

İşe İade Davasında Davacı İşçinin Tedbiren İşe İadesi

Mustafa S. ÖZBEK*

Özet: İşveren, geçerli bir sebep olmadan iş sözleşmesini feshederek işçiyi işten çıkarırsa, iş güvencesi kapsamında işçi, iş mahkemesinden işe iadesi yönünde bir hüküm verilmesini talep etme hakkına sahiptir. İş iade davasında yargılama süreci uzun zaman alabilir. İşçi, işe iadesine hükmedilene kadar, çalışmak zorundadır. Yargılama sürecinde işçi, mahkeme kararıyla tedbiren işe iade edilebilir. İçinin tedbiren işe iadesi, geçici koruma tedbirleri kapsamında eda amaçlı bir tedbirdir. Zira bu geçici koruma tedbirinde, mahkeme kararıyla işverenin bir işi yapması emredilir. Eda amaçlı bir tedbir olarak işçinin tedbiren işe iadesi, işe iade davası süresince geçimini sürdürmesini tehlikeye sokan bir durumun önlenmesi için gereklidir.

Anahtar Kelimeler: İşçinin geçerli bir sebep olmadan işten çıkarılması, iş sözleşmesi, işçinin işe iadesi, işe iade davası, işe iade ilâmı, işçinin tedbiren işe iadesi, geçici koruma tedbirleri, eda amaçlı tedbirler.

Abstract: Provisionally Re-Instatement of the Plaintiff Employee in the Re-Instatement Litigation

If the employee is treated as unfairly dismissed where the employer terminates the labour contract, the employee has the right to claim a judicial order for his re-instatement from labour court within the framework of the protection of employees. In re-instatement (re-engagement) litigation, the trial process may take a long time. Until the employee is ordered to be re-instated, he or she has to work. In the trial process the employee can be ordered re-instatement provisionally by the judicial order. Provisionally re-instatement of the employee is a kind of performance order within the context of provisional protective measures. Because the employer is ordered to performance of an act by the judicial order in this provisional protective measure. Ordering for provisionally re-instatement of the employee as a performance order is necessary to avert a risk to the livelihood of the employee during the re-instatement litigation process.

* Doç. Dr. Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Özel Hukuk (Medenî Usûl, İcra ve İflâs Hukuku) Anabilim Dalı Öğretim Üyesi.

Keywords: Unfairly dismissed of the employee, labour contract, reinstatement of an employee, re-instatement litigation, order for reinstatement, provisionally re-instatement of the employee, provisional protective measures, performance orders.

Giriş

4857 sayılı İş Kanunu'nun¹ 20. maddesine göre, iş güvencesi kapsamına giren ve sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile, fesih bildiriminden tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde işe iade (fesih bildirimine itiraz, feshe itiraz) davası açabilir. İşe iade davası sonunda işverence yapılan feshin geçersizliğine karar verildiği takdirde işçinin, işe başlamak için işverene başvuruda bulunabilmesi için, mahkeme veya özel hakem kararının kesinleşmesi gerekmektedir². İşçinin işe iade kararının kesinleşmesinden önce işverene başvurması hâlinde, işverenin işe başlatma, tazminat veya boşa geçen süre ücretini ödeme yükümlülüğü doğmaz ve temyiz incelemesi sırasında icranın geri bırakılmasının (İİK m. 36) istenmesi gerekmez³.

“Mahkemece verilen kararın temyizi halinde, Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir” (İK m. 20, 3). Böylece hüküm, süresinde temyiz edilmeyerek veya Yargıtayın temyiz incelemesi sonunda verdiği kararlar (yani onama veya hükmün bozulup ortadan kaldırılması sonucunda yeni bir hüküm oluşturularak verilen işe iade kararıyla) kesinleşir⁴. *“İşçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden*

¹ RG 10.06.2003, Sa. 25134.

² Çankaya, Osman Güven/Günay, Cevdet İlhan/Göktaş, Seracettin: Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Ankara 2006, s. 290 vd.; Dönmez, Kâzım Yücel: İşe İade Davalarında Kararın Kesinleşmesi ve Tebliği (SİHD 2010/18, s. 143-149), s. 147; Günay, Cevdet İlhan: İş Güvencesi Uygulamasında Hukukî Sorunlar ve Öneriler (Osman Güven Çankaya'ya Armağan, Ankara 2010, s. 153-179), s. 178; Özekes, Muhammet: Hukuk Yargılaması ve İcra Hukuku Yönünden İşe İade Davaları ve Uygulama Sorunları (İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları, İstanbul 2005, s. 131-170), s. 163; Süzek, Sarper: İş Hukuku, İstanbul 2005, s. 480.

³ Çankaya/Günay/Göktaş s. 298.

⁴ Dönmez s. 145; Günay, Cevdet İlhan: İş Kanunu Şerhi, C. 1, 2, Ankara 2009, s. 942, 1038-1039. Doktrinde haklı olarak işaret edildiği gibi, Yargıtayın bir ay içinde kesin olarak karar vermesi, iş mahkemesi kararına karşı karar düzeltme yolunun kapalı olmasını (İş Mahkemeleri Kanunu m. 8, 5) ifade etmesi gerekirken; uygulamada Yargıtay özel dairesinin, iş mahkemesi kararını ortadan kaldırarak ve onun yerine geçerek hüküm kurmasına izin veren bir düzenleme olarak anlaşılmaktadır. Bu durum ise, Yargıtayın hukukî denetim mahkemesi olma şeklindeki işleviyle ve yürürlükteki yargılama hukuku sistemimizle çelişmektedir (Özekes-Uygulama Sorunları s. 161-162; Yılmaz, Ejder: İşe İade Davalarında Yargılama Usulü ile İlgili Özellikler, SİHD 2006/4, s. 20-31, s. 27-29).

itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukukî sonuçları ile sorumlu olur” (İK m. 21, 5).

İşe iade davasını kazanan işçinin işe başlamak üzere işverene başvuruda bulunabilmesi için, mahkeme veya özel hakem kararının kesinleşmesini beklemesi şart olduğundan işçi, hükmün verilmesi ve kesinleşmesi için çoğu zaman bir yılı aşkın bir süre beklemek zorunda kalmakta, bu durum da hükmün, işçinin etkin hukukî himaye ihtiyacını⁵ karşılamakta yetersiz kalmasına yol açmaktadır. Bu sebeple işe iade davası sürerken, davacı işçinin tedbiren işe iadesine imkân tanımak, hükmün verilmesiyle kesinleşmesi arasında geçen sürede işçinin mağduriyetini önleyecektir.

İşe İade Hükümünün Kesinleşmeden İcra Edilememesi

İşçinin İşe İadesine İlişkin Hüküm Fıkrasının Cebrî İcraya Elverişli Olmaması

İşe iade davası, birbirine bağlı şu dört aşamadan müteşekkildir⁶:

1- Mahkemenin feshin geçersizliğine ve işe iadeye karar vermesi;

2- Karar kesinleştikten sonra işçinin on işgünü içerisinde işe başlamak için işverene başvurması;

3- İşverenin işçiyi işe başlatma iradesini işçiye ulaştırması.

4- İşçinin, işverenin işe başlatma davetine bizzat icabet etmesi.

İşe iade davası sonunda verilen hükmün hukukî niteliği doktrinde tartışmalıdır. Bir görüşe göre işe iade ilâmı, bir işin yapılmasına ilişkin eda hükmü (HMK m. 105) olup, hükmün konusu da işçinin işe iadesidir. Zira mahkemece, işverenin feshinin geçersizliğinin tespitine bağlı olarak işçinin işe iadesi şeklinde, yerine getirilmesi gereken bir eda hükmü verilmektedir⁷.

⁵ Akkan, Mine: Medenî Usûl Hukukunda Etkin Hukuki Koruma (MİHDER 2007/1, s. 29-68), s. 29-30.

⁶ Narmanlıoğlu, Ünal: İş Güvencesi Hükümleri Çerçevesinde Süresinde İşverene Başvuruda Bulunup Davet Edildiğinde İşe Başlamayan İşçinin Davranışına Bağlanan Sonuçlar (SİHD 2010/19, s. 12-27), s. 14; Yılmaz-İşe İade Başvurusu s. 130.

⁷ Aktepe, Sezin: İşe İade Davalarının Medenî Usûl Hukuku İlkeleri Bakımından Değerlendirilmesi (DEÜHFD, Prof. Dr. Bilge Umar’a Armağan, 2009/Özel Sayı, s. 63-101), s. 85; Budak, Ali Cem: Tartışmalar (Medenî Usûl ve İcra-İflâs Hukukçuları Toplantısı II-III, İstinaf Derecesi, Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi, Bilirkişilik, İflâsın Ertelenmesi, Eskişehir, 3-5 Ekim 2003, 1-2 Ekim 2004, Ankara 2007, s. 167-172), s. 169; Manav, A. Eda: İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları, Ankara 2009, s. 283; Özekes, Muhammet: İş Kanunu'nun 20. ve 21. Maddelerinin Medeni Yargılama ve İcra Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi (75. Yaş Günü İçin Prof. Dr.

Diğer görüşe göre, işe iade davasının kabulü hâlinde “feshin geçersizliğine” şeklinde bir hüküm verildiğinden, bu dava mahkemeden istenen hukukî korumaya göre tespit davasıdır⁸ (HMK m. 106). Ancak her iki görüş de, sonuçta verilen işe iade hükmünün ilâmlı icra yoluyla icra edilemeyeceğinde birleşmektedir⁹. Buna karşılık, işe iade davasını tespit davası olarak kabul eden görüş de kendi içinde ayrılmakta; bir görüş, bu dava sonunda verilen “işe başlatmama tazminatı” ve “boşta geçen süre tazminatı” ödenmesine ilişkin hüküm fıkralarının da tespit hükmü olduğunu ileri sürerken¹⁰, diğer görüş sadece işe başlatmama (iş güvencesi) tazminatı bakımından buna katılmakta ve boşta geçen süre ücretinin eda hükmü olduğunu kabul etmektedir¹¹.

Nihayet, doktrinde azınlıkta kalan görüşe göre, İş Kanunu’nun 20 ve 21. maddelerinin lafzı karşısında işverenin, *geçersiz dahi olsa* fesih bildirimiyile iş sözleşmesi sona ermiştir. İşverenin geçerli nedene dayanmaksızın kullandığı fesih hakkı dahi, işçi iş güvencesi kapsamında olsun veya olmasın, iş sözleşmesini sona erdirmeye kabiliyetine sahiptir¹². Mahkeme veya özel hakemin, işverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı gerekçesiyle feshin geçersizliğine karar vermesi üzerine, işçinin Kanunda öngörülen süre içinde işverene başvurması koşuluyla, hükmün şeklen kesinleştiği tarihten itibaren iş sözleşmesi yeniden kurulmakta ve işçi bu çerçevede işe iade edilmektedir. O hâlde işe iade davası sonunda verilen hüküm niteliği itibarıyla “inşâî hüküm”

Baki Kuru Armağanı, Ankara 2004, s. 479-514), s. 495; Özekes, Muhammet: İşe İade Davalarında Hüküm Altına Alınan Alacakların Takibi ve İcra Tazminatları (SİHD 2006/4, s. 32-38), s. 33; Tutumlu, Mehmet Akif: Hukuk Yargılamasında Hüküm ve Gereçeli Karar, Ankara 2007, s. 352.

⁸ Çankaya/Günay/Göktaş s. 222-223; Günay-İş Kanunu Şerhi s. 925; Günay, Cevdet İlhan: İş Davaları, Ankara 2009, s. 1173; Kuru, Baki/Budak, Ali Cem: Tespit Davaları, İstanbul 2010, s. 237; Mollamahmutoglu, Hamdi/Astarlı, Muhittin: İş Hukuku, Ankara 2011, s. 927; Yılmaz, Ejder: İşe İade Başvurusunun Avukat Aracılığıyla Yapılabilirliği (SİHD 2009/14, s. 123-133), s. 130; Yılmaz, Ejder : İşe İade Davasında Verilen Hükümün İcra Takibine Konulması (SİHD 2010/17, s. 45-52), s. 48-50.

⁹ Çankaya/Günay/Göktaş s. 317-319; Günay-İş Kanunu Şerhi s. 1052-1053; Günay-İş Davaları s. 1173; Özekes-İşe İade Davaları s. 34; Özekes-İş Kanunu s. 505-506; Özkaya-Ferendeci, H. Özden: Alman Hukuku’nda Fesih Bildiriminin İptali Davası İle Türk Hukuku’ndaki İşe İade Davası’nın Yargılama Hukuku Bakımından Genel Bir Karşılaştırılması (MİHDER 2011/18, s. 121-163), s. 154-155; Yılmaz-İşe İade Başvurusu s. 130; Yılmaz-İcra Takibi s. 50-51.

¹⁰ Günay-İş Kanunu Şerhi s. 1174-1175; Günay-İş Davaları s. 1053-1054; Kılıçoğlu, Mustafa/Şenocak, Kemal: İş Kanunu Şerhi, C. 1, İstanbul 2008, s. 1407-1408; Yılmaz-İcra Takibi s. 49.

¹¹ Kuru/Budak s. 239; Mollamahmutoglu/Astarlı s. 927. İşe iade ve boşta geçen süre ücretine ilişkin hüküm fıkralarının eda hükmü olduğu yönünde bkz. Manav s. 283; Özekes-İş Kanunu s. 504, 508.

¹² Baycık, Gaye: İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar, Ankara 2011, s. 386.

(*Gestaltungsurteil, sentenza costitutiva*) olup, kesinleşmeyle kendiliğinden (*self-executory*) sonuç doğurur¹³. Mahkemece feshin geçersizliği ve işçinin işe iadesi yönünde verilen inşâi kararlar, iş sözleşmesi hemen kurulmamaktadır; zira mahkemenin bu kararına rağmen işçinin işe başlamak için işverene başvuruda bulunmaması veya işe başlamaması mümkün olduğu gibi; işverenin de işçiyi işe başlatmaması mümkündür. Dolayısıyla iş ilişkisinin kurulması, İş Kanunu'nun öngördüğü usûle göre tarafların iradesine bağlıdır¹⁴.

Mahkemenin, işe iade edilmeme hâlinde işçiye ödenmesine karar verdiği (en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında) tazminat (İK m. 21, 1-2) ve işçinin feshin geçersizliğine bağlı olarak kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı en fazla dört aylık ücret ve diğer hakları, doktrindeki hâkim görüşe göre tespit hükmü niteliğindedir¹⁵. Bu nedenle söz konusu tespit hükmü, ancak ilâmsız icra yoluyla icraya koyulabilir¹⁶. Nitekim Yargıtay, işe iade davası sonunda verilen ilâmda, yargılama gideri ve avukatlık ücreti dışında eda hükmü yer almadığından, işe iade hükmüne dayalı olarak ilâmlı icra takibi yapılamayacağını içtihat etmiştir¹⁷. Yargıtaya göre, alacaklının (işçinin), borçluya (işverene) işe dönmek için süresinde başvurup başvurmadığının belirlenmesi, ilâmdaki “diğer haklar” ifadesine hangi hak ve alacakların dâhil olacağını tespiti, kesin alacak miktarının hesaplanması ve İş Kanunu'nun 21. maddesindeki koşulların oluşup oluşmadığının değerlendirmesi yargılamayı gerektirdiğinden, işe iade ilâmına dayalı olarak ilâmlı icra takibi

¹³ Jacob, Jack: General Report including Regional Report from Great Britain (Trends in the Enforcement of Non-money Judgments and Orders, Deventer 1988, s. 3-67), s. 51; Özbek, Mustafa Serdar: Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda İlâmlı İcranın Etkinliği, Ankara 2011, s. 677-688; Stalev, Zhivko: Regional Report from Continental Eastern Europe (Trends in the Enforcement of Non-money Judgments and Orders, Deventer 1988, s. 171-189), s. 176.

¹⁴ Narmanlıoğlu s. 12; Uçum, Mehmet: İşe İade Sonucuna Bağlı Olarak Doğan Haklara İlişkin Bazı Uygulama Sorunları (SİHD 2008/8, s. 43-58), s. 45, 56.

¹⁵ Çankaya/Günay/Göktaş s. 222-223; Günay-İş Kanunu Şerhi s. 925; Günay-İş Davaları s. 1173; Kuru/Budak s. 237; Yılmaz-İşe İade Başvurusu s. 130; Yılmaz-İşe İade Davalarında Yargılama Usulü s. 26; Yılmaz-İcra Takibi s. 49.

¹⁶ Aktepe s. 87; Çankaya/Günay/Göktaş s. 317-319; Günay-İş Kanunu Şerhi s. 1052-1053; Günay-İş Davaları s. 1174; Yılmaz-İcra Takibi s. 50-51. Doktrinde Kuru/Budak ile Özkes, sadece işe başlatmama tazminatı yönünden bu görüşe katılmakta; buna karşılık hükmün boşa geçen süre tazminatına ilişkin kısmının “eda hükmü” niteliğinde olduğunu ve ilâmlı icraya (İK m. 32 vd.) koyulabileceğini belirtmektedir (Kuru/Budak s. 239; Özkes-İşe İade Davaları s. 34; Özkes-İş Kanunu s. 495, 508; Özkes-Uygulama Sorunları s. 164, 166). Ancak doktrinde, işe iade hükmündeki hüküm fıkrasının, “davacıya boşa geçen süre tazminatı ödenmesi” şeklinde değil de, “dört aylık ücret ve diğer haklarının davalıdan alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin tespitine” şeklinde kurulması hâlinde, boşa geçen süre tazminatına ilişkin kısmın da tespit hükmü olacağına işaret edilmektedir (Kuru/Budak s. 240).

¹⁷ 12. HD 22.02.2005, 78/3481 (Günay-İş Kanunu Şerhi s. 1086).

yapılamaz¹⁸. Doktrinde savunulan aksi görüşe göre ise işçinin, feshin geçersizliğine bağlı olarak kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı en fazla dört aylık ücret alacağını, mahkemenin bu konudaki kararı eda hükmü olduğundan, ilâmlı icraya (İİK m. 32 vd.) koyabilmesi mümkündür¹⁹.

Kıta Avrupası hukukunda işe iade davaları sonunda verilen hükümlerin ilâmlı icraya elverişli olmadığı ve işverenin işe iade hükmüne uymaması hâlinde, ilâmı aynen icraya (*direct enforcement*) zorlanamayacağı; bunun yerine işçinin zararını ödemekle yükümlü olduğu kabul edilmektedir. Örneğin İtalyan hukukunda mahkeme, işvereni, işe iade hükmüne uymayarak işçiyi işe iade etmediği her bir gün için para cezası ödemekle sorumlu tutabilir. Fransız iş hukukunda işçinin işe iadesine yönelik hükümler, para alacağı dışındaki ilâmların icrası kapsamında değerlendirilmekte ve tazyik para cezası (*astreintes*) yoluyla²⁰, işveren üzerinde psikolojik baskı kurulmak suretiyle icra edilmeye çalışılmaktadır. İspanya'da işçinin işe iadesine ilişkin bir hükmün işveren tarafından gönüllü olarak yerine getirilmemesi hâlinde, ilâm borçlusu işveren, yaptırım olarak sadece işçinin zararının tazmini maksadıyla bir işten ayrılma tazminatı (*severance payment*) ödemekte; hatta işverene, uyuşmazlığın en başında, işe iade yerine tazminat ödeme seçeneği sunulmaktadır. İspanya ve İtalya'da uygulanan tazyik para cezaları, dolaylı icra (*indirect enforcement*) yöntemi olup, bu ülkelerde ceza yaptırımları uygulanması mümkün olsa da mahkemeler, para alacağı dışındaki ilâmların icrasına uyulmasını teşvik etmek için ceza verilmesine soğuk bakmaktadırlar.

Kıta Avrupası hukukuna benzer şekilde İngiliz hukukunda da Endüstri Mahkemesi (*Industrial Tribunal*), haklı bir sebep olmadan işten çıkarılan işçinin işe iadesine karar verebilmektedir. İşe iade kararı üzerine işverenin, işçiyi eski işine veya ona muâdil bir işe iade etmesi gerekmektedir. İşe iade davalarının başında uzlaşma girişiminde bulunulmakta, uzlaştırıcı öncelikle tarafları uzlaştırmaya çalışmakta, işçi uzlaşma müzakerelerinde işe dönmekten vazgeçerse, uzlaştırıcı taraflar arasında bir tazminat miktarı üzerinde anlaşmaya varılması için yardımcı olmaktadır²¹. İşçinin işe iadesi kararı verilmesine rağmen hükmün koşulları yerine getirilmezse, Sanayi Mahkemesi işçiyi, ilâmın icra edilmemesi yüzünden uğradığı zararı karşılamak üzere bir miktar tazminat ödenmesine karar vermektedir²².

¹⁸ 12. HD 02.10.2006, 14653/17859 (Oskay, Mustafa/Koçak, Coşkun/Deynekli, Adnan/Doğan, Ayhan: İİK Şerhi, C. 1,2,3,4,5, Ankara 2007, s. 661).

¹⁹ Özekes-İş Kanunu s. 496, 501, 508; Özekes-Uygulama Sorunları s. 166-167.

²⁰ Özbek s. 585 vd.

²¹ Denti, Vittorio/Silvestri, Elisabetta: Regional Report from Continental Western Europe (Trends in the Enforcement of Non-money Judgments and Orders, Deventer 1988, s. 155-170), s. 168; Jacob-General Report s. 50.

²² Jacob-General Report s. 51.

İşe Başlatmama Tazminatı, Boşta Geçen Süre Ücreti ve Yargılama Harç ve Giderlerinin Cebri İcrası

Türk hukukunda işveren işçiyi işe başlatmazsa, işçi, işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücretini icraya koyabilir. İşe iade davası sonunda verilen işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süre ücreti cebri icraya ihtiyaç gösterirler. Çünkü bu alacaklar, nitelikleri itibarıyla belli bir miktar paranın işçiye ödenmesine ilişkin olup, işverenin rızasıyla borcunu ödememesi hâlinde cebri icraya başvurulması kaçınılmazdır.

Doktrinde işe başlatmama tazminatının, iş sözleşmesi geçerli olmayan bir sebeple feshedilen işçinin, mahkemenin işe iade hükmüne rağmen işverence işe başlatılmamasının bir yaptırımını olduğu ifade edilmektedir²³. Doktrindeki başka bir görüşe göre işe başlatmama tazminatı, işe iadenin terdidi olmayıp, hukukumuzda rastlanmayan şekilde ikamesidir²⁴. Nihayet doktrinde, işe başlatmama tazminatının “medenî ceza” olduğu da belirtilmiştir²⁵.

Kanımcı işe başlatmama tazminatı, işverenin mahkeme hükmüne uymasını sağlamak amacıyla Kanunda öngörülmuş para cezası şeklindeki bir tazyik yöntemi olup, Anglo-Sakson hukukundaki mahkemeye medenî itaatsizlikle (*Contempt of court, contemptus curiae*) aynı etkiye sahiptir²⁶ ve hükümde miktarı gösterilmeyerek, ödenmesi gereken tazminat miktarı süre olarak tespit edildiği için ilâmsız icra yoluyla icra edilebilir²⁷. İşçinin en çok dört aya kadar doğmuş bulunan boşta geçen

²³ Ekmekçi, Ömer: 4773 Sayılı İş Güvencesi Yasası Karşısında Yargının Durumu ve Ortaya Çıkabilecek Uygulama Sorunları Üzerine (Mercek 2002/Ekim, s. 96-111), s. 110; Ekmekçi, Ömer: Yeni İş Kanunu Karşısında Yargı, Dava Süreci ve Olası Uygulama Sorunları Üzerine (Mercek 2003/Temmuz, s. 132-139), s. 136; Manav s. 400; Mollamahmutoglu/Astarlı s. 930; Tanrıver, Süha: “Tartışmalar” (Medenî Usûl ve İcra-İflâs Hukukçuları Toplantısı II-III, İstinaf Derecesi, Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi, Birlikçilik, İflâsın Ertelenmesi, Eskişehir, 3-5 Ekim 2003, 1-2 Ekim 2004, Ankara 2007, s. 162-163).

²⁴ Özekes-Uygulama Sorunları s. 138.

²⁵ Güzel, Ali: İş Güvencesine İlişkin Temel İlke ve Eğilimler Işığında Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi, İş Güvencesi Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi, Türk İş Hukukunun Güncel Sorunları 2001 Temmuz Toplantısı, İstanbul 2001, s. 19-49), s. 41.

²⁶ Özbek s. 608-612. Anglo-Sakson hukukundaki mahkemeye medenî itaatsizlik hakkında geniş bilgi için bkz. Andrews, Neil: The Modern Civil Process: Judicial and Alternative Forms of Dispute Resolution in England, Tübingen 2008, s. 162 vd.; Fiss, Owen M./Resnik, Judith: Adjudication and Its Alternatives: An Introduction to Procedure, New York 2003, s. 11; Eryugur, K. Halûk: Yedieminlik, Ankara 2008, s. 119, dn. 313; Jacob, Jack H: The Fabric of English Civil Justice, London 1987, s. 205 vd.; Jacob-General Report s. 29 vd.; Miller, Christopher John: Contempt of Court, Oxford 1989, s. 44-45; Siegel, David D.: New York Practice, St.Paul 1999, s. 777.

²⁷ İşe iade davası sonunda verilen hükümde, işe başlatmama tazminatının miktarı değil, kaç aylık (en az dört aylık ve en çok sekiz aylık olmak üzere) ücret tutarında olacağı gösterilir. Tazminatın doğumu şarta bağlıdır (İK m. 21, 1-5) ve miktarı, işçinin işe iade edilmesi için öngörülen bir aylık sürenin sonundaki ücrete göre belirlenir (Günay-İş Davaları s. 1174;

süreye ait ücret ve diğer hakları ise, icrası mümkün ve gerekli olan edaya yönelik bir edimdir. İşçinin boşta geçen en çok dört aylık süreye ait ücret ve diğer haklarının tahsiline yönelik kararın, şarta (işçinin süresinde işverene başvurmasına) bağlı olması ve miktara yönelik uyuşmazlığın yargılama yapmayı gerektirmesi sebebiyle, ilâmsız icra yoluyla icrası mümkündür²⁸.

Yukarıda sözü edilen alacakların tahsili amacıyla ilâmsız icraya başvurabilmek için de, işe iade davası sonunda verilen (işverence yapılan feshin geçersizliğine dair) hükmün kesinleşmesi gerekir (İK m. 21, 2). Zira işe başlatmama tazminatının doğumu, kesinleşen işe iade kararının işçiye tebliğinden itibaren on işgünü içinde işçinin, işe iade talebiyle işverene başvurması ve işverenin, işçiyi bir ay içinde işe başlatmaması koşullarına bağlıdır. Aynı şekilde işverenin, boşta geçen süreye ait ücret ve diğer hakları ödeme yükümlülüğü de, işçinin kesinleşen feshin geçersizliğine dair hükmün kendisine tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlatılması talebiyle, bizzat veya avukatı aracılığıyla işverene başvurması ve işverenin işe başlatma davetine bizzat (şahsen) icabet etmesi hâlinde doğar. Aksi hâlde işverenin feshi geçerli bir fesih sayılır ve işveren sorumluluktan kurtulur²⁹. Doktrinde, işçinin işe başlamak için işverene sadece şeklen başvurmasının yeterli olmadığı, çağrıldığında işe gitmemek veya işyerine gitmekle beraber çalışmaktan kaçınmak ya da işe başlamamanın, “başvuruda bulunmama” olgusunu ortaya çıkaracağı belirtilmektedir. İşe başlamayı içermeyen bir başvuru, Kanunun ruhuna aykırı olduğu gibi, şeklen yapılmış, samimi olmayan bir başvuruya hukukî sonuç bağlamak da iş güvencesinin amacına aykırıdır³⁰. Buna karşılık doktrindeki aksi görüşe göre, boşta geçen süre tazminatının talep edilebilmesi için, işçinin yeniden işe başlamak üzere işverene başvurması şart değildir; zira Kanunda böyle bir şarta yer verilmediği gibi, hükmün amacı da bu sonucu çıkarmaya elverişli değildir³¹.

İşe iade davası sonunda verilen hükümdeki yargılama harç ve giderleriyle avukatlık ücreti ise, edaya ilişkin olup ilâmlı icra takibine konu olabilir. Yargılama giderleri asıl alacağa bağlı fer’î nitelikte alacaklar olduğundan, asıl alacak tahsil edilebilir olmadan, fer’iler de ilâmlı icra takibine konu edilemez³². Bu sebeple

Yılmaz-İşe İade Davalarında Yargılama Usulü s. 26). Borçlu (işveren), tazminatın doğum şartının tahakkuk etmediğine dair itiraz edebileceğinden, işe başlatmama tazminatının miktarı hüküm verildiği sırada belirli değildir ve ilâmlı icraya koyulamaz (Özekes-Uygulama Sorunları s. 164; Yılmaz-İcra Takibi s. 50-51).

²⁸ Günay-İş Davaları s. 1175; Yılmaz-İcra Takibi s. 51. Karş. Özekes-Uygulama Sorunları s. 166.

²⁹ Çankaya/Günay/Göktaş s. 310, 317-319; Çelik, Nuri: İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2010, s. 244-246; Günay-İş Davaları s. 1166-1167; Günay-İş Kanunu Şerhi s. 1038-1039; Manav s. 350, 362; Mollamahmutoğlu/Astarlı s. 932; Narmanlıoğlu s. 13, 22-23; Özekes-İş Kanunu s. 508; Özekes-Uygulama Sorunları s. 159; Yılmaz-İşe İade Başvurusu s. 128.

³⁰ Narmanlıoğlu s. 14.

³¹ Kuru/Budak s. 239.

³² “Tazminat ve giderler ise esasın eklentileridir. **İlâmın esası kesinleşmeden infaz edilemeyeceğine göre eklenti ve ayrıntılarda pek doğal olarak kesinleşmeden infaz**

kanımca, işe iade ilâmında hükmedilen yargılama giderleriyle avukatlık ücreti de, işe iade kararı kesinleşmeden ilâmlı icraya konulamaz³³. Ancak Yargıtay 12. Hukuk Dairesi, konuyla ilgili aşağıdaki kararında aksi yönde görüş belirtmiştir:

“Kabule göre de; 4857 sayılı İş Kanunu’nun 21. maddesinde, **bu maddeye göre verilen işe iadeye ilişkin ilâmların kesinleşmeden icraya konulamayacağına ilişkin özel bir hüküm bulunmadığı hâlde** Mahkemece ilâmın kesinleşmeden icraya konulamayacağı gerekçesi ile takibin iptaline karar verilmesi doğru değildir”³⁴.

Yargıtayın bu kararı, doktrinde de destek bulmuştur. Doktrindeki aksi görüşe göre kanun, işe iade ilâmında hükmedilen yargılama giderleriyle avukatlık ücretinin ilâmlı icraya koyulabilmesi için, hükmün kesinleşmesi şartını aramamıştır. Bu görüş şu gerekçeye dayanmaktadır:

“Her ne kadar Kanun, işçinin işe başlamak için işverene yapması gereken on günlük başvuruyu, kesinleşen mahkeme kararının tebliğinden itibaren başlatmakta (İş K. m. 21, V) ve işçiye çalıştırılmadığı süre için ödenecek ücreti bakımından kararın kesinleşmesini göz önüne almakta ise de, bu hususun, ‘avukatlık ücreti ile yargılama giderleri’nin icraya konulması ile herhangi bir ilgili bulunmamaktadır. Başka bir ifadeyle, kesinleşmeden icraya konulamayacak ilâmlar için geçerli olan (öğreti ve Yargıtay tarafından kabul edilen), ‘avukatlık ücreti ile yargılama giderlerinin de ilâm kesinleşmeden icraya konulamaması’ kuralı, işe iade davaları bakımından geçerli değildir. Özetle, **işe iade davasının kabulüne dair olarak verilen karardaki avukatlık ücreti ile yargılama giderleri kısmının, hüküm kesinleşmeden ilâmlı icraya konulabilmesi mümkündür**”³⁵.

Kanımca, işe iade davasının kabulü sonunda verilen ilâmdaki avukatlık ücreti ile yargılama giderleri kısmı, ilâm kesinleşmeden icraya konulamaz. İşe iade kararı kesinleşmeden ilâmlı icra takibi yapılamadığından, ilâmdaki avukatlık ücreti ile yargılama giderleri de aynı esasa tâbi olmalıdır. İlâmdaki fer’iler bakımından, bu kuraldan ayrılmayı gerektiren bir durum (menfaat) yoktur. Kanunda isabetli olarak, işçinin kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorunda olduğu belirtilerek (İK m. 21, 5), işçinin işe iadesi ve işe iade ilâmının icrası için kesinleşmesi şart kılınmıştır. O hâlde, ilâmdaki avukatlık ücreti ile yargılama giderlerinin ilâmlı icraya koyulabilmesi için de, işe iade ilâmının kesinleşmesi beklenmelidir. Kanunda ilâmın aslının icrası hakkında özel hüküm olduğundan,

olunamaz. Bu nedenle mahkemece, **takibin iptaline** karar verilmesi gerekirken şikâyetin reddi yönünde hüküm tesisi isabetsizdir” (12. HD 08.05.2007, 6836/9224: KBİBB).

³³ Özbek s. 688.

³⁴ 12. HD 13.03.2007, 1628/4593 (Oskay/Koçak/Deynekli/Doğan s. 652).

³⁵ Yılmaz-İcra Takibi s. 51.

fer'ilerinin icrası yönünde açık ve özel bir hüküm olması şart değildir.

Yargıtay 12. Hukuk Dairesinin aksi istikametteki yukarıdaki kararı, hem İK m. 21, 5'in açık hükmüne hem de 9. Hukuk Dairesinin, işe iade davasını bir tespit davası (HMK m. 106) olarak kabul eden görüşüne aykırı olduğundan isabetli değildir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin, işe iade kararı sonunda verilen nihaî kararı "tespit hükmü" olarak kabul etmesi karşısında, 12. Hukuk Dairesinin, işe iade hükmünün fer'ileri olan yargılama giderleriyle avukatlık ücretinin, işe iade kararı kesinleşmeden ilâmlı icraya konulabileceğine karar vermesi ciddi bir çelişkidir. Zira istikrar kazanmış Yargıtay kararlarına göre, tespit davası sonunda alınan ilâmlarda hükmedilen yargılama giderleri ve tazminata ilişkin bölüm bir eda hükmü niteliğinde olsa da, bu kısım ancak asıl ilâm kesinleştikten sonra icra edilebilir³⁶.

İşe iade kararı kesinleşmeden, ilâmda hükmedilen yargılama giderleriyle avukatlık ücretinin icraya koyulması hâlinde, kamu düzenine aykırılık sebebiyle icra mahkemesine süresiz şikâyet yoluyla başvurulabilmeli ve ilâmlı icra takibi, takip dayanağı ilâm temyiz aşamasında olduğu ve kesinleşmediği için iptal edilmelidir. Başka bir ifadeyle, ilâmlı icra takibinin dayanağı olan işe iade kararı kesinleşmeden icra edilemeyeceğinden ve kesinleşmeden icraya koyulamayacak ilâmlarda öngörülen yargılama giderleri ve vekâlet ücretleri de, aslın rejimine tâbi olarak ilâm kesinleşmeden icraya koyulamayacağından³⁷, karara konu olayda icra mahkemesinin kanuna aykırı olan icra takibini iptal etmesi doğru olmuştur. Nitekim uygulamada icra mahkemeleri bu şekilde karar vermektedir. Örneğin, işe iade ilâmı kesinleşmeden, ilâmda hükmedilen yargılama harç ve giderlerinin tahsili amacıyla başlatılan ilâmlı icra takibinin iptali talebiyle, süresinde yapılan şikâyet üzerine Ankara 14. İcra Mahkemesi, şu haklı gerekçeyle borçlu aleyhinde yapılan takibin iptaline karar vermiştir:

"İcra dosyasının incelenmesinde; davalı alacaklı tarafından davacı borçlu dernek hakkında ilâmlı icra takibi yapıldığı, takip dayanağının Ankara 15. İş

³⁶ "Borçlunun borçlu olmadığını kanıtlamak için açtığı olumsuz tesbit davası sonunda alınan ilâmın (davacının davalı alacaklıya borçlu olmadığını) hükme bağlayan bölümü bir tesbit niteliğinde olduğundan ayrıca takip konusu yapılamaz. Ancak, alınan ilâmın borçlu yararına hükmedilen yargılama giderleri ve tazminata ilişkin bölümü ise ilâmda yazılı miktarın davalıdan alınmasına ilişkin bir tahsil (eda) hükmü niteliğindedir. Bu sebeple ilâmlı takibe konu yapılması mümkündür. Ancak; İİK.nun 72/5. maddesinde işin esası ile ilgili olarak icranın kısmen veya tamamen eski hale iadesi ilâmın kesinleşmesine bağlanmış olup, tazminat ve giderler esasla ilgili hükmün eklentileridir. İlâmın esası kesinleşmeden infaz edilemeyeceğine göre, eklentilerin de borçludan istenebilmesi için hükmün kesinleşmesi gerekir (H.G.K. 7.11.1990 tarih 1990/12-446 E. 564 K.). -O halde icra mahkemesince duruşma açılarak dayanak ilâmın takip tarihinde kesinleşip kesinleşmediğinin araştırılması ve yukarıdaki ilkelere göre bir karar verilmesi yerine eksik incelemeyle yazılı şekilde hüküm tesisi isabetsizdir" (12. HD 29.04.2004, 6332/10652: KBİBB).

³⁷ 11. HD 10.06.2003, 911/6220 (KBİBB).

Mahkemesinin 28.10.2010 gün, 2010/98-775 E.K. sayılı işe iade istemli ilâm olduğu, ilâmda hükmedilen harç, vekâlet ücreti ve yargılama giderinin tahsili için icra takibine başlanıldığı, **işe iade davasının tespit hükmünde olması nedeniyle kesinleşmeden infaza konulamayacağı**, ilâmda kararın kesinleştiğine dair herhangi bir şerh bulunmadığı, **vekâlet ücreti ve masraflar da asıl karara bağlı olduğu ve ilâm kesinleştiği tarihte muaccel olacağından şikâyetin kabulüne karar vermek gerekmiş ...**³⁸.

İşe İade Davasında Davacı İşçinin Hükmün Kesinleşmesine Kadar Tedbiren İşe İadesi

İşçinin Tedbiren İşe İadesine Olan İhtiyaç

İş sözleşmesi işveren tarafından feshedilen işçinin açmış olduğu “feshin geçersizliği ve işe iade davası” sürerken verilecek ihtiyatî tedbir kararıyla, davacı işçi hükmün kesinleşmesine kadar işe iade edilebilir. Yukarıda açıklandığı gibi hukukumuzda, iş sözleşmesinin feshinin geçersizliğine karar verilmesi istemiyle açılan davayı (işe iade davasını) kazanan işçinin işe başlamak üzere işverene başvuruda bulunabilmesi için, mahkeme veya özel hakem kararının kesinleşmesini beklemesi şarttır. Bu kural, işe iade davasının mahiyet itibariyle tespit davası niteliğinde olduğunun kabulü hâlinde doğru bir düzenleme olsa da, işçinin menfaatlerini tam olarak karşılamayabilmektedir. Zira işçi, hükmün verilmesi ve kesinleşmesi için çoğu zaman bir yılı aşkın bir süre beklemek zorunda kalmaktadır. Oysa işe iade edilen işçinin, kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı sürede talep edebileceği ücret, en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarıdır (İK m. 21, 3). İş Kanunu'nun bu hükmü emredici ve kamu düzenine yönelik olup, bireysel veya toplu iş sözleşmeleriyle hiçbir suretle (işçi lehine bile olsa) değiştirilemez; aksi yönde sözleşme hükümleri geçersizdir (İK m. 21, 6). Dolayısıyla, işe iade davasının sonuçlanması uygulamada dört ayı aşırsa da, işveren işçiyi işe başlatsın ya da başlatmasın, işçi, feshin geçersizliğine ilişkin kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı sürenin en çok dört aya kadar olan kısmı için ücretini ve diğer haklarını alabilecektir³⁹.

³⁸ Ankara 14. İcra (Hukuk) Mahkemesi 24.02.2011, 234/242 (yayımlanmamıştır). Ankara 14. İcra (Hukuk) Mahkemesinin bu kararı temyiz edilmişse de, uyuşmazlık konusu miktarın İİK m. 363, 1'de yazılı miktarı (2011 yılı itibariyle 4.420-TL'yi) geçmemesi sebebiyle, temyiz dilekçesi Yargıtayca reddedilmiştir (12. HD 13.12.2011, 10402/28513: yayımlanmamıştır). Bu vesileyle, icra mahkemelerine karşı temyiz kanun yolunun miktar itibariyle kapalı olmasına ilişkin düzenleme içeren İİK m. 363'teki kesinlik sınırının, hak arama hürriyetini (AY m. 36) kısıtlayacak ölçüde yüksek olduğunu vurgulamak gerekir.

³⁹ Centel, Tankut: Anayasa Karşısında Boşta Kalınan Süreye İlişkin Ücreti Sınırlama (SİHD 2009/16, s. 15-19), s. 16; Çelik s. 251; Mollamahmutoğlu/Astarlı s. 940-941.

Kanunda, işçinin isteyebileceği boşa geçen süre ücretinin dört ayla sınırlanmasının amacı, işçiye sınırsız bir iş güvencesi tanımayarak, işçi ve işveren arasındaki menfaat dengesinin korunmasıdır. Ancak İş Kanununda her ne kadar, işe iade davasının bir ay içinde açılacağı, yargılamanın basit yargılama usûlüne (HMK m. 316-322; 447, 1) göre iki ay içinde sonuçlandırılacağı ve Yargıtayın bir ay içinde kesin olarak karar vereceği belirtilerek, davanın toplamda en fazla (1+2+1=4) dört ay süreceği öngörülmüş (varsayılmış) ve bu nedenle de, işçinin en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarını isteyebileceği düzenlenmişse de (İK m. 20, 3; 21, 3), mahkemeye yönelik olduğu için düzenleyici olan bu sürenin bağlayıcılığı yoktur. İşe iade davasının, Kanunda öngörülen bu sürede sonuçlandırılmaması hâlinde, işçinin kalan süre için ücret ve diğer haklarını isteme imkânı da yoktur. Nitekim uygulamada, iş yoğunluğundan dolayı bu süreye genellikle riayet edilememekte⁴⁰, Kanunda bu tür gerçekçi olmayan sürelerle yer verilmesi ve vatandaşların karşılanamayan beklentilere sokulması da doktrinde haklı olarak eleştirilmektedir⁴¹.

İK m. 21, 3'ün, işçinin, feshin geçersizliğine ilişkin kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı sürede isteyebileceği ücret ve diğer haklarını en çok dört ayla sınırladığı bu hüküm, işe iade davalarının uzun sürmesi sebebiyle işçinin aleyhine sonuç doğurabilmektedir. Zira davacı işçinin işe iade davasını kazanması ve mahkemece feshin geçersizliği ile davacının işe iadesine karar verilmesi durumunda, dava dört ay içinde kesin olarak sona ermeseyse bile, davacı işçi en çok dört aylık ücret ve sosyal güvenlik haklarını alacak, bunun üzerindeki ücret ve diğer haklarını alamayacaktır⁴². Dolayısıyla işçinin uzun süre (örneğin on ayı aşan ve hatta büyük şehirlerde iki-üç yılı bulan bir süre) çalışmaması ve ücret alamaması mümkündür⁴³.

⁴⁰ İK m. 21, 3'ün Anayasaya aykırılığı iddiasıyla Anayasa Mahkemesine başvuran ilk derece mahkemesi de bu hususu şu şekilde vurgulamıştır: “Ancak ülkemiz mahkemelerindeki ve özellikle de büyük şehirlerdeki İş Mahkemelerinin iş yükü nazara alınmadan yasa maddesi olarak yasaya konulan bu hüküm bu davamızda açık olarak ne kadar işçi aleyhine bir hüküm olduğunu ve Anayasa'nın sosyal güvenlik hükümleri ile bağdaşmadığı ortaya çıkmaktadır. Halen mahkemelerdeki iş akdinin feshinin geçersizliği nedeni ile açılan davalar ne kadar zorlansa da **kesinlikle 2 aylık süre içinde bitirilmesi mümkün bulunmadığı gibi, Yargıtay 9. H.D.sinde de ağır iş yükü nedeni ile bir aylık süre içinde kesin olarak karara bağlanamamaktadır.** Mahkememizden verilmiş bir sene öncesinin kararları halen Yargıtay incelenmesinden dönmemiş bulunmaktadır”.

⁴¹ Alp, Mustafa: İşçinin Feshe Karşı Korunması (İş Güvencesi Yasası) (DEÜHFD 2003/1, s. 1-40), s. 23; Ekmekçi-İş Güvencesi Yasası s. 107; Özkes-İş Kanunu s. 489; Özkes-Uygulama Sorunları s. 144; Yılmaz-İşe İade Davalarında Yargılama Usulü s. 26.

⁴² Odaman, Serkan: “En Çok Dört Aya Kadar” İbaresinin Anayasa'ya Aykırılığı Hakkındaki Anayasa Mahkemesi Kararının Değerlendirilmesi (SİHD 2009/16, s. 88-99), s. 97.

⁴³ Davacı işçinin, işe iade davasının derdest olduğu ve işsiz kaldığı dönemde, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda belirtilen ödeme ve hizmetlerden yararlanması mümkünse de (İSK m. 48), bunun için işçinin, Kanunda aranan koşulları (İSK m. 50-51) haiz olması gerekir. Üstelik işsizlik ödeneği, İSK m. 50'de öngörülen (çalışılan ve işsizlik sigortası primi

İşçinin bu kadar uzun süre işsiz kalması beklenemeyeceğinden, başka bir işe girmesi zarurî olmakta, bu da işe iade hükmünün kesinleşmesinden sonra işçinin, işe iade talebiyle eski işverene başvurma istek ve ihtimalini azaltmaktadır. Neticede, işe iade davasının amaçlanan hukukî himayeyi sağlama kuvveti zarar görmektedir.

Bu sebeple, İK m. 21, 3'teki bu sınırlayıcı hükmün Anayasaya aykırılığı iddia edilmişse de Anayasa Mahkemesi, iş hayatında işçi ve işveren arasındaki dengeyi kurarak çalışma barışını sağlamak ve korumanın devletin görevleri arasında yer aldığı, iş hayatı koşulları ve ülke verileri ışığında, işçi ve işveren ilişkilerinde her iki tarafın hak ve yükümlülüklerinin gözetilmesinin zorunlu olduğu ve Kanunda basit yargılama usûlünün (HMK m. 316-322; 447, 1) yer aldığı gerekçesiyle, İK m. 21, 3'teki sınırlamanın, işçi ve işveren arasında olması gereken hak ve yükümlülük dengesinde bir ölçüsüzlüğe yol açmadığı sonucuna vararak, itiraz konusu kuralın Anayasaya aykırı olmadığına karar vermiştir⁴⁴.

ödenen gün sayısına göre değişen) sürelerle sınırlı olarak verildiğinden, işe iade sürecinin bu süreleri aşması ve işçinin iş bulamaması durumunda mağdur olma tehlikesi gene vardır.

⁴⁴ Anayasa Mahkemesinin kararı şu şekildedir: “Başvuru kararında, itiraz konusu kuralın, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 20. maddesinde yer alan yargılama süresiyle paralel olduğu, ancak iş mahkemelerinin iş yükü dikkate alındığında bu düzenlemenin işçi aleyhine sonuç doğurduğu, bu davalardaki **yargılamanın Yasa’da belirtilen süre içinde tamamlanmadığı**, bu durumda davanın dört aydan fazla sürmesi halinde **davacı işçinin haklı çıkarsa da ancak dört aylık doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarına sahip olabileceği**, fazlaya ilişkin haklarından mahrum kalacağı, davanın uzamasında kusuru olmayan işçinin, feshin geçersizliği yolunda verilen kararın kesinleşmesine kadar geçen süreye ait ücret ve diğer haklarının dört ay ile sınırlandırıldığı ve ayrıca **dört aydan fazlaya ilişkin sosyal güvenlik haklarının da yok sayıldığı**, bu düzenlemenin adil olmadığı, belirtilen nedenlerle 4857 sayılı İş Kanunu’nun 21. maddesinin üçüncü fıkrasında yer alan ‘...en çok dört aya kadar...’ ibaresinin, Anayasa’nın 2., 5., 11., 49. ve 60. maddelerine aykırı olduğu ve iptali gerektiği ileri sürülmüştür. -Anayasa’nın 2. maddesinde nitelikleri belirtilen sosyal hukuk devleti, insan haklarına saygılı, kişi hak ve özgürlükleriyle kamu yararı arasında adil bir denge kurabilen, çalışma hayatının kararlılık içinde gelişmesi için sosyal ve ekonomik önlemler alarak çalışanlarını koruyan, onların insan onuruna uygun hayat sürdürmelerini sağlayan, sosyal güvenlik hakkını yaşama geçirebilen, güçsüzleri güçlüler karşısında koruyarak sosyal adaleti ve toplumsal dengeleri gözetilen devlettir. -Anayasa’nın 49. maddesinde, Devletin, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alacağı, 60. maddesinde de, herkesin, sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu ve Devletin bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alacağı belirtilmiştir. -4857 sayılı Yasa’nın 20. ve 21. maddelerinde yer alan düzenlemeler arasında bütünlük bulunduğu görülmektedir. Yasakoyucu tarafından 20. maddede **yargılama süresi olarak öngörülen toplam dört aylık süre, 21. maddenin üçüncü fıkrasında, feshin geçersizliğine karar verilmesi durumunda, kararın kesinleşmesine kadar işçinin çalıştırılmadığı süre için elde edebileceği azami ücret ve diğer hakları belirlemede ölçü olarak kullanılmıştır.** -İş hayatında işçi ve işveren arasındaki dengeyi kurarak çalışma barışını sağlamak ve korumak

Doktrinde Anayasa Mahkemesinin bu red kararı destek bulmakta; işe iade davasının uzun sürmesi yüzünden işe iade sürecinin dört ayda tamamlanamamasında işverenin bir kusuru olmadığı ve bu süreçte işverenlerin de zarar görmesinin önlenmesi gerektiği gerekçesiyle, söz konusu sürenin muhafaza edilmesinin zarurî olduğu sonucuna varılmaktadır. Ancak, işverenin menfaatlerinin zarar görmemesi bakımından haklılığı inkâr edilemeyecek olan bu görüş, menfaat dengesinin diğer tarafında bulunan işçinin de bu durumdan zarar gördüğünü kabul etmekte ve işçinin, işe iade davasının gecikmesinden kaynaklanan zararının (dört ay aşan döneme ait ücret ve diğer hakların), 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu⁴⁵ kapsamında İşsizlik Sigortası Fonundan telafi edilmesi önerilmektedir⁴⁶. Aynı şekilde, Anayasa Mahkemesinin iptal istemini reddeden kararındaki muhalefet serhinde de bu sorun, haklı olarak şu şekilde ifade edilmiştir:

“İtiraz konusu kuralla feshin geçersizliğine ilişkin kararın kesinleşme sürecinin, dört ayı geçmesi olasılığı gözetilmeksizin işçiye ödenecek ücret ve diğer hakların bu süreyle sınırlandırılması çalışanlara tanınan Anayasal güvencelerle bağdaşmamaktadır. Başka bir anlatımla devletin yargılamanın yasada öngörülen sürede bitirilmesini sağlayamaması durumunda, bunun olumsuz sonuçlarına sadece çalışanların katlanmak zorunda bırakılması, işverenin ise kararın kesinleşmesi çok uzun bir süreyi alsa da dört aylık ödemeye sorumluluktan kurtulması işçi, işveren ilişkisinde adil dengenin gözetilmediğinin açık bir göstergesidir. **Yargılamanın belirlenen sürede tamamlanamamasından, kusuru bulunmayan üstelik işverene göre daha güçsüz durumda olan çalışanın zarar görmesi sonucunu doğuran kural, sosyal hukuk devleti ilkesiyle açık bir çelişki oluşturduğu gibi** bu konuda devlete anayasa ile verilen ödevlerin de yerine getirilmediğini göstermektedir”⁴⁷.

Devletin görevleri arasında yer almaktadır. Buna göre, **iş hayatı koşulları ve ülke verileri göz önüne alınarak, işçi ve işveren ilişkilerinde her iki tarafın hak ve yükümlülüklerinin gözetilmesi zorunlu bulunmaktadır.** -Bu durumda, iş sözleşmesinin feshinin geçersizliğine ilişkin kararın kesinleşmesine kadar işçiye çalıştırılmadığı süre için doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarının en çok dört aylık kısmının ödenmesine ilişkin düzenleme, yargılama aşamasında öngörülen **seri muhakeme usulü gözetildiğinde işçi ve işveren arasında olması gereken hak ve yükümlülük dengesinde bir ölçüsüzlüğe yol açmamaktadır.** -Bu nedenle itiraz konusu ibare Anayasa'nın 2., 11., 49. ve 60. maddelerine aykırı değildir, iptal isteminin reddi gerekir” (Anayasa Mahkemesi 18.12.2008, 2/181: RG 07.10.2009, Sa. 27369).

⁴⁵ RG 08.09.1999, Sa. 23810.

⁴⁶ Centel s. 17-18; Odaman s. 98-99.

⁴⁷ Bkz. Fulya Kantarcıoğlu'nun karşı oy gerekçesi.

İşe iade davasının uzun sürmesi ve işçinin talep edebileceği boşa geçen süre ücretinin sınırlanması yüzünden zarar görmesini önlemek⁴⁸ ve pozitif hukuk çerçevesinde mevcut soruna bir çözüm getirmek için, kesin hukukî himaye devreye girene kadar geçici hukukî himayeden yararlanılması gerekir. Nitekim Alman iş hukukunda, benzer konularda eda (ifa) amaçlı geçici koruma tedbirlerine sık başvurulmakta olup⁴⁹, Alman eyalet mahkemeleri (*Landgerichte*, LAG), işçinin işe iadesine ilişkin eda amaçlı tedbirlere karar vermektedirler⁵⁰.

İşe iade davalarında, davanın açılmasından hükmün kesinleşmesine kadar geçecek sürede taraflar arasındaki menfaat dengesi korunmalıdır. Kanımca bu süreçte işçinin hak kaybına uğramaması, ihtiyatî tedbir yoluyla işe iadesi sayesinde sağlanabilir⁵¹. Zira mahkemenin, davacı işçinin tedbiren işe iadesine karar vermesi üzerine davalı işveren, işçiyi işe iade etmek zorunda kalacağından davacı işçi, işe iade davası sonuna kadar işsiz kalmamış olacaktır. Davalı işveren ihtiyatî tedbire uymazsa, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu⁵² m. 398'e göre tedbire muhalefetten dolayı cezalandırılabilirdiği gibi, alacaklının temerrüdüne de düşmüş sayılabilecek ve çalışmadığı hâlde işçinin ücretini ödemek zorunda kalabilecektir. Böyle bir olasılıkta, işe iade davasının davacı işçi aleyhine sonuçlanması hâlinde işçi, işverenin malvarlığından haklı bir sebep olmaksızın zenginleşmiş olacağından, çalışmadığı dönem için aldığı ücretleri sebepsiz zenginleşme hükümlerine göre (TBK m. 77 vd.) davalı işverene iade etmelidir.

Amaçları Bakımından Geçici Koruma Tedbirleri ve İşçinin Tedbiren İşe İadesi

Geçici hukukî koruma tedbirleri, Federal Almanya Medenî Usûl Kanunu (*Zivilprozessordnung*, ZPO) hükümleri de nazara alınarak, doktrinde amaçları bakımından teminat, eda ve düzenleme amaçlı tedbirler olarak üçe ayrılmaktadır⁵³.

⁴⁸ Doktrinde olması gereken hukuk bakımından, Kanunda işe iade yerine, ILO Sözleşmesinin 10. maddesinde yer alan, mahkemenin “yeterli bir tazminata” hükmetmesi seçeneğinin benimsenmesi önerilmekte, böylece işe iade davasının uzun sürmesinden doğabilecek sakıncaların giderilebileceği ve işçinin boşa geçen süre ücretinin sınırlanmasına ilişkin tartışmaların bitirilebileceği belirtilmektedir (Centel s. 19).

⁴⁹ Walker, Wolf-Dietrich: İş Hukukunda Geçici Hukukî Korumalara İlişkin Seçilmiş Problemler (Çev. Muhammet Özekes) (MİHDER 2005/2, s. 379-389), s. 381.

⁵⁰ LAG München, 18.09.2002 (Özekes, Muhammet/Erişir, Evrim: Konusu Para Alacağı olan Geçici Hukukî Korumaların Karşılaştırılması ve Değerlendirilmesi, MİHDER 2006/3, s. 1235-1274, s. 1247, dn. 50).

⁵¹ Özbek s. 732-735.

⁵² RG 04.02.2011, Sa. 27836.

⁵³ Alangoya, Yavuz/Yıldırım, M. Kâmil/Deren-Yıldırım, Nevhis: Medenî Usul Hukuku Esasları, İstanbul 2009, s. 405; Deren-Yıldırım, Nevhis: Medeni Usul Hukuku'nun Evrenselleşmesi Yolunda İhtiyatî Tedbir Alanında Yabancı Hukukun Etkileri (Çev. Hamide Özden Özkaya) (Prof. Dr. Ergun Önen'e Armağan, İstanbul 2003, s. 305-317), s. 308-315;

Teminat Amaçlı Tedbirler

Teminat amaçlı tedbirler (*Sicherungsverfügung, safeguarding order, conservatory measures*), para alacağı dışında kalan taleplerin güvence altına alınması için başvurulmuş ve uyuşmazlık konusu mal veya hakkın mevcut durumunu değişikliklere karşı koruyarak gelecekte icrasını güvence altına alan tedbirlerdir. Tedbir talep edenin hakkının gerçekleşmesinin engellenmesi tehlikesi varsa, teminat amaçlı tedbirlere ihtiyaç duyulur. HMK m. 389, 1'de, mevcut durumda meydana gelebilecek bir değişme nedeniyle hakkın elde edilmesinin önemli ölçüde zorlaşacağından ya da tamamen imkânsız hâle geleceğinden veya gecikme sebebiyle bir sakıncanın yahut ciddi bir zararın doğacağından endişe edilmesi hâllerinde, uyuşmazlık konusu hakkında ihtiyatî tedbir kararı verilebileceği belirtilerek, genel ihtiyatî tedbir sebebi kapsamında teminat amaçlı tedbirlere yer verilmiştir.

Teminat amaçlı tedbir talebinin sebebi, mevcut durumdaki değişiklik neticesinde taraflardan birinin hakkını elde etmesinin imkânsızlaşacak veya önemli ölçüde güçleşecek olmasıdır (HMK m. 389, 1; ZPO § 935). Bu sayede, korunan uyuşmazlık konusu hakka, esas hakkındaki dava sonunda lehe verilen ilâmın icrası yoluyla kavuşulması mümkün olur.

En sık görülen geçici hukukî koruma tedbirleri olan teminat amaçlı tedbir talebinin konusu, alacaklının para alacağı dışında talep etme yetkisi olduğu herhangi bir hak olabilir. Bunlara örnek olarak bir malın teslimi, malın mülkiyetinin devrinin önlenmesi ve hakkının icrasının güvence altına alınması, muayene amacıyla bir

Deren-Yıldırım, Nevhis: Haksız Rekabet Hukuku ile Fikri ve Sınai Mülkiyet Hukuku'nda İhtiyatî Tedbirler, İstanbul 2002, s. 80-94; Erişir, Evrim: İhtiyatî Tedbir Türleri (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İzmir 2010, s. 304 vd.; Hess, Burkhard/Mack, Marcus: National Reports-Germany (Enforcement Agency Practice in Europe, The British Institute of International and Comparative Law 2005, s. 169-193), s. 187; Karlı, Abdurrahim: Medeni Muhakeme Hukuku Ders Kitabı, İstanbul 2011, s. 603; Kramer, Xandra: Harmonisation of Provisional and Protective Measures in Europe (Procedural Laws in Europe: Towards Harmonisation, Antwerpen 2003, s. 461-472), s. 306; Kuru, Baki/Arslan, Ramazan/Yılmaz, Ejder : Medenî Usul Hukuku Ders Kitabı, Ankara 2011, s. 582; Özbek s. 726-737; Özbek-Hadimoğlu, Nimet: Brüksel (I) Tüzüğü Işığında AB Hukukunda Geçici ve Koruyucu Tedbir Kararları, Ankara 2009, s. 41-58; Pekcanitez, Hakan: Hukuk Muhakemeleri Kanun Tasarısı'nın Tanıtımı (Medenî Usûl ve İcra-İflâs Hukukçuları Toplantısı V, Hukuk Muhakemeleri Kanunu Tasarısı Değerlendirmesi, Ankara, 8-9 Eylül 2006, Ankara 2007, s. 3-31), s. 29; Pekcanitez, Hakan/Atalay, Oğuz/Özekes, Muhammet: Medenî Usûl Hukuku, Ankara 2011, s. 716-717; Rauh, Theo: Germany (Methods of Execution of Orders and Judgments in Europe, Chichester 1996, s. 111-132), s. 127-130; Rosenberg, Leo/Gaul, Hans Friedhelm/Schilken, Eberhard: Zwangsvollstreckungsrecht, München 1997, s. 1008-1023; Tunç-Yücel, Müjgan: Haksız Rekabet Hukukunda Teminat Amaçlı İhtiyatî Tedbirler (Prof. Dr. Ergun Önen'e Armağan, İstanbul 2003, s. 417-429), s. 423-427; Üstündağ, Saim: İhtiyatî Tedbirler, Geçici Hukukî Himaye (Koruma) Önlemleri, İstanbul 1981, s. 13-15; Walker s. 381; Yılmaz, Ejder: Geçici Hukukî Himaye Tedbirleri, C. 1, 2, Ankara 2001 s. 35, 170-171.

malın tedariki veya imali, alacağın devri ve belirli bir fiilin (işin) yapılması veya yapılmamasına ilişkin talepler gösterilebilir (HMK m. 391, 1).

Üçüncü kişinin iyi niyete dayanarak mülkiyet hakkı kazanma tehlikesinin olduğu durumlarda teminat amaçlı tedbir, tapu siciline yapılacak bir tescil veya düşülecek şerhle hakkı güvenceye alacaktır. Mahkeme, takdir yetkisine dayanarak, istenen amaca ulaşmak için hangi tedbirlerin gerekli olduğunu belirler⁵⁴ (HMK m. 391,1).

Eda Amaçlı Tedbirler

Eda (ifa, tatmin) amaçlı tedbirler (*Leistungsverfügung, performance order, anticipatory measures*), uyuşmazlık konusu mal veya hakkın borçlu tarafından geçici olarak ifasını güvence altına alan tedbirlerdir (örneğin tedbir nafakası ödenmesi). Alacaklının, dava sonuçlanmadan önce geçici olarak tatminini hedefleyen tedbirler bu kategoriye girmektedir.

Kural olarak her türlü maddî hakka dayanılarak eda amaçlı tedbir istenebilir. Bunlar kaçınma talepleri olabileceği gibi, zilyetliğin geri alınması, bir işin yapılması, bir niyetin açıklanması veya bir miktar paranın ödenmesi şeklinde de olabilir. Para alacaklarına ilişkin taleplerde eda amaçlı tedbirler, sadece alacağın temini için bir malvarlığı değerinin haczi gerektiğinde uygulanmaz; zira para alacağına ilişkin takibin sonucunun temini isteniyorsa ihtiyatî haciz kararı alınmalıdır. Ancak eda amaçlı bir tedbirle geçici olarak borcun ifası mümkündür ve eda amaçlı tedbirler, para alacaklarında da söz konusu olabilir. Para alacağına ilişkin bir eda amaçlı tedbir istemek için, alacağın hukukî temeli önemli değildir. Dolayısıyla nafaka taleplerine ilave olarak, tazminat talepleri veya iş sözleşmesinden doğan tazminat alacakları tedbir talebine konu olabilir⁵⁵.

İş yargılaması hukukunda uygulanan para alacağına ilişkin eda amaçlı tedbirin tipik bir örneği de, geçici ödemelerdir. Türk hukukunda geçici koruma tedbirleri kapsamında, tedbir nafakasına hükmedilmesi gibi istisnaî hâller dışında uygulaması bulunmayan geçici ödemeler, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda⁵⁶ isabetli olarak yer almıştır (TBK m. 76). Geçici ödemeler, asıl dava sonuçlanmadan önce, dava konusu tazminat talebinin geçici olarak icra edilmesini sağlayan ve böylece dava sonucunu öne çeken eda amaçlı bir geçici koruma tedbiridir. Örneğin iş kazası sebebiyle açılan maddî ve manevî tazminat davalarının uzun sürdüğü ülkemizde, maluliyeti sebebiyle çalışamayan, tedavi ve bakıma muhtaç olan davacı işçinin ve ailesinin, dava sonuna kadar uzun süre beklemesinin çoğu zaman ciddi mağduriyete, ek zararlara, hatta bazen ekonomik yıkıma sebep olduğu

⁵⁴ Deren-Yıldırım-Yabancı Hukukun Etkileri s. 308; Deren-Yıldırım-İhtiyatî Tedbirler s. 81; Rauh s. 127; Tunç-Yücel s. 423-424; Üstündağ-İhtiyatî Tedbirler s. 13.

⁵⁵ Erişir-İhtiyatî Tedbir Türleri s. 351 vd.; Özkes/Erişir s. 1246-1247.

⁵⁶ RG 04.02.2011, Sa. 27836.

bilinmektedir⁵⁷. Bu mağduriyet, geçici ödemeler ile önemli ölçüde giderilebilecektir. TBK m. 76'da düzenlenen geçici ödemelerle davalının, örneğin hiçbir sosyal güvenceden yararlanamayacağı için yaşamını idame ettiremeyecek ölçüde zaruret hâline düşmüş durumda olan davacıya (tedbir talep eden zarar görene) geçici ödeme yapması suretiyle, davacının (tedbir talep eden zarar görenin) korunması amaçlanmıştır. Hâkimin, davalının, tedbir talep eden davacıya (zarar görene) geçici ödeme yapmasına karar verebilmesi için, TBK m. 76'da sayılan koşullar gerçekleşmelidir⁵⁸.

Bu yapıyla geçici ödemeler, asıl dava sonuçlanmadan önce gelecekte yapılacak ifayı korumaya yönelik eda amaçlı geçici tedbirler arasında sayılmaktadır⁵⁹ (HMK m. 391, 1). Asıl dava sonuncunu öne çeken bu tür eda amaçlı geçici koruma tedbirleri, haksız fiilden kaynaklanan tazminat veya işçilik alacakları talepleri gibi, zarar görenin (davacının) zaruret hâline düşme riskinin yüksek olduğu durumlarda uygulanmaktadır. Bu tür geçici koruma tedbirlerinde tedbire esas olan hak, tedbir talebinin dayanağı olan maddî hukuk alacağı (tazminat talebi); tedbir sebebi ise, nihaî karardan önce geçici ödeme talebini haklı kılacak bir tehlike bulunmasıdır. Bu tehlike yüzünden zarar gören, uğradığı zararın giderilmesi için kendisine âcilen geçici ödeme yapılmadığı takdirde, şahsî ve malî bütünlüğünü sürdürümayerek önemli zararlara uğramak suretiyle, zaruret hâline düşebilecektir olmalıdır. Dava sonucunu öne çeken geçici ödeme şeklindeki eda amaçlı ihtiyatî tedbir kararı, esas davada verilecek hüküm bakımından bağlayıcı değildir ve geri dönüşümü olmayan duruma yol açmamak şartıyla geçici ödeme kararı verilebilir⁶⁰.

Eda amaçlı tedbirler, geçici de olsa talepte bulunanın hakkının kısmen veya tamamen ifa edilmesi sonucunu doğurduğundan, Alman hukukunda bu tedbirleri isteyebilmek için katı koşullar aranmaktadır. Eda amaçlı tedbire karar verebilmek için, tedbir talep eden için aleyhe bir durumun önleneyecek olması yeterli değildir. Genel olarak, tedbirle elde edilecek ödeme sayesinde önleneyecek bir zaruret hâlinin mevcut olduğu, sadece aşağıdaki hâllerde eda amaçlı bir tedbire karar verilmektedir⁶¹:

⁵⁷ Öz, M. Turgut: Yeni Borçlar Kanununun Getirdiği Başlıca Değişiklikler ve Yenilikler, İstanbul 2011, s. 12.

⁵⁸ Erişir, Evrim: Para Alacaklarında İhtiyatî Tedbirler -11.10.2006 Tarihli Frankfurt Eyalet Yüksek Mahkemesi Kararının Hukuk Usûlü Muhakemeleri Kanunu, Hukuk Muhakemeleri Kanunu Tasarısı ve Borçlar Kanunu Tasarısı Bakımından Düşündürdükleri (Halûk Konuralp Anısına Armağan, C. 1, Ankara 2009, s. 241-253), s. 245; Kılıçoğlu, Ahmet M.: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2011, s. 421.

⁵⁹ Erişir-Para Alacaklarında İhtiyatî Tedbirler s. 250; Kılıçoğlu s. 421; Özekes/Erişir s. 1244.

⁶⁰ Erişir-Para Alacaklarında İhtiyatî Tedbirler s. 249-250; Özekes/Erişir s. 1244.

⁶¹ Deren-Yıldırım-İhtiyatî Tedbirler s. 84; Erişir-Para Alacaklarında İhtiyatî Tedbirler s. 245-246; Özekes/Erişir s. 1241-1242; Rauh s. 129; Tunç-Yücel s. 426; Üstündağ-İhtiyatî Tedbirler s. 15.

- 1) Tedbir talep edenin geçimini sürdürmesini tehlikeye sokan bir durumun önlenmesi için, ivedi olarak tedbire karar vermek gerekliyse,
- 2) İhtiyatî tedbir, tedbir talep edenin geçimine zarar verecek bir durumun önlenmesi için gerekli olmamakla birlikte, aşırı bir maddî zarara uğramasını önlemek için gerekliyse;
- 3) İhtiyatî tedbir, yasal hakkın nihâi olarak kaybedilmesini önlemek için gerekliyse.

Para alacakları dışında eda amaçlı tedbirlere örnek olarak, eski işvereniyle yaptığı rekabet yasağı sözleşmesini (TBK m. 444 vd.) ihlâl eden işçinin, rekabet yasağına aykırı davranışa son vermesi amacıyla açılmış davada, mahkemenin rekabet yasağına aykırı davranışa son verilmesini emreden bir kaçınma tedbirine (*Unterlassungsverfügung*) hükmetmesi gösterilebilir. Mahkeme, işçinin rekabet etmeme (yapmama) borcuna aykırı davranışına son verilmesine yönelik olarak vereceği eda amaçlı ihtiyatî tedbirle, işçinin rekabet yasağına aykırı davranışlarının yasaklanmasına, işçinin açtığı rakip işyerinin kapatılmasına, işçinin pay sahibi olduğu rakip şirketin ticarî faaliyetlerinin geçici olarak durdurulmasına ve hatta işçi rakip işletmeyle hizmet sözleşmesi imzalamışsa, rekabet yasağı süresince rakip işletmede çalışmasının yasaklanmasına karar verebilir⁶².

Düzenleme Amaçlı Tedbirler

Uyuşmazlık konusu hukukî ilişkiyi geçici olarak düzenlemeye yönelik tedbirlere, düzenleme amaçlı tedbirler (*Regelungsverfügung, Regulatory order, Regulatory measures*) denir (HMK m. 389, 1; ZPO § 940). Düzenleme amaçlı tedbirler, taraflar arasında ihtilaflı olan hukukî durumun muhafazasını veya eski hâle getirilmesini sağlamalıdır. Örneğin müşterek (paylı) mülkiyetle sahip olunan bir malın kullanımı konusunda kiracılar veya paydaşlar arasında uyuşmazlık varsa, mahkeme vereceği ihtiyatî tedbir kararıyla bu ilişkiyi geçici olarak düzenleyebilir. Dolayısıyla bu tedbirlerde, çekişmeli durumun teminat altına alınması veya hakkın geçici icrasından ziyade, hukukî barışın (*Rechtsfrieden*) korunması amacı baskındır. Düzenleme amaçlı tedbirlerin de koşulları, tedbir talebinin ve sebebinin bulunmasıdır.

ZPO § 940'un lafzına göre, düzenleme amaçlı tedbir talep edebilmek için sadece uyuşmazlık konusu bir hukukî ilişkinin varlığı yeterli olsa da, bu tek başına geçici hukukî korumanın amacını oluşturmayacağından, tedbir talep eden, ihtiyatî tedbir kararı verilmediği takdirde, hakkının daimi olarak zarar görme tehlikesinin bulunduğunu gerçeğe yakın şekilde ispatlamalıdır. Düzenlenecek hukukî ilişki, şirket ilişkileri, hizmet sözleşmeleri, kira ve leasing sözleşmeleri gibi sürekli borç ilişkileridir.

Düzenleme amaçlı tedbirler, yalnızca olası aleyhe durumu engellemek, bir hak ihlâli tehdidini önlemek veya diğer sebepler için gerekli görüldüğü takdirde verilebilir. Bu nedenle düzenleme amaçlı tedbirlerde en önemli koşul, daimi bir

⁶² Bauer, Jobst-Hubertus/Diller, Martin: Wettbewerbsverbote, München 2009, s. 325-326.

zararın önlenmesi için geçici olarak düzenleme yapılmasının aciliyetidir.

Düzenleme amaçlı tedbir, tedbir talebinin içeriğini aşmamalı ve cebrî icraya elverişli olmalıdır. Bu bağlamda düzenleme amaçlı tedbirle, bir kimse belli bir beyanda bulunmaya zorlanamaz. Sadece beyanda bulunmaya sevk edici ihtiyatî tedbirler icra edilemeyeceği gibi, uyuşmazlık konusu hukukî ilişkiyi düzenlemeye de müsait değildir; zira böyle bir tedbire uyup uymamak, hasım tarafın iradesine bağlıdır. Bu nedenle yalnızca beyanda bulunma, ihtiyatî tedbir konusu olamaz⁶³.

Düzenleme amaçlı tedbirlerin kabule şayan muhtevası şu şekilde olabilir⁶⁴:

1) Gizliliği (mahremiyeti) ihlâl eden durumların varlığı hâlinde, bir fiilden kaçınma, bir beyanın geri alınması veya cevap hakkı tanınması mümkündür.

2) Şirketler hukuku uyuşmazlıklarında, şirket ortağı veya yöneticisinin yönetim veya temsil yetkisinin kaldırılması ya da şirketten geçici olarak ihracına bu tür bir tedbirle karar verilebilir.

3) Düzenleme amaçlı tedbirler, iş hukuku uyuşmazlıklarında da aşağıdaki hâllerde uygun olacaktır:

- İşveren, işçiye karşı işe başlama ve diğer işi bırakma konusunda bir talebe sahip olabilir;

- İşçi, işverene karşı, iş sözleşmesinden kaynaklanan taleplere sahip olabilir.

Doktrinde ihtiyatî tedbirlerin daha iyi anlaşılabilmesi için, teminat, eda ve düzenleme amaçlı tedbirler arasında ayırım yapılmaktadır. Teminat ve düzenleme amaçlı tedbirlerin her ikisi de, borçlunun alacaklıya olan borcunu ifa etmemesi hâlinde, hukukî bir ilişkiyi düzenlemektedir. Düzenleme amaçlı bir tedbir aynı zamanda, alacaklıya belli bir süre için tanınmış olan bir hak varsa, alacaklının bu hakkını kullanmasını da güvence altına alır. Bu bağlamda, işe iade davasında davacı işçinin tedbiren işe iadesi, eda amaçlı bir geçici koruma tedbiri olacaktır⁶⁵.

Eda Amaçlı Geçici Koruma Tedbiri Olarak İşe İade Davasında İşçinin Tedbiren İşe İadesi

Yukarıda belirtildiği gibi, işe iade davası sürerken “*davacı işçinin tedbiren işe iadesi*”, eda amaçlı bir geçici koruma tedbiridir. Zira eda amaçlı tedbirler, asıl dava sonuçlanmadan önce talepte bulunanın geçici olarak tatminini amaçlar. Bu yönüyle eda amaçlı tedbirlerin, hakkın güvence altına alınmasından öte bir değer taşıdığı kabul edilir⁶⁶. İşçinin, işe iade davası hakkında karar verilene kadar geçici olarak işe iade edilerek tatmin edilmesi, eda amaçlı tedbirle sağlanacak bir koruma sayesinde

⁶³ Deren-Yıldırım-İhtiyatî Tedbirler s. 93; Fisher, Howard: The German Legal System and Legal Language, London 2002, s. 225; Rauh s. 128; Üstündağ-İhtiyatî Tedbirler s. 14.

⁶⁴ Deren-Yıldırım-Yabancı Hukukun Etkileri s. 310; Deren-Yıldırım-İhtiyatî Tedbirler s. 94; Erişir-İhtiyatî Tedbir Türleri s. 420 vd.; Fisher s. 225; Rauh s. 129; Tunç-Yücel s. 427.

⁶⁵ Özbek s. 728-732; Rauh s. 130.

⁶⁶ Deren-Yıldırım-İhtiyatî Tedbirler s. 84; Özekes/Erişir s. 1241.

mümkün olur. Eda amaçlı tedbirler, para alacakları dışında kalan diğer hakların geçici olarak icra edilmesinde de uygulanabildiğinden, işçinin işe iade davasından önce veya dava sırasında tedbiren işe iadesi eda amaçlı bir tedbir olacaktır⁶⁷.

İşçinin tedbiren işe iadesi, geniş anlamda düzenleme amaçlı tedbir de sayılabilir. Zira aşağıda açıklandığı üzere düzenleme amaçlı tedbirler, ihtilafli hukukî ilişkinin geçici olarak düzenlenmesini amaçlamakta ve hukukî barışın korunması bakımından, sürekli borç ilişkileri hakkında geçici olarak düzenleme yapmaktadırlar⁶⁸. Düzenleme amaçlı tedbirlerde, geçici bir durum (tarafklar arasındaki ihtilafli hukukî ilişki) adlı yoldan düzenlenmektedir. Doktrinde ZPO § 940'dan hareketle belirtildiği üzere, “*çekişmeli hukukî münasebet hakkında geçici bir durumun düzenlenmesi amacı ile dahi; sayet bu düzenleme, özellikle sürekli hukukî ilişkilerde esaslı sakıncalardan kaçınmak veya tehdit eden bir kuvveti önlemek için veya başka sebeplerden ötürü zorunlu görünürse, kabule şayandır*”⁶⁹.

Doktrinde ifade edilen yukarıdaki formüllerden hareket ettiğimizde şu sonuca varılabilir: İşe iade davasında çekişmeli hukukî ilişki, işveren tarafından yapılan feshin geçerli olup olmadığıdır. İşçinin, feshin geçersizliğinin tespiti talebiyle açtığı “feshin bildirimine itiraz davasında”, işçi ile işveren arasında süreklilik gösteren ve üzerinde çekişme olan hukukî ilişki, sürekli borç ilişkisi niteliği taşıyan iş sözleşmesi ilişkisinin sona erip ermediğidir. O hâlde iş ilişkisi hakkında geçici bir durumun düzenlenmesi amacıyla, işe iade davası derdestken, esaslı sakıncalardan kaçınmak veya işçiyi tehdit eden bir durumu önlemek için zorunlu ve menfaat dengesine uygun görülürse⁷⁰, mahkeme davacı işçinin tedbiren işe iadesine karar verebilir. Bu tedbir kararıyla, hem hükmün şeklen kesinleşmesine kadar tarafklar arasındaki ihtilafli iş ilişkisi mahkemece geçici olarak düzenlenmiş (HMK m. 397, 2) hem de hukukî barış korunmuş olur.

Davacı işçinin tedbiren işe iadesinin, HMK m. 389, 1 ve 391, 1 uyarınca mümkün olup olmadığı, hiç kuşkusuz tartışmaya açık bir konudur. Zira, davanın esasını çözümlenecek veya böyle bir sonuç doğuracak biçimde ihtiyatî tedbir kararı verilemez⁷¹. Nitekim eda (ifa) amaçlı geçici koruma tedbirlerine de bu sebeple karşı çıkıldığı görülmektedir⁷². Örneğin, kira sözleşmesine dayanan bir tahliye davasında, dava sürerken davalı kiracının ihtiyatî tedbir yoluyla tahliyesine karar verilemeyeceği

⁶⁷ Özkes/Erişir s. 1247.

⁶⁸ Alangoya/Yıldırım/Deren-Yıldırım s. 415; Deren-Yıldırım-İhtiyatî Tedbirler s. 93-94; Pekcanitez/Atalay/Özkes s. 171; Rauh s. 128.

⁶⁹ Üstündağ-İhtiyatî Tedbirler s. 14.

⁷⁰ Walker s. 382-383.

⁷¹ Alangoya, H. Yavuz: “Davanın Esasını Çözümlenecek veya Böyle Bir Sonuç Doğuracak Biçimde İhtiyatî Tedbir Karar”ları Hakkında (MÜHFD 2007/2, s. 325-344), s. 325; Erişir-İhtiyatî Tedbir Türleri s. 347 vd.; Kuru, Baki: Hukuk Muhakemeleri Usulü, C. 4, İstanbul 2001, s. 4312; Kuru/Arslan/Yılmaz s. 585; Umar, Bilge: Hukuk Muhakemeleri Kanunu Şerhi, Ankara 2011, s. 1095-1097; Yılmaz-Geçici Hukukî Himaye s. 845.

⁷² Deren-Yıldırım-İhtiyatî Tedbirler s. 84.

kabul edilmektedir⁷³. Uygulamada da bazen, davanın esasını çözer şekilde ihtiyatî tedbir kararı verilemeyeceği gerekçesiyle tedbir taleplerinin reddedildiğine rastlanmaktadır⁷⁴.

“Davanın esasını çözecek biçimde ihtiyatî tedbir kararı verilemez” yasağı, mülga HUMK ve HMK’da düzenlenmemiş olup, bir kısım doktrin ve yargı kararlarında benimsenmiş bir ilkedir. HMK m. 391, 1’in Tasarı aşamasındaki hâlinde bu ilke şu şekilde yer almıştır:

“Mahkeme, **asıl uyuşmazlığı çözecek nitelikte olmamak şartıyla**, tedbire konu olan mal veya hakkın muhafaza altına alınması veya bir yediemine tevdiî ya da bir şeyin yapılması veya yapılmaması gibi, sakıncayı ortadan kaldıracak veya zararı engelleyecek her türlü tedbire karar verebilir”.

HMK m. 391, 1’in madde gerekçesinde, “davanın esasını çözecek biçimde ihtiyatî tedbir kararı verilemez” yasağının, eda veya düzenleme amaçlı tedbire karar verilmesine engel olmayacak şekilde yorumlanması gerektiği özellikle vurgulanmış ve şu açıklamaya yer verilmiştir:

“Mahkeme ihtiyatî tedbir kararı verirken, **asıl uyuşmazlığı çözecek mahiyette bir karar vermemelidir. Aksi hâlde geçici hukukî koruma olan ihtiyatî tedbir, davanın yerine ikame edilmiş olur.** Ancak, bu hüküm **ihtiyatî tedbir türleri için de, eda veya düzenleme amaçlı tedbire karar verilmesine engel değildir.** Örneğin, **geçici olarak iş ilişkisinin düzenlenmesi, düzenleme ya da eda amaçlı tedbir niteliğindedir.** Görünüşte, asıl davadaki gibi bir sonuç doğursa da, **bu durumlarda verilen kararlar geçici nitelikte olup, asıl hüküm verildiğinde ortadan kalkacaktır.** Eğer asıl hükme rağmen, devam edecek ya da sonuçları gerçekleşecek tedbir kararı verilirse, yapılan ihtiyatî tedbirin niteliğine aykırı düşecektir”⁷⁵.

Madde gerekçesindeki bu açıklamaya rağmen, söz konusu hüküm doktrinde eleştirilmiştir. Doktrinde savunulan görüşe göre eda amaçlı ihtiyatî tedbirler, dava sonucunda alınacak eda hükümlerini kısmen veya tamamen karşılayacak içerikte tedbirler olup, Tasarının bu hükmü, eda amaçlı geçici koruma tedbiri alınmasını

⁷³ Kuru-USul 4 s. 4314. Benzer misaller için bkz. Yılmaz-Geçici Hukukî Himaye s. 846.

⁷⁴ Alangoya s. 325-326. Örneğin bkz. 4. HD 21.06.1979, 4268/8360 (Yılmaz-Geçici Hukukî Himaye s. 853).

⁷⁵ Budak, Ali Cem: Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu, İsviçre Federal Medeni Usul Kanunu ve Alman Medeni Usul Kanunu ile Karşılaştırmalı Hukuk Muhakemeleri Kanunu, İstanbul 2011, s. 441; Karlı, Abdurrahim: Notlu, Gerekçeli, Karşılaştırmalı ve Emsal Kararlarla 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu ve 1086 Sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu, İstanbul 2011, s. 387-388; Kuru, Baki/Arslan, Ramazan/Yılmaz, Ejder : Notlu- Gerekçeli-Karşılaştırmalı Hukuk Muhakemeleri Kanunu ve İlgili Mevzuat, Ankara 2012, s. 427.

engelleyecek mahiyettedir. Dolayısıyla doktrinde, Tasarıdaki formülün, geçici hukuki korumadan beklenen faydayı ortadan kaldıracığı ve adil yargılanma hakkını kısıtlayacağı yönünde ciddi endişeler dile getirilmiştir⁷⁶. HMK m. 397, 1'deki “*asıl uyumsuzluğu çözecek nitelikte olmamak şartıyla*” ibaresi, muhtemelen doktrindeki bu eleştiri nazara alınarak, TBMM Adalet Komisyonu çalışması sırasında gerekçe belirtilmeden Tasarı metninden çıkartılmıştır⁷⁷.

Doktrinde yapılan tartışmalar ve HMK m. 391, 1 hükmü ışığında konuya yakından bakılığında, davacı işçinin tedbiren işe iadesine karar verilmesinin, “davanın esasını çözecek biçimde ihtiyatî tedbir kararı verilemez” yasağının kapsamına girmediği görülmektedir. Zira doktrinde haklı olarak tespit edildiği gibi bu yasağın temelindeki düşünce, davanın taraflarının menfaatlerini dengeleyerek, ileride davanın, aleyhine ihtiyatî tedbir kararı verilen taraf lehine karara bağlanması durumunda, onun telafisi güç veya imkânsız zararlara uğramasının önlenmesidir⁷⁸. Bu yasakla ifade edilmek istenen, ihtiyatî tedbirin esas davada verilecek hüküm bakımından bağlayıcı olmadığıdır⁷⁹. Bu sebeple söz konusu yasak, “geri dönüşümü olmayan duruma yol açmamak şartıyla” ihtiyatî tedbir kararı verilebilir şeklinde anlaşılmalıdır⁸⁰. Örneğin Yargıtay bu düşünceyle, kapıcı dairesinin ihtiyatî tedbir yoluyla tahliyesiyle bir yediemine tevdiine dair mahkeme kararını doğru bulmuştur⁸¹.

Derdest bir işe iade davasında da işçinin, uzun zaman alabilecek dava sürecinde işsiz kalması ve dava sonunda feshin geçersizliği sebebiyle işe iadesine karar verilmesi hâlinde, çalıştırılmadığı en çok dört aylık ücretiyle karşılanmayan döneme ilişkin olarak telafisi güç zararlara uğrayacağı açıktır. O hâlde bu tür bir zararın doğmasının önlenmesi için, davacı işçinin tedbiren işe iadesine karar verilebilmelidir. Böyle bir tedbir kararı, geçici olduğu, geri dönüşü mümkün olmayan bir duruma yol açmadığı ve işe iade davası sonunda hâkimin, feshin geçerli olup olmadığı yönünde vereceği hüküm bakımından bağlayıcı olmadığı için, “davanın esasını çözecek biçimde ihtiyatî tedbir kararı verilemez” yasağına aykırılık içermeyecektir. Nitekim HMK m. 397, 1'in hükümet gerekçesinde, geçici olarak iş ilişkisinin düzenlenmesi, düzenleme ya da eda amaçlı tedbir olarak nitelendirilerek, asıl davadaki gibi bir sonuç doğursa da, asıl hüküm verildiğinde ortadan kalkacak olması sebebiyle böyle bir tedbirin verilebileceği ifade edilmiştir.

⁷⁶ Alangoya s. 333; Alangoya, Yavuz/Yıldırım, Kâmil/Deren-Yıldırım, Nevhis: Hukuk Muhakemeleri Kanunu Tasarısı Değerlendirme ve Önerileri, İstanbul 2006, s. 201; Deren-Yıldırım-Geçici Hukukî Korumalar s. 65.

⁷⁷ Budak-Hukuk Muhakemeleri Kanunu s. 440, dn. 162.

⁷⁸ Umar s. 1099; Yılmaz-Geçici Hukukî Himaye s. 859-860.

⁷⁹ Alangoya s. 334.

⁸⁰ Alangoya/Yıldırım/Deren-Yıldırım-Değerlendirme ve Öneriler s. 202; Deren-Yıldırım-Geçici Hukukî Korumalar s. 65.

⁸¹ 9. HD 11.05.1972, 17521/16137 (Kuru-Usul 4 s. 4311). Benzer misaller için bkz. Alangoya s. 335-336.

Davacı işçinin tedbiren işe iadesine ilişkin ihtiyatî tedbir kararının dayanağı, HMK m. 389, 1 olacaktır. Zira bu maddeye göre, ihtiyatî tedbir kararı verilmemesi ve davanın sonunun beklenmesi (gecikme) hâlinde tehlike (sakınca) veya önemli bir zarar doğacağı anlaşıldığı takdirde mahkeme, bu tehlike veya zararı önlemek için uyuşmazlık konusu hakkında gerekli ihtiyatî tedbirlerin uygulanmasına karar verebilir⁸². Kanunun bu hükmünde hâkimin karar verebileceği geçici hukukî korumalar sınırlandırılmayarak, yeni ihtiyaçlara göre doktrin ve uygulama tarafından geliştirilmesine imkân tanınmıştır⁸³. Kanunda hâkime tanınan bu takdir yetkisi çerçevesinde, işe iade davası devam ederken davacı işçinin tedbiren işe iadesine karar verilebilmesi gerekir.

Davacı işçi, tedbir talebinin haklı olduğunu yaklaşık ispat ölçüsüyle (gerçeğe yakın bir şekilde) ispatlamalıdır. Örneğin davacı işçinin iş güvencesi kapsamında olduğu (İK m. 18), işverenin fesih bildirimini yazılı olarak yapmadığı ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmediğinin (İK m. 19, 1) dava malzemesinden ilk bakışta anlaşılması hâlinde, işçinin tedbiren işe iadesine karar verilebilmelidir.

Davacı işçinin tedbiren işe iadesine ilişkin bir ihtiyatî tedbir karardan dolayı davalı işverenin veya üçüncü kişilerin zarar görme ihtimali düşük olduğundan, mahkeme durum ve koşulların gerektirmesi sebebiyle ihtiyatî tedbire teminatsız karar verebilir (HMK m. 392, 1). Esasında işsiz kalması yüzünden zaruret hâlinde bulunan işçi lehine, işe iade şeklinde eda amaçlı tedbir kararı verilebilmesi için teminat yatırma koşulu aramak, bu tedbirin özünde bulunan etkin hukukî himayenin gerçekleştirilmesi amacı ile de bağdaşmayacaktır⁸⁴. Davacı işçi işe geçici olarak iade edildiği ve çalıştığı dönemde ücret alacaksa da bu, onun ifa ettiği iş görme borcunun karşılığı olarak ödenen bir ücret olacağından, davalı işveren tedbir sebebiyle zarara uğramayacaktır.

HMK m. 397, 2 hükmüne göre ihtiyatî tedbir kararının etkisi, aksi belirtilmediği takdirde, mahkemenin esas hakkında hüküm vermesiyle kendiliğinden kalkmayıp, nihaî kararın kesinleşmesine kadar devam edecektir⁸⁵. İşçinin işe iadesi de, kesinleşen mahkeme kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde yapılabileceğinden (İK m. 21, 5), “işverence yapılan feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine” hükmeden mahkemenin, ayrıca tedbirin hüküm kesinleşinceye kadar

⁸² İhtiyatî tedbirin şartlarını düzenleyen HMK m. 389 şu hükmü içermektedir: “(1) Mevcut durumda meydana gelebilecek bir değişme nedeniyle hakkın elde edilmesinin önemli ölçüde zorlaşacağından ya da tamamen imkânsız hâle geleceğinden veya gecikme sebebiyle bir sakıncanın yahut ciddi bir zararın doğacağından endişe edilmesi hâllerinde, uyuşmazlık konusu hakkında ihtiyatî tedbir kararı verilebilir.

(2) Birinci fıkra hükmü niteliğine uygun düştüğü ölçüde çekişmesiz yargı işlerinde de uygulanır”.

⁸³ Alangoya s. 340-341; Kuru-USul 4 s. 4310; Kuru/Arslan/Yılmaz s. 582-583; Özekes/Erişir s. 1237; Yılmaz-Geçici Hukukî Himaye s. 619-620.

⁸⁴ Özekes/Erişir s. 1251, 1257.

⁸⁵ HMK m. 397, 2 hükmü bu düzenlemesiyle, mülga HUMK m. 112’den farklıdır.

devamına karar vermesine de ihtiyaç yoktur. Bu bağlamda HMK m. 397, 2 ile İK m. 21, 5 hükümlerinin birbiriyle uyumlu olduğu müşahede edilmektedir.

Mahkemenin, davacı işçinin tedbiren işe iade yönündeki ihtiyatî tedbir talebini reddetmesi durumunda, davacı işçi kanun yoluna başvurulabilir. Bu başvuru öncelikle incelenir ve kesin olarak karara bağlanır (HMK m. 391, 3; 341, 1).

Sonuç

Ülkemizde işe iade davalarının, Kanunda öngörülenden daha uzun sürmesi ve Kanunda, feshin geçersizliğine ilişkin kararın kesinleşmesine kadar işçinin çalıştırılmadığı sürede isteyebileceği ücret ve diğer hakların en çok dört ayla sınırlandırılmış olması karşısında işe iade davası, amaçlanan hukukî himayeyi sağlamada yetersiz kalmaktadır. Davacı işçinin işe iade davasını kazanması ve mahkemece feshin geçersizliği ile işçinin işe iadesine karar verilmesi, işe iade hükmü kesinleştikten sonra icra edileceğinden, uzun süre işsiz kalan ve ücret alamayan işçinin beklentilerini karşılamayacaktır. İşe iade davasıyla amaçlanan hukukî himayenin sağlanabilmesi ve telafisi güç zararların doğmasının önlenmesi bakımından, *davacı işçinin tedbiren işe iadesine* karar verilebilmelidir. Eda amaçlı tedbirler, para alacakları dışında kalan diğer hakların geçici olarak icra edilmesi ve bir işin yapılması veya yapılmaması amacıyla uygulandığından, işçinin işe iade davasından önce veya dava sırasında tedbiren işe iadesi de eda amaçlı bir tedbir olacaktır. İşçinin tedbiren işe iadesi kararı geçici olduğu, geri dönüşü mümkün olmayan bir duruma yol açmadığı ve işe iade davası sonunda hâkimin, feshin geçerli olup olmadığı yönünde vereceği hüküm bakımından bağlayıcı olmadığı için, “*davanın esasını çözecek biçimde ihtiyatî tedbir kararı verilemez*” yasağına aykırılık da içermeyecektir.

Kısaltmalar Cetveli

AÜHFD	: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
AY	: Anayasa
bkz.	: bakınız
C.	: Cilt
DEÜHFD	: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
dn.	: dipnot
HD	: Yargıtay Hukuk Dairesi
HMK	: 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu
HUMK	: 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu
İİK	: 2004 sayılı İcra ve İflâs Kanunu
İK	: 4857 sayılı İş Kanunu
Karş.	: Karşılaştırmamız
KBİBB	: Kazancı Bilişim-İçtihat Bilgi Bankası
LAG	: Landgerichte (Federal Almanya Eyalet Mahkemeleri)
m.	: madde
MİHDER	: LEGAL Medenî Usûl ve İcra İflâs Hukuku Dergisi
s.	: sayfa
Sa.	: Sayı
SİHD	: Sicil İş Hukuku Dergisi
TBK	: 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu
ZPO	: Zivilprozessordnung (Federal Almanya Medenî Usûl Kanunu)
§	: Paragraf

KAYNAKÇA

- Akkan, M. (2007). Medenî Usûl Hukukunda Etkin Hukuki Koruma (**Mihder**, 1, s. 29-68).
- Aktepe, S. (2009) İşe İade Davalarının Medenî Usûl Hukuku İlkeleri Bakımından Değerlendirilmesi (**DEÜHFD, Prof. Dr. Bilge Umar'a Armağan**, Özel Sayı, s. 63-101).
- Alangoya, H. Y. (2007) “Davanın Esasını Çözümleyecek veya Böyle Bir Sonuç Doğuracak Biçimde İhtiyatî Tedbir Karar”ları Hakkında (**MÜHFD**, 2, s. 325-344).
- Alangoya, Y., Yıldırım, K., Deren-Y., (2006) Nevhis: **Hukuk Muhakemeleri Kanunu Tasarısı Değerlendirme ve Önerileri**, İstanbul (Alangoya/Yıldırım/Deren-Yıldırım-Değerlendirme ve Öneriler).
- Alangoya, Y., Yıldırım, M. K., Deren Y, Nevhis (2009): **Medenî Usul Hukuku Esasları**, İstanbul.
- Alp, M. (2003) “İşçinin Feshe Karşı Korunması (İş Güvencesi Yasası)” (**DEÜHFD**, 1, s. 1-40).
- Bauer, J. H., Diller, M. (2009) **Wettbewerbsverbote**, München.
- Baycık, G. (2011) **İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar**, Ankara.
- Budak, A. C. (2011) **Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu**, İsviçre Federal Medeni Usul Kanunu ve Alman Medeni Usul Kanunu ile Karşılaştırmalı Hukuk Muhakemeleri Kanunu, İstanbul.
- Çankaya, O. G., Günay, C. İ., Gökaş, S. (2006) **Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları**, Ankara.
- Centel, T. (2009) “Anayasa Karşısında Boşta Kalınan Süreye İlişkin Ücreti Sınırlama” (**SİHD**, 16, s. 15-19).
- Çelik, N. (2010) **İş Hukuku Dersleri**, İstanbul.
- Denti V., Silvestri, E. (1988) Regional Report from Continental Western Europe (Trends in the Enforcement of Non-money Judgments and Orders, **Deventer**, s. 155-170).
- Deren-Yıldırım, Nevhis (2003) “Medeni Usul Hukuku’nun Evrenselleşmesi Yolunda İhtiyatî Tedbir Alanında Yabancı Hukukun Etkileri” (Çev. Hamide Özden Özkaya) (**Prof. Dr. Ergun Önen’e Armağan**, İstanbul, s. 305-317) (Deren-Yıldırım-Yabancı Hukukun Etkileri).
- Deren-Yıldırım, Nevhis (2002) **Haksız Rekabet Hukuku ile Fikri ve Sınai Mülkiyet Hukuku’nda İhtiyatî Tedbirler**, İstanbul (Deren-Yıldırım-İhtiyatî Tedbirler).
- Dönmez, K. Y. (2010) “İşe İade Davalarında Kararın Kesinleşmesi ve Tebliği” (**SİHD**, 18, s. 143-149).
- Ekmekçi, Ö. (2002) “4773 Sayılı İş Güvencesi Yasası Karşısında Yargının Durumu ve Ortaya Çıkabilecek Uygulama Sorunları Üzerine” (**Mercek**, Ekim, s. 96-111) (Ekmekçi-İş Güvencesi Yasası).
- Ekmekçi, Ö. (2003) “Yeni İş Kanunu Karşısında Yargı, Dava Süreci ve Olası Uygulama Sorunları Üzerine” (**Mercek**, Temmuz, s. 132-139).
- Erişir, E. (2009) “Para Alacaklarında İhtiyatî Tedbirler” -11.10.2006 Tarihli Frankfurt Eyalet Yüksek Mahkemesi Kararının Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu, Hukuk Muhakemeleri Kanunu Tasarısı ve Borçlar Kanunu Tasarısı Bakımından Düşündürdükleri (**Halûk Konuralp Anısına Armağan**, C. 1, Ankara, s. 241-253) (Erişir-Para Alacaklarında İhtiyatî Tedbirler).

- Erişir, E. (2010) “İhtiyatî Tedbir Türleri” (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İzmir (Erişir-İhtiyatî Tedbir Türleri).
- Fisher, H. (2002). **The German Legal System and Legal Language**, London 2002.
- Günay, C. İ. (2009) **İş Kanunu Şerhi**, C. 1, 2, Ankara (Günay-İş Kanunu Şerhi).
- Günay, C. İ. (2009) **İş Davaları**, Ankara 2009 (Günay-İş Davaları).
- Günay, C. İ. (2010) “İş Güvencesi Uygulamasında Hukukî Sorunlar ve Öneriler” (**Osman Güven Çankaya’ya Armağan**, Ankara, s. 153-179).
- Güzel, A. (2001) “İş Güvencesine İlişkin Temel İlke ve Eğilimler Işığında Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi”, İş Güvencesi Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi, **Türk İş Hukukunun Güncel Sorunları** 2001 Temmuz Toplantısı, İstanbul, s. 19-49).
- Hess, B., Mack, M. (2005) “National Reports-Germany (Enforcement Agency Practice in Europe)”, **The British Institute of International and Comparative Law**, s. 169-193).
- Jacob, J. (1988) “General Report including Regional Report from Great Britain (Trends in the Enforcement of Non-money Judgments and Orders)”, **Deventer**, s. 3-67).
- Karşlı, A. (2011) **Medeni Muhakeme Hukuku Ders Kitabı**, İstanbul.
- Karşlı, A. (2011) **Notlu, Gerekçeli, Karşılaştırmalı ve Emsal Kararlarla 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu ve 1086 Sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu**, İstanbul.
- Kramer, X. (2003) “Harmonisation of Provisional and Protective Measures in Europe” (**Procedural Laws in Europe: Towards Harmonisation, Antwerpen**, s. 461-472).
- Kılıçoğlu, A. M. (2011) **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Ankara.
- Kılıçoğlu, M., Şenocak, K. (2008) **İş Kanunu Şerhi**, C. 1, İstanbul.
- Kuru, B. (2001) **Hukuk Muhakemeleri Usulü**, C. 4, İstanbul.
- Kuru, B., Arslan, R., Yılmaz, E. (2011) **Medenî Usul Hukuku Ders Kitabı**, Ankara.
- Kuru, Baki/Arslan, Ramazan/
- Yılmaz, E. (2012)**Notlu-Gerekçeli-Karşılaştırmalı Hukuk Muhakemeleri Kanunu ve İlgili Mevzuat**, Ankara.
- Kuru, B., Budak, A. C. (2010) **Tespit Davaları**, İstanbul.
- Manav, A. E. (2009)**İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları**, Ankara.
- Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M. (2011) **İş Hukuku**, Ankara.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2010) “İş Güvencesi Hükümleri Çerçevesinde Süresinde İşverene Başvuruda Bulunup Davet Edildiğinde İşe Başlamayan İşçinin Davranışına Bağlı Sonuçlar” (**SİHD**, 19, s. 12-27).
- Odaman, S. (2009) “En Çok Dört Aya Kadar” İbaresinin Anayasa’ya Aykırılığı Hakkındaki Anayasa Mahkemesi Kararının Değerlendirilmesi (**SİHD**, 16, s. 88-99).
- Oskay, M., Koçak, C., Deyneki, A., Doğan, A. (2007) **İİK Şerhi**, C. 1,2,3,4,5, Ankara.
- Öz, M. T. (2011) **Yeni Borçlar Kanununun Getirdiği Başlıca Değişiklikler ve Yenilikler**, İstanbul.
- Özbek, M. S. (2011) **Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda İlmî İcranın Etkinliği**, Ankara.
- Özbek, H. N. (2009) **Brüksel (I) Tüzüğü Işığında AB Hukukunda Geçici ve Koruyucu Tedbir Kararları**, Ankara.

- Özekes, M. (2004) “İş Kanunu’nun 20. ve 21. Maddelerinin Medeni Yargılama ve İcra Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi” (75. Yaş Günü İçin **Prof. Dr. Baki Kuru Armağanı**, Ankara, s. 479-514) (Özekes-İş Kanunu).
- Özekes, M. (2005) **Hukuk Yargılaması ve İcra Hukuku Yönünden İşe İade Davaları ve Uygulama Sorunları** (İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları, İstanbul, s. 131-170) (Özekes-Uygulama Sorunları).
- Özekes, M. (2006) “İşe İade Davalarında Hüküm Altına Alınan Alacakların Takibi ve İcra Tazminatları” (**SİHD**, 4, s. 32-38).
- Özekes, M., Erişir, E. (2006) “Konusu Para Alacağı olan Geçici Hukukî Korumaların Karşılaştırılması ve Değerlendirilmesi” (**MİHDER**, 3, s. 1235-1274).
- Özkaya, F., Özden H., (2011): “Alman Hukuku’nda Fesih Bildiriminin İptali Davası İle Türk Hukuku’ndaki İşe İade Davası’nın Yargılama Hukuku Bakımından Genel Bir Karşılaştırılması” (**MİHDER**, 18, s. 121-163).
- Pekcanitez, H., Atalay, O. Özekes, M. (2011) **Medenî Usûl Hukuku**, Ankara.
- Süzek, S. (2005) İş Hukuku, İstanbul.
- Rauh, T. (1996) “Germany (Methods of Execution of Orders and Judgments in Europe)”, **Chichester**, s. 111-132).
- Stalev, Z. (1988) “Regional Report from Continental Eastern Europe (Trends in the Enforcement of Non-money Judgments and Orders)”, **Deventer**, s. 171-189).
- Tunç-Y., M. (2003) “Haksız Rekabet Hukukunda Teminat Amaçlı İhtiyatî Tedbirler” (**Prof. Dr. Ergun Önen’e Armağan**, İstanbul, s. 417-429).
- Tutumlu, M. A. (2007) **Hukuk Yargılamasında Hüküm ve Gerekeçeli Karar**, Ankara.
- Uçum, M. (2008) İşe İade Sonucuna Bağlı Olarak Doğan Haklara İlişkin Bazı Uygulama Sorunları (**SİHD**, 8, s. 43-58).
- Umar, B. (2011) **Hukuk Muhakemeleri Kanunu Şerhi**, Ankara.
- Üstündağ, S. (1981) **İhtiyatî Tedbirler, Geçici Hukukî Himaye (Koruma) Önlemleri**, İstanbul (Üstündağ-İhtiyatî Tedbirler).
- Walker, W., D. (2005) “İş Hukukunda Geçici Hukukî Korumalara İlişkin Seçilmiş Problemler” (Çev. Muhammet Özekes) (**MİHDER**, 2, s. 379-389).
- Yılmaz, E. (2001) **Geçici Hukukî Himaye Tedbirleri**, C. 1, 2, Ankara (Yılmaz-Geçici Hukukî Himaye).
- Yılmaz, E. (2006) “İşe İade Davalarında Yargılama Usulü ile İlgili Özellikler” (**SİHD**, 4, s. 20-31, s. 27-29) (Yılmaz-İşe İade Davalarında Yargılama Usulü).
- Yılmaz, E. (2009) “İşe İade Başvurusunun Avukat Aracılığıyla Yapılabilirliği” (**SİHD**, 14, s. 123-133) (Yılmaz-İşe İade Başvurusu).
- Yılmaz, E. (2010) “İşe İade Davasında Verilen Hükümün İcra Takibine Konulması” (**SİHD**, 17, s. 45-52) (Yılmaz-İcra Takibi).

