsamda 4857 sayılı İş Kanununun 20 nci maddesinde düzenlenen fesih bildirimine itiraz (işe iade) davaları ve işveren tarafından toplu iş sözleşmesi veya işyeri düzenlemeleri uyarınca işçiye verilen disiplin cezalarının iptali için açılan davalar sayılmaktadır. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununda düzenlenen ve maddede belirtilen davaların, işin niteliği de dikkate alınarak istinaf kanun yolunda kesinleşmesi kabul edilmektedir.

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 « şeklinde açıklamaya yer verilmiştir.

Düzenlemeye göre feshin haklı veya geçerli nedene dayanması, sendikal nedenin bulunması yönlerinden herhangi bir ayrıma gidilmeksizin fesih bildirimine itiraz (işe iade) davaları bakımından temyiz yolu öngörülmemiştir.

Özellikle feshin sendikal nedene dayandığı iddiasına dayalı olarak açılan fesih bildirimine itiraz davasında temyiz yolunun açık olduğunun kabulü, Kanun'un lafzı ve kanun koyucunun

amacı ile bağdaşmamaktadır.

Sendikal tazminat 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun "Sendikal özgürlüğün Güvencesi" başlıklı 25. maddesinde düzenlenmiş olup, tazminat miktarı "işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere" şeklinde belirlenmiştir. Fesih bildirimine itiraz edilmeksizin sadece sendikal tazminat talepli olarak açılan bir davada, kabul veya reddedilen miktara göre temyiz yolunun değerlendirileceği açıktır.

Aynı Kanunu'nun 25. maddesinin 5. fıkrasında ise, "Sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçi, 4857 sayılı Kanunun ... 20 ve 21 inci maddede hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir. Ancak işçinin işe başlatılmaması hâlinde, ayrıca 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmez" şeklinde düzenleme mevcut olup, sendikal neden iddiasına dayalı olarak fesih bildirimine itiraz davasının açılacağı öngörülmüştür. Doğrudan yapılan atıfla davanın türünün, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20. maddesinde düzenlenen "fesih bildirimine itiraz" davası olduğu kabul edilmiştir. Buna göre sendikal neden iddiasına dayanan fesih bildirimine itiraz davalarında da dava açamaya dair usuller sürelerle ispat kuralları aynı 20. madde hükümlerine tabidir. Yine yargılama süresi ile kısıtlamalar ile bölge adliye mahkemelerinde kesin olarak karar verileceği kuralı aynı maddenin son fıkrasında kurala bağlanmıştır.

Sendikal nedene dayanan fesih bildirimine itiraz davaları için İş Kanunu'nun 20. maddesinde, 6356 sayılı Kanun'un 25. maddesinde ve 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8. Maddesinde ayrı bir kanun yolu öngörülmemiştir. Aksine fesih bildirimine itiraz davasında verilen kararlara karşı sadece istinaf kanun yolu öngörülmüştür.

Sendikal tazminatın işçinin başvurusu, işe başlatılması veya başlatılmaması şartına tabi tutulmaması da davanın türünün fesih bildirimine iti-

raz davası olma vasfını değiştirmemektedir. Yine sendikal tazminata hükmedilmesi halinde ayrıca işe başlatmama tazminatına karar verilemeyeceği yönündeki yasal düzenleme de sendikal tazminat ile işe iade davasındaki bağlantıyı ortaya koymaktadır.

Bölge Adliye Mahkemesi kararının gerekçesinde, kararın 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun "Sendikal özgürlüğün Güvencesi" başlıklı 25. maddesi kapsamında verildiği ve 7036 sayılı Kanunun 8/1-c kapsamında açılan bir dava olmadığı belirtilmiştir.

Yukarıda açıklandığı üzere dava tamamen fesih bildirimine itiraz davası olup, 6356 sayılı Kanun'da ayrı bir işe iade davası öngörülmemiştir. Yargılama tamamen 4857 sayılı Kanun'un 20. maddesi kapsamında yapılmış ve aynı Kanun'un 21. maddesine göre hüküm kurulmuştur.

Yasa koyucu fesih bildirimine itiraz davalarının temyiz edilebilirliğine ilişkin olarak sadece dava türünü belirtmiş, tazminat miktarı ya da tazminat türüne bağlı bir istisnaya yer vermemiştir.

Sendikal neden iddiasına dayalı fesih bildirimine itiraz davalarında temyiz yolunun açık olduğu kabul edildiğinde, usul veya esastan davanın reddi veya davanın kabulüne rağmen sendikal nedenin reddi hallerinde de istinaf kararlarının kesin olmadığı sonucuna varılabilecektir. Yine davanın ve sendikal nedenin kabulü hallerinde miktar itibarıyla kesinlik sınırına göre temyiz yolunun varlığı kabul edilebilecektir. Bu durum yasa koyucunun "kararların daha kısa sürede kesinleşmesi" ile "Yargıtay'ın iş yükünün azaltılması" yönündeki amacı ile bağlaşmadığı gibi 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8/1-a maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20. maddesinin son fıkrasına açıkça aykırılık oluşturur.

Açıklanan nedenlerle sendikal nedene dayatılmış olsa da, fesih bildirimine itiraz davalarında verilen kararların temyiz yoluna tabi olmadığı sonucuna varılmıştır." ifadelerine yer vermiştir<sup>39</sup>.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi ise 15.01.2019 tari-

39 Yarg. 9. HD, 04.09.2018 E. 2018/7335 K. 2018/15060 (www.kazanci.com).

hinde<sup>40</sup> benzer gerekçelerle aynı yönde bir karar vermiştir. 22. Hukuk Dairesi de 9. Hukuk Dairesi gibi kanun koyucunun amacının işe iade davaları ile Yargıtay'da oluşan iş yükünü azaltmak ve yargılamanın hızlı bir biçimde sonuçlanmasını sağlamak olduğuna vurgu yapmıştır. Her iki Daireye göre, söz konusu İMK m. 8 hükmünde 6356 sayılı Kanunun 25. maddesine açıkça atıf yapılmamasının temel sebebi, söz konusu maddede yer alan sendikal nedenle iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde işçiye tanınan işe iade davası açma hakkının İş Kanununun 20. maddesi ile bağlantılanmış olmasıdır. Bu durumda işe iade davalarının istinaf aşamasında kesinleşeceğini öngörülmesi doğrudan sendikal sebeple yapılan fesihler bakımından da işe iade davalarının akıbetini etkileyecektir.

### 3) Görüşümüz

#### a) Genel Olarak

7036 sayılı Kanunun temyize başvurulamayacak kararları düzenleyen 8. maddesi İşK m. 20'den doğan işe iade talepli davalar bakımından temyize başvurulmasını engellemektedir. Basın İş Kanunu m.6/son'da yer verilen "İş Kanununun 18, 19, 20, 21 ve 29 uncu maddesi hükümleri kıyas yoluyla uygulanır" hükmü nedeniyle gazeteciler tarafından açılacak işe iade davaları da istinaf aşamasında kesinleşecektir. Ancak 6356 sayılı Kanunun 25. maddesine göre iş sözleşmesinin işveren tarafından sendikal nedenle feshedilmesi halinde açılacak sendikal tazminat talepli işe iade davaları bakımından İMK m. 8 hükmünün bir temyiz yasağı ifade edip etmediği noktasında kesinlik yoktur. Kanaatimizce söz konusu hükmün 6356 sayılı Kanunun 25. maddesinden doğan işe iade davalarını kapsayacak biçimde geniş değerlendirilmesi isabetli olmadığı gibi kanun koyucunun amacı da bu yönde değildir. Bu sebeple, Yargıtay'ın 9 ve 22. Hukuk Daireleri'nin konuya ilişkin verdikleri kararlara katılamıyoruz.

Aşağıda ayrıntılı olarak değineceğimiz üzere 6356 sayılı Kanunun 25. maddesinde düzenlenmiş olan işe iade davası, İşK m. 20'de yer alan klasik işe iade davasından daha geniş bir koruma alanı içermektedir. Bu dava, işçinin işini güvence altına almanın ötesinde anayasal bir hak olan sendika hakkını da korumaya yöneliktir. Sendikal sebeple yapılan fesihlere karşı açılan işe iade davası, işçinin bireysel hakkı yanında sendikasının kolektif sendika özgürlüğünü de korumayı hedefler. Tüm bunlar gözetildiğinde, İMK m. 8 hükmünün, işe iade davaları bakımından istinaf aşamasında davanın kesinleşeceğini öngörmüş olması; niteliği, davayı açma hakkı tanınmış kişiler, davanın koruyucu amacı ve davanın sonuçları bakımından İşK m. 20 hükmünden farklı düzenlemeler içeren bu davaların istinaf aşamasında kesinleşmesi sonucunu doğurmaz.

Öte yandan hak arama özgürlüğü çerçevesinde kanun yoluna başvurma hakkı da taraflara tanınmış anayasal bir haktır (AY m. 36). Bu bağlamda kanun yoluna başvurma hakkının sınırlandırılabilmesi için bunun açıkça kanunda düzenlenmiş olması gerekir. İMK m. 8/1'de 4857 sayılı Kanunun 18 vd. maddelerinden doğan işe iade davalarının istinaf aşamasında kesinleşeceği açıkça düzenlenmiş olmakla birlikte; 6356 sayılı Kanunun 25. maddesinden doğan davalar bakımından sınırlayıcı bir hükme yer verilmiş değildir.

Gerçekten, temyiz edilemeyen kararları düzenleyen İMK m.8/1 bu kararları dört bent halinde saymıştır: Bunlardan (b) bendinde işverence verilen disiplin cezalarının iptali için açılan davalarda verilen kararlar sayılmış, (a), (c) ve (d) bendinde ise çeşitli kanunlar esas alınarak bu kanunlarda öngörülen davalardan hangilerinin istinaf aşamasında kesinleşeceği belirtilmiştir. Bu kapsamda 4857, 6356 ve 4688 sayılı kanunlar kapsamında açılan davalardan hangilerinde verilen kararların temyiz edilemeyeceği söz konusu bentlerde tek tek sayılmıştır. Buna göre, 6356 sayılı Kanun açısından bakıldığında m. 24/1 ve 5, m. 34/4, m. 53/1 ve m.71/1 kapsamında açılan davalarda verilen kararlar temyiz edilemeyecek-

40 Yarg. 22. HD, 15.01.2019, E. 2018/16305 K. 2019/945 ([www.kazanci.com](http://www.kazanci.com)); Aynı yönde, Yarg. 22. HD, 15.1.2019, E. 2018/16354 K. 2019/944; Yarg. 22. HD, 15.1.2019, E. 2018/16912 K. 2019/957.



tir. Bentteki sayım tahdidi olup bu bentte m.25 kapsamında açılacak herhangi bir dava sayılmamıştır. Bu durum, temel hak ve özgürlüklerin ancak kanun eliyle sınırlanabileceğine ilişkin Anayasa m. 13 hükmü karşısında kanaatimizce sendikal sebeple yapılan fesihlerde açılacak işe iade davalarının istinaf aşamasında kesinleşeceği sonucuna varmaya engel oluşturmaktadır.

Burada çözüme kavuşturulması gereken sorun, 6356 sayılı Kanun m.25/5'te yer verilen "*Sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçi, 4857 sayılı Kanununun 20 ve 21 inci madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir.*" hükmünün temyiz yasağının kabulü için yeterli olup olmadığıdır.

Yargıtay Daireleri konuya ilişkin verdikleri gerekçeli kararlarında, İMK m. 8/1, a hükmünü hükmün gerekçesini de gözeterek yorumlamakta ve hükmün sendikal sebeple açılan işe iade davalarını da kapsadığı sonucuna ulaşmaktadırlar. Usul hukuku hükümlerinin yorumu Anayasanın temel ilkeleri ve maddi hukukta korunan norm gözetilerek yapılmalıdır. Aşağıda değinileceği üzere, iş yargılamasında istinaf aşamasında kesinleşecek kararlara ilişkin hüküm bir istisna hükmüdür ve istisna hükümlerinin kural olarak dar yorumlanması gerekir.

Yargıtay'ın iş yükünün artarak devam etmesinde ve davaların uzun sürede sonuçlandırılmasında Yargıtay'ın fiilen istinaf mahkemesinin rolünü üstlenmiş olmasının da etkisi vardır<sup>41</sup>. Gerçekten de Yargıtay, Bölge Adliye Mahkemelerinin görevi başlamasından önce verdiği kararlarda hukuki denetim görevi yanında ilk derece mahkemesinin kararını ortadan kaldırarak karar veren vakıa mahkemesi görevini de üstlenmişti. Ancak yeni dönemde Bölge Adliye Mahkemelerinin göreve başlaması ile birlikte vakıa mahkemesi görevini bu mahkemeler yerine getirecek; Yargıtay ise temel görevi olan hukuki denetim yaparak içtihat birliği oluşturma görevini çok da kısa sürede ve etkin biçimde gerçekleştirebilecektir. Bu amaçla,

41 Yılmaz, Ejder: İşe İade Davalarında Yargılama Usulü ile İlgili Özellikler, Sicil, S. 4, Aralık 2006, 29.

yargının iş yükünün azaltılması ve yargılamanın hızlandırılması açısından yapılması gereken, iş hukukunun en önemli konularından biri olan işe iade davalarını temyiz kanun yoluna başvurulamayacak kararlar olarak düzenlemek değil; yargılamayı hızlandırıcı tedbirler almak olmalıdır. Burada detayına girilmeyecek olmakla birlikte, yargılamanın şarta bağlı bir hükümle sonuçlanmasına neden olan, işverene tercih hakkı tanıyan aradan yıllar da geçse işçiyi işe başlamayı istemek zorunda tutan Türk iş güvencesi sisteminin bizatihi kendisi yargının iş yükünün artmasının başlıca sebeplerindedir<sup>42</sup>. İş yükü temel gerekçe gösterilerek iş hukukuna dava şartı olarak arbuluculuk müessesesi entegre edilip kanun yoluna başvurma hakkı sınırlanırken bu sisteme müdahale edilmemesi isabetli olmadığı gibi şaşırtıcıdır.

Yargıtay Özel Dairelerinin kararlarında atıfta bulunduğu madde gerekçesinde öngörülen, "daha kısa sürede kesinleşmesinde yarar umulan dava türlerinin de bölge adliye mahkemelerinde kesinleşmesi ve bu şekilde bir yandan da Yargıtay'ın iş yükünün hafifletilmesi" amaçları üzerinde özel olarak durmakta yarar görüyoruz. Öncelikle savunduğumuz görüş uyarınca salt sendikal tazminat talepli işe iade davaları temyize tabi olacağından, ülkemizdeki sendikalaşma oranı da dikkate alındığında bu davaların temyize tabi olduğunun kabulü Yargıtay'ın iş yükünde özel bir artışa neden olmayacaktır kanısındayız. Kaldı ki bu davalar gerek yerel mahkeme gerek Yargıtay aşamasında yine Yüksek Mahkeme tarafından geliştirilmiş sendikal fesih karinesine ilişkin içtihat kapsamında seri dosyalar şeklinde incelenmektedir. Yargıtay'ın iş yükünün azalmasında en büyük etken ve bize göre maddede düzenlenen husus, klasik işe iade davalarının istinaf aşamasında kesinleşecek olmasıdır.

42 Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Özkaraca, Ercüment: İş Güvencesi Sistemine Eleştirel Bakış, İstanbul Barosu ve Galatasaray Üniversitesi tarafından 3-4 Haziran 2011 tarihlerinde düzenlenen "İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 15. Yıl Toplantıları", İstanbul 2012, 104 vd.

Gereğede vurgulanan diğer amaç olan, "bazı dava türlerinin daha kısa sürede kesinleşmesinde yarar umulması amacı" da kanımızca sendikal tazminat talepli işe iade davaları için klasik işe iade davaları için söz konusu olduğu ölçüde geçerli değildir. Zira, İşK m.20 uyarınca açılan bir işe iade davasını kazanan işçi işe başlamak için işverene başvuramaz veya davet üzerine işe başlamazsa davanın hiçbir parasal sonucundan (boşta geçen süre ücreti ve işe başlatmama tazminatından) yararlanamaz ve bu nedenle yargılama sürecinde bir işe girmekte tereddüt yaşarken; STİSK m.25/5'e göre açılan işe iade davasını kazanan işçi örneğin dava sürecinde başka bir işe girdiği için işverene başvurmasa veya davet üzerine işe başlamasa dahi boşta geçen süre ücretini alamamakla birlikte sendikal tazminatını alabilmektedir.

Sendikal sebeplerle yapılacak fesihlerde kanun yolunun belirlenmesi bakımından yapılacak değerlendirmenin bu noktalar ve aşağıda belirtilecek hususların gözetilerek gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

## **b) Sendika Hakkı Temelini Anayasadan Alan Bir Haktır**

Sendika özgürlüğü; çalışanların ortak ekonomik, sosyal hak ve menfaatlerini korumak için örgütlenme, bireysel yahut kolektif olarak sendikal faaliyette bulunabilme haklarını ifade eder. Sendika özgürlüğü diğer pek çok hak ve özgürlükle de yakından bağlantılıdır. Düşünceyi açıklama özgürlüğü, toplanma, dernek kurma haberleşme ve inanç özgürlüğü de sendika özgürlüğü ile birlikte düşünülmelidir<sup>43</sup>.

Sendika hakkı, Anayasanın sosyal ve ekonomik haklar ve ödevler başlığı altında düzenlenmiş olmakla birlikte temel insan haklarından biridir<sup>44</sup>. Temel insan haklarına ilişkin pek çok

uluslararası belgede de sendika hakkı temel hak ve özgürlükler arasında kabul edilmiştir. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin 23. maddesinde, herkesin, çıkarlarının korunması için başkaları ile birlikte sendika kurmaya ve kurulu bir sendikaya katılmaya hakkı bulunduğu düzenlenmiş; BM Genel Kurulu'nda 1966 yılında kabul edilen ve 1976 yılında yürürlüğe giren Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesinin "Sendikal Haklar" başlıklı 8. maddesinde sendika kurma, faaliyette bulunma ve üst örgütlere üye olma ilkesi teminat altına alınmış ve sendikal haklara getirilecek sınırlamaların demokratik bir toplumda açısından gerekli olması ve hukuken öngörülmesi gerektiği düzenlenmiştir. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 11. maddesinde ise "Herkes barışçıl olarak toplanma ve dernek kurma hakkına sahiptir. Bu hak, çıkarlarını korumak amacıyla başkalarıyla birlikte sendikalar kurma ve sendikalara üye olma hakkını da içerir." ifadesiyle sendika hakkı teminat altına alınmıştır.

Türk İş Hukukunda sendika hakkı ve özgürlüğü kaynağını 1982 Anayasasından almaktadır. Anayasanın 4709 sayılı Kanunla 2001 yılında değiştirilen 51. maddesine göre "Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten çekilmeye zorlanamaz.". Anayasadaki hükme uygun olarak 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile sendika kurma, sendikaya üye olup olmama ve sendikadan çıkmanın serbest olduğu düzenlenmiştir.

Sendika özgürlüğünün sendikalaşma serbestisi ile sendikaya üye olma veya olmama serbes-

43 Esener, Turhan/Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz: Sendika Hukuku, Yenilenmiş 2. Bası, İstanbul 2017, 34.

44 Narmanlıoğlu, Ünal: 6356 sayılı Kanunda Sendikal Tazminat Talep Hakkının Kapsamı Hakkında Düşünceler, Legal İSGHD, C. 11, S. 41, 2014, 29; Öztürk, Mehmet Onat: İşçinin Sendikal Özgürlüğünün Sendikal Nedenle Feshe Karşı Korunması, Çalışma ve Toplum, 2013/3, 219;

Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, 34; Sendika hakkının sosyal ve ekonomik haklar arasında mı yoksa klasik haklar arasında mı yer aldığına tespiti konusunda görüşler için bkz. Tanör, Bülent: Sendika Hakkı ve Özgürlüğü, COGITO 98- İnsan Hakları, İstanbul 2000, 230 vd.; Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, 35; Aydın, Mesut: Anayasa Mahkemesi Kararlarında Sendika Özgürlüğü, TÜHİS, Şubat-Mayıs 2006, 1-34.

tisi yanında sendikaya üyelik teminatını da barındıran üç görünümlü bir özgürlük olduğu kabul edilmelidir<sup>45</sup>. Diğer bir ifadeyle, sadece sendika kurma ve sendikaya üye olma değil, sendikaya üye olma sebebiyle işe alımda, çalışma koşullarının uygulanmasında ve işten çıkarılmada ayrımcılığa maruz kalmama da sendika özgürlüğünün bir parçası olarak görülmelidir.

Gerçekten de işçilerin sendikaya üye olma yönünden sahip oldukları serbesti, ancak sendikal işçinin üyelik sebebiyle işveren tarafından farklı bir işleme tabi tutulamaması halinde bir anlam taşıyacaktır. Aksi halde işçiler işverenin yapabileceği ayrımcı uygulamaların yarattığı baskı sonucu sendikaya üye olmaktan kaçınacak; işçinin hem sendika özgürlüğü hem de çalışma özgürlüğü ihlal edilmiş olacaktır<sup>46</sup>.

6356 sayılı Kanuna göre işveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz (m. 25/2). Sendikal ayrımcılık hallerinin en ağır görünümü sendikal nedenle yapılan fesihlerdir<sup>47</sup>. Sendikal nedenle fesih, işverenin salt işçilerin sendikal hak ve özgürlüklerini kullanmaları sebebiyle başvurduğu bir yoldur. Bu durum, sadece pozitif sendika özgürlüğünün kullanılması halinde değil; işçinin işverenin belirlediği sendikaya üye olmayı veya o sendikaya üye kalmayı kabul etmemek suretiyle negatif sendika özgürlüğünü kullanması halinde de söz konusu olabilir.

Sendika özgürlüğünün sağlanabilmesi için ayrımcı uygulamaları ortadan kaldıracak bir iş

güvencesi sistemi getirilmesi gerekmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu ile getirilen iş güvencesi sistemi, ancak belirli şartları taşıyan sınırlı sayıdaki işçi bakımından işverenin fesih hakkını sınırlayan özel bazı kurallar öngörmektedir. Oysaki sendikal nedenle fesih halinde getirilecek iş güvencesi bundan daha geniş kapsamlı olmalıdır. Temelde sendika özgürlüğünü korumayı amaçlayan 6356 sayılı Kanunun 25. maddesi uyarınca sadece iş güvencesinin kapsamındaki işçilerin değil tüm işçiler sendikal sebeple feshe karşı sendikal tazminat talep etmeleri ve işe iade davası açmaları mümkündür<sup>48</sup>.

6356 sayılı Kanun uyarınca, feshin sendikal nedene dayandığı gerekçesiyle geçersizliğinin tespit edilmesi halinde işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartın bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir (m. 25/5). Bu düzenleme, klasik iş güvencesi sistemi ile bağlantının kesildiğini ve 6356 sayılı Kanunda, İş Kanununda yer alan işe iade davasından ayrılan özel bir işe iade davası öngörüldüğünü göstermektedir.

İşçinin sendikal sebeple yapılan feshe karşı korunması sadece bireysel sendika özgürlüğünü değil; aynı zamanda kolektif sendika özgürlüğünü de güvence altına almaktadır. İşçi sendikal olmazsa sendika var olamaz. Bu açıdan değerlendirildiğinde, işverenin iş sözleşmesini sendikal nedenle feshetmesi, sadece sendikal işçinin işyerinden uzaklaştırılması değil; aynı zamanda sendikanın da işyerinde örgütlenmesine engel olma amacını taşır<sup>49</sup>. Bu durum, sendikal sebep-

45 *Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu*, 37; *Yorgun Sayım*: Anayasa Mahkemesinin 6356 Sayılı Yasaya İlişkin Kararının Sendikal Özgürlükler Boyutuyla Değerlendirilmesi, *Çalışma ve Toplum*, 2016/3, 1183.

46 *Sümer*, Haluk Hadi: İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. II, İstanbul 2011, 1623; *Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu*, 218.

47 *Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu*, 218; *Sağlam*, Fazıl/Soyer, Polat: İş Güvencesi Kapsamında Olmayan Bir İşçinin Sendika Üyeliliği Nedeniyle İşten Çıkarılması Halinde Sendikal Tazminat Talep Etme Hakkı: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmeleri Kanunu'nun Bu Açıdan Anayasa'ya Aykırılığı Sorunu, *Legal İSGHD*, C. 10, S. 39, 2013, 4.

48 *Ekmekçi*, Ömer: Anayasa Mahkemesi'nin İptal Kararından Sonra Sendikal Tazminata Hak Kazanma Koşulları ve Ortaya Çıkan Bazı Sorunlar, *Çimento İşveren*, C. 30, S.3, Mayıs 2016, 10 vd.; *Sümer*, Haluk Hadi: İş Güvencesi Kapsamı Dışında Kalan İşçinin Sendikal Feshe Karşı Güvencesi, Prof. Dr. Fevzi Demir'e Armağan, *Legal İHSGHD Özel Sayı* 2016, 229 vd.; *Özkaraca*, Ercüment: Anayasa Mahkemesi'nin İptal Kararından Sonra İş Güvencesi Kapsamı Dışında Kalanların Sendikal Feshe Karşı Korunması, *Emeğin Hukuku Kurultayı 2*, TBB tarafından 27 Mayıs 2016 tarihinde Ankara'da düzenlenen Seminer yayını, Ankara 2017, 233-265; *Ekmekçi*, Ömer: *Toplu İş Hukuku Dersleri*, İstanbul 2018, 103.

49 *Öztürk*, 219; *Sümer*, Haluk Hadi: İşçinin Sendikal Nedenle Feshe Karşı Korunması, Konya 1997, 9.

le yapılan fesihlerde açılacak işe iade davasının işçinin bireysel menfaatinden öte sendikanın kolektif sendika özgürlüğünü de ilgilendirdiğini göstermektedir. Söz konusu hüküm yorumlanırken bu hususun ayrıca gözetilmesi gerekir.

Sendikal tazminat 6356 sayılı Kanunda, sendikaya üyelik, sendikal faaliyete katılma gibi sebeplerle işçinin ayrımcılığa uğramasının yaptırımı olarak düzenlenmiştir. Bu ayrımcılık işe alma sırasında olabileceği gibi iş ilişkisinin devamı sırasında veya iş ilişkisine son verilmesi halinde de söz konusu olabilir. Bu açıdan bakıldığında sendikal tazminata ilişkin davaların işe iade davalarından daha geniş bir kapsama sahip olduğu görülür. Sendikal tazminat ile amaçlanan sadece işçinin bireysel zararının giderilmesi olmayıp işvereni sendikal ayrımcılık yapmaktan alıkoymak da hedeflenmektedir<sup>50</sup>. Bu sebeple kanunda sendikal tazminatın miktarı sadece asgari düzeyde belirlenmiş ve ayrımcılığın ağırlığına göre hâkime takdir yetkisi tanınmıştır.

6356 sayılı Kanunda eleştirilebilecek düzenlemelerden biri sendikal tazminatın miktarının işçinin işe başlatılması veya başlatılmaması halinde değişmemesidir. Bu durum işverene işçiyi işe başlatma veya başlatmama bakımından seçimlik bir hak tanımakta; işverenin tazminat ödemeyi göze aldığı sayıdaki işçiyi işten çıkarabileceği sonucu doğmaktadır. Bu durum, sendikal nedenle feshe karşı işçilerin korunabilmesi açısından yargı kararlarını daha önemli hale getirmektedir. Gerçekten de özellikle sendikal tazminatın miktarının tespiti açısından sendika özgürlüğünü korumaya ve bu yöndeki olası ihlalleri önlemeye yönelik olarak yeknesak kararlar verilmesi, kanun hükmünün somut olaya uygulanması bakımından temel kuralların isabetli biçimde belirlenmesi üst mahkemeler tarafından kararın denetlenmesi ile mümkün olacaktır. Nitekim öğretilerde, iş yargılaması gibi temel hak ve özgürlüklerin ihlali ile sıklıkla iştilgal eden bir alanda, davanın

temas ettiği hak ve özgürlüklerin kanun yollarına başvuruda dikkate alınması gerektiği isabetle belirtilmiştir<sup>51</sup>.

### **c) İMK m. 8'de Yer Alan Usul Hükümünün Yorum Kuralları Uyarınca Yorumlanması Gerekir**

Bireyler arasında ortaya çıkabilecek ihtilafların çözümlenmesi ve hakların himayesi için uygulanması gerekli olan müeyyidenin nasıl işleteceğini, medeni usul hukuku hükümleri tayin etmektedir. Bu bakımdan usul hukukunun amacının ne olduğunun belirlenmesi, yargılamanın işleyişi, yargılama metodu, taraflara ve yargıca düşen görev ve yetkilerin neler olduğunun saptanması açısından gereklidir<sup>52</sup>.

Usul hukuku hükümleri kural olarak emredici hukuk kurallarıdır. İş Mahkemeleri Kanununda yer alan hükümler de usul hükümlerinin çerçevesine dâhil olup bu hükümler de kural olarak emredici niteliğe sahiptir. Öte yandan, usul hükümlerinde de diğer kanunlarda olduğu gibi bazı boşluklar veya yoruma muhtaç noktalar bulunabilir. Söz konusu hükümlerin yorum teknikleri ile değerlendirilerek kapsam ve uygulama alanı tespit edilmelidir<sup>53</sup>.

Usul hukukunda hükümlerin yorumlanması bakımından kanunların yorumuna yönelik genel kurallardan farklı yorum kuralları öngörülmemiştir. Bu bağlamda usul hukuku hükümleri yorumlanırken kanunun bütün itibarıyla amacının gözetilmesi gerekir. Hâkim, tarafların yargılamada hangi hukuki yararlarını korumak istediklerini belirleyerek hakkın özünü yasanın sözüne tercih etmelidir<sup>54</sup>.

İş hukukunun temel amacı, işçinin maddi ve ekonomik geleceği ile kişiliğini ve onurunu koru-

50 Sözek, Sarper: İş Akinin Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, Ankara 1979, 163; Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, 242; Narmanlıoğlu, 32.

51 Baysal, 84.

52 Usul hukukunun amacının ne olduğu doktrinde tartışmalıdır. Bu konudaki tartışmalar ve ayrıntılı bilgi için bkz. Alangoya, Yavuz: Medeni Usul Hukukunda Vakıaların ve Delillerin Toplanmasına İlişkin İlkeler, İstanbul 1979, 86 vd.

53 Üstündağ, 3.

54 Yarg. 7. HD. 20.06.2006, 2006/2017E., 2006/2017K. (Alangoya/Yıldırım/Deren Yıldırım, 13).

maktır. İş hukukuna temel teşkil eden bu prensip, iş davalarına uygulanacak yargılama kurallarını da etkilemiştir. Diğer bir ifadeyle iş yargılamasının amacını iş hukukunun amacından ayrı düşünmek mümkün değildir. İş hukuku kurallarının yorumunda esas alınacak ilkeler 1958 tarihli Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararında belirlenmiştir<sup>55</sup>. Karara göre, kanun hükümlerinin ekonomik açıdan zayıf olan işçinin ekonomik durumunu daha kuvvetli olan işverene karşı özel şekilde koruyacak biçimde yorumlanması gerekir. İş hukukuna ait hükümlerin yorumunda tereddüt edilmesi halinde işçinin lehine olan hal şeklinin kabul edilmesi gerekir.

Medenî usul hukukunun öncelikli amacı, sübjektif hakların gerçekleşmesini sağlamaktır. Yargılama bir bütün olarak kabul edildiğinde, kanun yolları da usul hukukunun amacını gerçekleştirmeye hizmet etmelidir. Buna göre, kanun yolu kişilerin sübjektif haklarının gerçekleştirilmesine ve uyuşmazlıkların sona ermesine hizmet eder<sup>56</sup>.

Bir kanun hükmü yorumlanırken öncelikle lafzi yorum yapılır. Lafzi yorum yapılırken kanun koyucunun düzenlemeyi yaparken kullandığı kelimeler esas alınır. Ancak, lafzi yorum tek başına hükmün yorumlanması bakımından yeterli değildir. Hükmün somut olaya sözü kadar özyle ve ruhuyla uygulanması gerekir. Bu durumda, kanun koyucunun söz konusu hükmü getirirken elde etmek istediği amaç gözetilerek yorum yapılmalıdır<sup>57</sup>.

İMK m. 8 hükmü yorumlanırken iş hukukunun işçiyi koruma ilkesi de dikkate alınmalıdır. Zira hüküm işçi işveren ilişkilerini doğrudan etkileyen, işçileri koruma amacı ağır basan bir dava

olan işe iade davalarına ilişkindir. Kanun yoluna başvuru hakkı, kamu düzeni gözetilerek sınırlandırılabilir de kamu düzeni etkisinin ilke olarak işçi yararına olduğu unutulmamalıdır<sup>58</sup>.

Adil yargılanma hakkının gereği olarak usul hükümleri yorumlanırken Anayasada yer alan eşitlik, sosyal devlet ilkesi gibi temel ilkelerin de gözetilmesi gerekir<sup>59</sup>. Bu ilkelere aykırı yorum yapılması hükmün getiriliş amacıyla bağdaşmayacağı gibi Anayasaya da aykırılık teşkil eder. İMK m. 8 hükmünün sendikal sebeple yapılan fesihlerden doğan işe iade davalarını kapsayıp kapsamadığına ilişkin yorum yapılırken 6356 sayılı Kanunun 25. maddesinde düzenlenen işe iade davası açma hakkının anayasal bir hak olan sendika hakkının korunmasını amaçladığı gözetilmelidir.

Usul hükümleri yorumlanırken gözetilmesi gereken bir diğer husus, medeni usul hukukunun kendine özgü bağımsız bir amacı olmadığıdır. Dolayısıyla yorum maddi hukukta düzenlenen hakların gerçekleşmesini sağlayacak biçimde ve söz konusu hükümlerin amacına uygun yapılmalıdır<sup>60</sup>. Sendikal sebeple iş sözleşmesi feshedilen işçiler bakımından tanınmış olan işe iade davası açma hakkı, sadece işçilere iş güvencesi getirilmesi amacına hizmet etmemekte; ayrıca bu işçilerin Anayasa ile güvence altına alınmış olan sendikal haklarını ve sendikal sebeple ayırıcılığa uğramamalarını sağlamayı da amaçlamaktadır. Bu açıdan bakıldığında, bu davaların İş Kanununun 20. maddesinde yer alan davadan daha özel bir karaktere sahip olduğu görülür. Bu durumda, istinaf aşamasında kesinleşecek kararlara ilişkin İMK m. 8 hükmü yorumlanırken söz konusu davaların özel niteliği de gözetilmeli ve hüküm bu bağlamda dar yorumlanarak sendikal tazminat talepli işe iade davalarında temyiz yolunun kapalı olmadığına hükmedilmelidir.

55 Yarg. İBK, 27.05.1958, E. 1957/15 K. 1958/5 (Kar, Bektaş: İş Yargılamasına Hâkim Olan İlkeler, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 15, Özel S., 2013, 879).

56 Konuralp, Halûk: Medenî Usul Hukukunda İspat Kurallarının Zorlanan Sınırları, Ankara 2009, 6; Yıldırım, M. Kâmil: Kanun Yolu Olarak İstinaf, İstinaf Mahkemeleri Uluslararası Toplantı, (7-8 Mart 2003), Ankara 2003, 288 vd.; Akkaya, 68; Pekcanitez/Atalay/Özekes, 57.

57 Pekcanitez, Hakan: Pekcanitez Usul Medeni Usul Hukuku, C. 1, 15. Bası, İstanbul 2017, 73.

58 Çenberci, Mustafa: İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi, Ankara 1969, 7.

59 Pekcanitez, Pekcanitez Usul, 74; Pekcanitez/Atalay/Özekes, 23.

60 Pekcanitez/Atalay/Özekes, 23; Pekcanitez, Pekcanitez Usul, 74.

#### d) İşe İade Davalarının İstinaf Aşamasında Kesinleşmesine Yönelik Hüküm Bir İstisna Hükümüdür

İlk derece mahkemesinin verdiği kararlar bakımından kanun yolunun açık olması esastır. Davanın tarafları ilk derece mahkemesinin verdiği karara karşı bir üst mahkeme olan Bölge Adliye Mahkemesine daha sonra da Bölge Adliye Mahkemesinin verdiği karara karşı Yargıtay'a başvurabilirler. Tarafların her iki kanun yolu aşamasına da başvurabilmeleri kuralı oluşturmaktadır. Ancak kanun koyucu kamu menfaatini gözeterek kanun yoluna başvuru bakımından sınırlayıcı düzenlemeler getirmiş olabilir. Bu düzenlemelerin en temeli, hem istinaf hem de temyiz kanun yoluna başvurma bakımından öngörülmüş olan parasal sınırdır (HMK m. 341, m. 362). İş Mahkemeleri Kanununun 8. maddesinde yer alan temyize başvurulamayacak kararlara ilişkin hüküm de bu bakımdan bir istisna hükmü olarak karşımıza çıkmaktadır. İstisna kavramı doktrinde, olağanın dışında hüküm getiren, sisteme yabancı unsurlar içeren, ayrık durum olarak tanımlanmaktadır<sup>61</sup>. Temel hak ve özgürlükleri sınırlayan kurallar istisna hükmüdür ve dar yorumlanmalıdır. İMK m. 8 hükmü de hak arama hürriyetinin bir parçası olan kanun yoluna başvuru hakkını sınırlayan bir hükümdür. Dolayısıyla bir istisna hükmü olan HMK m. 8'in dar yorumlanması; açıkça istinaf aşamasında kesinleşeceği öngörülmemiş olan 6356 sayılı Kanunun m. 25/5 hükmünden doğan işe iade davalarını kapsamadığı sonucuna varılması gerekir.

Önemle vurgulayalım ki, açık olmayan iş mevzuatı kurallarının yorumlanmasında işçi yararına yorum ilkesinin<sup>62</sup> benimsenmesinde olduğu gibi, burada da açık olmayan bir düzenleme bulunması karşısında istisna hükmünün dar yorumlanması suretiyle ve mahkemeye erişim hakkının, kanun yolunun açık olmasının kural olduğu dik-

kate alınarak sendikal tazminat talepli işe iade davalarında temyiz kanun yolunun açık olduğu kabul edilmelidir.

Düzenlemenin açık olmadığı konusunda da tereddüt edilmemelidir. Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararına konu olayda BAM Daire başkan ve üyeleri temyiz kanun yolu açık olmak üzere karar verdikleri gibi, 22. Hukuk Dairesi'nin temyiz kanun yolunun kapalı olduğuna hükmettiği tespit edebildiğimiz üç karara konu olaylarda da iki farklı BAM Dairesinin başkan ve üyeleri temyiz yolu açık olmak üzere karar vermişlerdir. Hatta Yargıtay 22. Hukuk Dairesi de söz konusu kararlarında açıkça belirttiği gibi, bu konuda başlangıçta farklı kararlar vermekte, daha doğru bir ifadeyle sendikal tazminat talepli işe iade davalarını temyizen incelemekte iken, daha sonra içtihat değiştirerek söz konusu davaların istinaf aşamasında kesinleştiğine karar vermeye başlamıştır. Gerçekten, Özel Daire kararlarında şu ifadelerle yer vermektedir: "...Her ne kadar Dairemizin önceki uygulamasında işe iade davasının sendikal fesih iddiasına havi olması halinde, sendikal tazminatın 6356 sayılı Kanun'unda ayrıca düzenlenmiş olması hasebi ile temyiz yolu açık olarak verilen kararların temyizen incelenmesi yapılmakta ise de, konunun etraflıca değerlendirilmesi neticesi, 7036 sayılı Kanun'un bu hususa ilişkin olarak ayrık bir düzenleme ve istisna hükmü getirmemesi karşısında temyiz yolunun kapalı olduğu kanaatine varılmıştır..."<sup>63</sup>. Belirtelim ki, söz konusu içtihat değişikliğinin gerisinde iki Yargıtay Dairesi arasında yeni bir içtihat farklılığının oluşmaması düşüncesinin de etkili olduğu değerlendirilmektedir<sup>64</sup>.

63 Yarg. 22. HD, 15.1.2019, E. 2018/16305 K. 2019/945; aynı yönde, Yarg. 22. HD, 15.1.2019, E. 2018/16354 K. 2019/944; Yarg. 22. HD, 15.1.2019, E. 2018/16912 K. 2019/957.

64 Nitekim, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi Başkanı konuya ilişkin olarak bir sempozyumda, "...Şu anda sendikal nedenle açılan işe iade davalarında bizim birkaç tane kararımız var. Dedik ki, 7036 sayılı Kanunla "sadece İş Kanununun 20 ve 21. maddeleri uyarınca açılan işe iade davalarında verilen kararların temyizi mümkün değildir" şeklinde bir düzenleme var. Sendikal nedenle açılan davalarda açıkça temyiz yolunun kapalı olduğu öngörü-

61 Umar, Bilge: Hukuk Başlangıcı, İzmir 1997, 137; Yongalık, Aynur: 'İstisnalar Dar Yorumlanır' Kuralı ve Değerlendirilmesi, AÜHFD, 60 (1), 2011, 7.

62 Bu konuda bkz. Süzek, İş Hukuku, 20 vd.

Belirtilen yargı kararlarının, inceleme konusu hükümler kapsamında sendikal tazminat talepli işe iade davalarının temyize tabi olup olmadığının tereddüt uyandıracak biçimde düzenlendiğini ortaya koymaya yeterli olduğu ve bu tereddüt-lü durum karşısında kanun yolunun açık olması yönündeki temel kuralın uygulanması gerektiği kanaatindeyiz. Şüphesiz bu belirsizliğin yasal düzenleme ile giderilmesi daha isabetli olacaktır. Ancak bu yapıncaya kadar da Yargıtay Özel Dairelerinin mevcut düzenleme biçimi karşısında sendikal tazminat talepli işe iade davalarında temyiz kanun yolunun açık olduğunu kabul etmeleri gerektiği kanaatindeyiz.

## V. Sonuç

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile iş yargılamasında özellikle de işe iade davalarında yargılamaya ilişkin önemli değişiklikler yapılmıştır. Bunlardan biri de işe iade davalarının istinaf kanun yolunda kesinleşmesini öngören İMK m. 8 hükmüdür. Kanunun gerekçesinde bu değişikliğin sebebi olarak Yargıtay'ın artan iş yükü ve işe iade davalarının çok uzun sürede sonuçlanması gösterilmiştir. Ancak, kanaatimizce hukuk devleti ilkesinin ve hak arama özgürlüğünün bir parçası olan kanun yoluna başvurma hakkı, artan iş yükü sebebiyle sınırlandırılmayacağı gibi içtihat hukukunun önemli bir yere sahip olduğu işe iade davalarının Yargıtay incelemesinden geçmemesi uygulamada pek çok soruna da sebep olacaktır.

memiştir. Biz birkaç davaya baktık doğrusu, temyize baktık, ama en son bizim dairede arkadaşlar dediler ki, "yine ikili bir uygulama oluyor, kanun da çok açık değil, bunu çok zorlamayalım, bunu yasa koyucunun düzenlemesine bırakalım, yasa koyucu bu konuda açık bir düzenleme yapsın." Gerçekten de işe iade davaları için söylediğim bu ağır külfet, sendikal nedenle işten çıkarmalar için haydi haydi geçerli. İşçiler açısından da çok çok önemli. Sendikal nedenle işten çıkarılan bir işçinin, bölge adliye mahkemelerinin vermiş olduğu hatalı bir karar nedeniyle, hem çalışma hakkı, aynı zamanda sendikal hakkı ihlal ediliyor. Dolayısıyla bunun da mutlaka temyiz yolunun açık olması ya da dediğim gibi atlamalı bir temyiz yolunun öngörülmesi gerekir diye düşünüyorum..." şeklinde açıklamada bulunmuştur. Bkz. Gökteş, Seracettin: Türk-İş ve AYBÜ tarafından 14.1.2019'da Ankara'da gerçekleştirilen "Türk Hukukunda Sendikal Haklar Sempozyumu", Genel Görüşme, 166-167.

Öte yandan, İMK m. 8 hükmüyle 4857 sayılı İş Kanununun 20. maddesi uyarınca açılan fesih bildirimine itiraz davalarında verilen kararların istinaf kanun yolunda kesinleşeceği öngörülmüş; 6356 sayılı Kanununun 25. maddesinden doğan sendikal nedenle yapılan fesihten karşı açılacak işe iade davalarının istinaf aşamasında kesinleşeceğine yönelik bir hükme yer verilmemiştir. Yargıtay 9 ve 22. Hukuk Dairelerinin aksi yöndeki içtihatlarına rağmen, mevcut düzenleme biçimi karşısında kanaatimizce, sendikal nedenle dayanan işe iade davalarının bu hüküm kapsamında değerlendirilmesi ve istinaf kanun yolunda kesinleşeceğinin kabul edilmesi isabetli değildir. Her şeyden önce, 6356 sayılı Kanunun 25. maddesinden doğan işe iade davalarının iş güvencesi kapsamındaki işçiler tarafından açılan klasik işe iade davaları şeklinde değerlendirilmesi mümkün değildir. 6356 sayılı Kanunun 25. maddesinden doğan işe iade davaları anayasal bir hak olan sendika hakkı ve özgürlüğünü korumayı amaçlamakta, daha geniş kapsamlı ve koruyucu düzenlemeler getiren bir davadır. Bu özellikleri gereği İşK m. 20 hükmündeki işe iade davalarından bağımsız olarak değerlendirilmesi gerekir.

İMK m. 8 hükmünde istinaf aşamasında kesinleşecek kararlar açısından 6356 sayılı Kanunun 25. maddesinden doğan işe iade davaları anılmadığından, bu davaların istinaf kanun yolunda kesinleşeceği sonucuna ancak hükmün yorumu ile varılabilir. Bir usul hukuku hükmü olan İMK m. 8 yorumlanırken hükmün getiriliş amacının gözletilmesi gerektiği gibi yorum ile ulaşılan sonucun Anayasanın temel ilkeleriyle çelişmemesi gerekir.

Hukuk devleti ilkesinin hâkim olduğu sistemimizde kanun yoluna başvuru hakkı esastır. Kanun yoluna başvuru hakkını sınırlayan İMK m. 8 hükmü niteliği itibarıyla bir istisna hükmüdür ve bu istisna hükmünün sendikal tazminat talepli işe iade davalarını kapsayıp kapsamadığı ciddi tereddütlere yol açmıştır. Nitekim incelememizde değindiğimiz Yargıtay kararlarına konu olaylarda çok sayıda BAM Dairesi temyiz kanun yolunun açık olduğuna karar verdiği gibi, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi de başlangıçta söz konusu uyuş-

mazlıkları temyizden incelemiştir. Öğretide de bu yönde görüşler bulunmaktadır. İstisna hükümlerinin dar yorumlanması gereği ve kanun yoluna başvuru hakkının esas olması kuralı karşısında, bu tereddütlü durumda sendikal nedene dayanan işe iade davalarının istinaf aşamasında kesinleşeceği yönünde bir yorum yapılmamalıdır. Tüm bu sebepler gözetildiğinde sendikal nedene dayanan işe iade davalarının istinaf değil temyiz aşamasında kesinleşmesi gerektiği sonucuna varılmalıdır.

## KAYNAKÇA

- *Akil, Cenk: İstinaf Kavramı, Ankara 2010.*
- *Akkaya, Tolga: Medeni Usul Hukukunda İstinaf, Ankara 2009.*
- *Alangoya, Yavuz: Medeni Usul Hukukunda Vakıaların ve Delillerin Toplanmasına İlişkin İlkelere, İstanbul 1979.*
- *Alangoya, Yavuz/ Yıldırım, M. Kamil/Deren Yıldırım, Nevhis: Medenî Usul Hukuku Esasları, 8. Tıpkı Baskı, İstanbul 2011.*
- *Alpagut, Gülsevil: İş Mahkemeleri Kanunu Tasarı Taslağı İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi, İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 40. Yıl Uluslararası Toplantısı, İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi, 2016.*
- *Ansay, Sabri Şakir: Hukuk Yargılama Usulleri, Ankara 1960.*
- *Aras, Bahattin: Türk Hukukunda İstinaf Sistemi, YD, C. 33, S. 1-2, 2007.*
- *Arslan, Ramazan/Yılmaz, Ejder/Taşpınar Ayvaz, Sema: Medeni Usul Hukuku, Ankara 2016.*
- *Aydın, Mesut: Anayasa Mahkemesi Kararlarında Sendika Özgürlüğü, TÜHİS, Şubat-Mayıs 2006.*
- *Baysal, Ulaş: İş Yargılamasında Kanun Yollarına Başvuru ve Kanun Yollarına Başvuruya İlişkin Sorunlar, Av. Cengiz Özbilgin'e Armağan, Yeni Yasal Düzenlemeler Sonrasında İş Yargılaması Sempozyumu, İstanbul 2018.*
- *Berki, Ömer: Karar Düzeltme Müessesesi, Dr. A. Recai Seçkin'e Armağan, Ankara 1974.*
- *Berkin, Necmeddin M.: Tatbikatçılara Usul Hukuku Rehberi, İstanbul 1981.*
- *Bilge, Necip: Medenî Yargılama Hukukunda Karar Düzeltme, Ankara 1973.*
- *Bilge, Necip/Önen, Ergun: Medenî Yargılama Hukuku Dersleri, Ankara 1978.*
- *Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 31. Bası, İstanbul 2018.*
- *Çenberci, Mustafa: İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi, Ankara 1969.*
- *Çınar, Ali Rıza: Türk ve Alman Hukukunda İstinaf, Ankara 2010.*
- *Deren Yıldırım, Nevhis: Teksif İlkesi Açısından İstinaf, İstinaf Mahkemeleri Uluslararası Toplantı (7-8 Mart 2003), TBB Yayınları, Ankara 2003.*
- *Durak, İzzet: Hukuk Yargılamasında Bozma Nedenleri, Niğde 2008.*
- *Ekmekçi, Ömer: Toplu İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2018.*
- *Ekmekçi, Ömer: Anayasa Mahkemesi'nin İptal Kararından Sonra Sendikal Tazminata Hak Kazanma Koşulları ve Ortaya Çıkan Bazı Sorunlar, Çimento İşveren, C. 30, S.3, Mayıs 2016.*
- *Esener, Turhan/Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz: Sendika Hukuku, Yenilenmiş 2. Bası, İstanbul 2017.*
- *Görgün, L. Şanal/Kodakoğlu, Mehmet: Medenî Usul Hukuku, 2. Bası, Ankara 2012.*
- *Güzel, Ali: İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağı Hakkında Bazı Aykırı Düşünceler!..., Çalışma ve Toplum, 2016/3.*
- *Hakyemez, Yusuf Şevki: Temel Hak ve Özgürlüklerin Sınırlandırılmasında Ölçülülük İlkesi, Hayri Domaniç'e 80. Yaş Günü Armağanı, İstanbul 2001.*
- *Kar, Bektaş: İş Yargılamasına Hâkim Olan İlkelere, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 15, Özel Sayı, 2013.*
- *Kar, Bektaş: İş Yargılaması Usulü, Ankara 2018.*



- *Karslı*, Abdurrahim: Medeni Muhakeme Hukuku, İstanbul 2014.
- *Konuralp*, Halûk: Medenî Usul Hukukunda İspat Kurallarının Zorlanan Sınırları, Ankara 2009
- *Kurt Konca*, Nesibe/Damar, Ceren: İş Yargısında İstinaf Kanun Yolu, TBB Dergisi, S. 125, 2016.
- *Kuru*, Baki: Hukuk Muhakemeleri Usulü, C. 5, 6. Baskı, İstanbul 2001.
- *Kuru*, Baki: Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı, Ankara 2015. (Medeni Usul)
- *Muşul*, Timuçin: Medenî Usul Hukuku, 3. Bası, Ankara 2012.
- *Namlı*, Mert: İş Uyuşmazlıkları ve İstinaf, Sicil, S. 36, 2016.
- *Narmanlıoğlu*, Ünal: 6356 sayılı Kanunda Sendikal Tazminat Talep Hakkının Kapsamı Hakkında Düşünceler, Legal İSGHD, C. 11, S. 41, 2014.
- *Oğurlu*, Yücel: AİHM Kararları ve Türk İdare Hukukunda Temel Hak ve Özgürlüklerin Sınırlanmasında Bir Yargısal Denetim Ölçütü Olarak "Ölçülülük İlkesi", Turhan Tufan Yüce'ye Armağan, İzmir 2001.
- *Önen*, Ergun: Medenî Yargılama Hukuku, Ankara 1979.
- *Özkes*, Muhammet: Pekcanıtez Usul Medeni Usul Hukuku, C. 3, 15. Bası, İstanbul 2017.
- *Özkaraca*, Ercüment: İş Güvencesi Sistemine Eleştirel Bakış, İstanbul Barosu ve Galatasaray Üniversitesi tarafından 3-4 Haziran 2011 tarihlerinde düzenlenen "İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 15. Yıl Toplantıları", İstanbul 2012.
- *Özkaraca*, Ercüment: Anayasa Mahkemesi'nin İptal Kararından Sonra İş Güvencesi Kapsamı Dışında Kalanların Sendikal Feshe Karşı Korunması, Emeğin Hukuku Kurultayı 2, TBB tarafından 27 Mayıs 2016 tarihinde Ankara'da düzenlenen Seminer yayını, Ankara 2017.
- *Öztürk*, Mehmet Onat: İşçinin Sendikal Özgürlüğünün Sendikal Nedenle Feshe Karşı Korunması, Çalışma ve Toplum, 2013/3.
- *Pekcanıtez*, Hakan/Atalay, Oğuz/Özkes, Muhammet: Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı, 6. Bası, İstanbul 2018.
- *Pekcanıtez*, Hakan: Pekcanıtez Usul Medeni Usul Hukuku, C. 1, 15. Bası, İstanbul 2017.
- *Postacıoğlu*, İlhan: Medenî Usul Hukuku Dersleri, 6. Bası, İstanbul 1975.
- *Sağlam*, Fazıl/Soyer, Polat: İş Güvencesi Kapsamında Olmayan Bir İşçinin Sendika Üyeliği Nedeniyle İşten Çıkarılması Halinde Sendikal Tazminat Talep Etme Hakkı: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmeleri Kanunu'nun Bu Açıdan Anayasa'ya Aykırılığı Sorunu, Legal İSGHD, C. 10, S. 39, 2013.
- *Soyer*, Polat: Yeni İş Mahkemeleri Kanunu İle Getirilen Bazı Düzenlemeler Hakkında Genel Bir Değerlendirme, Legal İSGHD, C. 15, S. 57, 2018.
- *Sungurtekin*, Meral: Karar Düzeltmenin Kanun Yolu Niteliği ve Karar Düzeltme Dilekçesinde Sebep Gösterme Zorunluluğunun Bulunup Bulunmadığı Meselesi, YD, 1990/4.
- *Sümer*, Haluk Hadi: İşçinin Sendikal Nedenle Feshe Karşı Korunması, Konya 1997. (Feshe Karşı Koruma)
- *Sümer*, Haluk Hadi: İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. II, İstanbul 2011.
- *Sümer*, Haluk Hadi: İş Güvencesi Kapsamı Dışında Kalan İşçinin Sendikal Feshe Karşı Güvencesi, Prof. Dr. Fevzi Demir'e Armağan, Legal İHS-GHD Özel Sayı 2016.
- *Süzek*, Sarper: İş Akdinin Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, Ankara 1979.
- *Süzek*, Sarper: İş Hukuku, 16. Bası, İstanbul 2018.
- *Tanör*, Bülent: Sendika Hakkı ve Özgürlüğü, COGITO 98- İnsan Hakları, İstanbul 2000.
- *Umar*, Bilge: Hukuk Başlangıcı, İzmir 1997.
- *Umar*, Bilge: Hukuk Muhakemeleri Kanunu Şerhi, Ankara 2014.
- *Üstündağ*, Saim: Medenî Yargılama Hukuku, C. I-II, İstanbul 2000.
- *Üstündağ*, Saim: 1711 Sayılı Kanun'un Kanun-

yolları Bakımından Getirdiği Değişiklikler ve Bunların Değerlendirilmesi, Makaleler, İçtihat Tahlilleri ve Çeviriler, Ankara 2010. (Kanun-yolları)

- *Yıldırım*, M. Kâmil: Kanun Yolu Olarak İstinaf, İstinaf Mahkemeleri Uluslararası Toplantı (7-8 Mart 2003), TBB Yayınları, Ankara 2003.
- *Yıldırım*, M. Kamil: Hukuk Devletinın Gereği: İstinaf, İstanbul 2000. (İstinaf)
- *Yılmaz*, Ejder: Hukuk Davalarında Yasayollarına Başvuru Hakkı ve Bu Hakkın Sınırlandırılmasının Yerindeliği Sorunu, TBB, 1988/2. (Yasayolları)
- *Yılmaz*, Ejder: İşe İade Davalarında Yargılama Usulü İle İlgili Özellikler, Sicil, S. 4, Aralık 2006. (İşe İade Davaları).
- *Yılmaz*, Ejder: Hukuk Muhakemeleri Kanunu Şerhi, 2. Baskı, Ankara 2013.(Şerh)
- *Yılmaz*, Ejder: İstinaf, Ankara 2005.
- *Yongalık*, Aynur: 'İstisnalar Dar Yorumlanır' Kuralı ve Değerlendirilmesi, AÜHFD, 60 (1), 2011.
- *Yorgun* Sayım: Anayasa Mahkemesinin 6356 Sayılı Yasaya İlişkin Kararının Sendikal Özgürlükler Boyutuyla Değerlendirilmesi, Çalışma ve Toplum, 2016/3.