

Makale Gönderim Tarihi: 23 Nisan 2021

Makale Kabul Tarihi: 30 Nisan 2021

## İşe İade Davası ile İşçilik Alacaklarının Terditli Davaya Konu Edilmesi

### Öz

İşe iade (feshin geçersizliğinin tespiti) ile feshe bağlı işçilik alacaklarının aynı davada terditli olarak talep edilmesi uygulamada sıkça rastlanan bir durumdur. Ancak mahkemeler işçilik alacaklarına ilişkin talebi tefrik ederek ayrı bir esasa kaydetmektedir. Akabinde ise işe iade davasının sonucuna göre işçilik alacaklarına ilişkin davaya devam etmektedirler. Bu durum işçi aleyhine sonuçlar doğurmaktadır.

Terditli davanın şartları düşünüldüğünde

işe iade davası ile kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı gibi feshe bağlı işçilik alacaklarının iş mahkemelerinde terditli olarak dava konusu edilmesi mümkün görülmektedir. Ayrıca bu durum usul ekonomisine de uygundur. Yüksek Mahkemenin konuya ilişkin içtihatlarının da değerlendirildiği çalışmada, aksi yöndeki karar gerekçelerinin güncel mevzuat bakımından geçerliliğini yitirdiği görülmektedir.

### Anahtar Sözcükler:

İşe iade davası, feshin geçersizliği, işçilik alacakları, terditli dava.

## Demanding Labor Claims With Reemployment Lawsuits By Alternative Pleading

### Abstract

Labor claims related to the reemployment of employees and the claims due to termination of labor contract such as severance payment may be joined by the way of alternative pleadings. However, the courts split such cases into two bifurcated cases and suspend the labor claims

until the result of the reemployment case. This practice leads negative consequences against the plaintiff.

Considering the conditions of alternative pleading, with the reemployment lawsuit it must be admissible to request the labor

\*İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi, yavuzozkan@outlook.com, ORCID: 0000-0002-1932-5687

\*\*Bingöl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Doktora Öğrencisi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, Arabulucu, fatihaydin@erciyes.edu.tr, ORCID: 0000-0001-7426-4701

claims related to termination of labor contract, such as severance pay and notice pay by the way of alternative pleading. This way of handling the matter is suitable for procedural economy as well. In this study, in which

the case law of the Court of Cassation on the subject is also evaluated, it is seen that the reasons for the contrary arguments have lost their validity in terms of current legislation.

### Keywords:

Reemployment lawsuit, invalidity of termination, labor claims, alternative pleading lawsuit.

## Giriş

İş güvencesine tabi olup sözleşmesi feshedilen işçiler tarafından açılan işe iade (feshin geçersizliğinin tespiti) davalarında işe iade talebinin yanında terditli bir şekilde diğer işçilik alacakları da talep edilebilmektedir.

Uygulamada işe iade ile işçilik alacaklarının terditli talep edildiği davalarda yerel mahkemeler işçilik alacaklarına ilişkin talebi tefrik ederek ayrı bir esasa kaydetmekte ve işe iade davasının sonucuna göre işçilik alacaklarına ilişkin davaya devam etmektedirler.

İlk olarak işe iade davasında feshin geçersizliği ve işçinin işe iadesine karar verildiğinde, işçinin tekrar işyerinde çalışmaya başlaması veya işveren tarafından işe başlatılmaması halinde dava açıldığı tarihte fesih olgusu gerçekleşmediği için ayrılan dosyadaki feshe bağlı alacakların reddine karar verilmektedir. Neticede terditli olarak istenen asıl alacak kabul edildiği halde ferî alacak hakkında da hüküm kurulmaktadır.

Diğer taraftan mahkemelerce işe iade davasının reddedilip kesinleşmesi üzerine fesih geçerli hale gelmektedir. Ayrıca işe iade davasının kabul edilip kesinleşmesine rağmen işçinin süresinde işverene başvuruda bulunmaması veya başvuru sonrası işverenin süresinde işe davet etmesine rağmen işçinin davete icabet etmediği durumlarda da yine aynı şekilde başlangıçtaki fesih geçerli hale gelmektedir. Bu durumda ayrılan davadaki işçilik alacakları ile ilgili ferî talep hakkında ise feshin haklı

olup olmamasına göre bir karar verilmektedir<sup>1</sup>.

## I. İşe İade Davası (Feshin Geçersizliğinin Tespiti) ve İşçilik Alacakları

Bu başlık altında işe iade davası ile işçilik ala-

1 Davacının işe iade davası açtıktan sonra feshe bağlı haklarla ilgili ayrı bir dava açması durumunda ikinci davanın bekletici mesele yapılması ve ilk davanın sonucuna göre davaya devam edilerek karar verilmesinde usule aykırı bir durum bulunmamaktadır. Asıl sorun davacının terditli açtığı davada ferî talebin ayrı bir esasa kaydedilip bekletici mesele yapılması ve asli talebin sonucuna göre karar verilmesidir.

Yarg. 22. HD 2017/21788 E. 2019/9999 K. 08.05.2019 T. "Dosya içeriğinden, davacının kıdem ve ihbar tazminatları ile yıllık ücretli izin alacağını talep ettiği iş bu dava dışında ... 2. İş Mahkemesinin 2014/616 esas sayılı dava dosyası ile işe iade davası açtığı anlaşılmaktadır. İşçi feshin geçersizliği isteminde bulunduğu davadan başka, kıdem ve ihbar tazminat istemi ile bir dava da açmış bulunabilir. Bu durumda, feshin geçersizliğine ilişkin dava bekletici mesele yapılmalıdır. Neticeye göre, işe iade davası reddedilmiş ve red kararı kesinleşmiş ise fesih mahkeme kararının sonuca göre haklı ya da geçerli hale geleceğinden alacak davasına devam edilmelidir. Yine, işe iade davası kabul edilmiş ve karar kesinleşmiş ancak işçi süresinde işe başlama başvurusunda bulunmamışsa veya başvuruda bulunmuş ancak işverenin süresinde işe davet etmesine rağmen işçi işe davete icabet etmemiş ise fesih geçerli hale geleceğinden alacak davasına devam edilmelidir. Ancak işveren işçiyi süresinde başvuruya rağmen işe başlatmamış ise eldeki alacak davasının feshe bağlı alacaklar açısından erken açıldığı kabulü ile kıdem ve ihbar tazminatları ile yıllık ücretli izin alacağının bu nedenle usulden reddine karar verilmelidir. Feshin geçersizliğine karar verilmesi ve işçinin işverene başvurması üzerine işe başlatılması halinde ise davaya konu fesih ortadan kalktığından, feshe bağlı alacaklar reddedilmelidir" (<https://karararama.yargitay.gov.tr- E.T: 19.03.2021>).

caklarına ilişkin inceleme konumuza ışık tutacak ölçüde açıklama yapılacaktır.

## A. İşe İade Davası

4857 sayılı İş Kanunu m. 18-21'de getirilen iş güvencesi sistemine göre işveren tarafından yapılan fesih geçerli bir sebebe dayandırılmalıdır. Diğer taraftan sözleşmesi feshedilen işçiye -zorunlu arabuluculuk aşamasında anlaşma sağlanamaması halinde- İş K. m. 20 uyarınca işe iade davası açma (feshin geçersizliğini talep etme) imkânı tanınmıştır.

Uygulamada ve doktrinde İş K. m. 20 uyarınca açılan dava için işe iade davası terimi yaygın olarak kullanılmakla birlikte<sup>2</sup> bu davanın konusu işveren tarafından yapılan feshin kanundaki geçerli sebeplerden birine dayanıp dayanmadığının tespiti<sup>3</sup>. Feshin geçerli bir nedene dayandığını ispat yükü işverene aittir.

İş güvencesi hükümlerinden faydalanabilmek, diğer bir deyişle işe iade davası açabilmek için kanunda belirli şartlar öngörülmüştür. Bu şartlar; işyerinde en az otuz işçinin çalıştırılması, işçi ile işveren arasında belirsiz süreli iş sözleşmesinin olması ve işçinin en az altı aylık kıdemini bulunmasıdır (İş K. m. 17<sup>4</sup>). Mezkûr şartlar nispi emre-

dici hüküm olarak kabul edildiğinden işçi lehine değiştirilebilir.

İş güvencesi hükümlerinin nispi emredici olmasının tek istisnasını İş K. m. 21/son oluşturur. Anılan fıkrada İş K. m. 21/1-2-3 hükümlerinin sözleşme ile hiçbir suretle değiştirilemeyeceği ifade edilerek mezkûr hükümlerin mutlak emredici olduğu düzenlenmiştir.

## B. İşçilik Alacakları

İşçi işe iade davasından bağımsız olarak kanundan veya sözleşmeden doğan birtakım alacaklara da hak kazanabilir. Ancak burada feshe bağlı olan ve feshe bağlı olmayan işçilik alacaklarını ayırmak gerekir. Zira işçinin kıdem, ihbar ve yıllık izin alacağı iş sözleşmesinin feshine bağlı olarak talep edilebilir. Bu hakların talep edilebilmesi bakımından sözleşmenin fesih tarihi önem taşımaktadır.

Fazla mesai, ulusal bayram ve genel tatil, hafta tatili, asgari geçim indirimi gibi ücret nev'inden olan alacaklar ise feshe bağlı olmayan alacaklardır. Diğer bir deyişle bu alacakların talep edilmesi için iş sözleşmesinin feshine gerek bulunmama, sözleşme devam ederken dahi mezkûr alacaklar dava konusu yapılabilmektedir. Hatta feshe bağlı olmayan alacakların doğumu anında zamanasımı süresi işlemeye başladığından, bu alacaklar iş sözleşmesi devam ederken dahi zamanasımına uğrayabilmektedirler.

## II. İşe İade Davası ve İşçilik Alacaklarının Aynı Bir Davaya Konu Edilmesi ile Birlikte İstenilmesi

İşe iade davasında mahkeme yaptığı yargılama neticesinde işe iade talebinin reddi ya da kabulü ile aslında iş sözleşmesinin feshinin geçerliliğine ya da geçersizliğine ilişkin bir hüküm kurmaktadır. Dolayısıyla işe iade davası ile işçilik alacakları-

kuku Dersleri, İstanbul 2019, s. 488 vd.

2 İş K. m. 20 hükmüne istinaden açılan bu dava esasen feshin geçersizliğinin tespiti davasıdır. Ancak uygulamada bu dava feshin geçersizliğinin tespiti ve işe iadeye karar verilmesi şeklinde açıldığından yargı kararlarında ve doktrinde kimi yazarlar tarafından işe iade davası olarak isimlendirilmiştir (Sarper Süzek, İş Hukuku, 19. Baskı, Ankara 2019, s. 619; Ejder Yılmaz, İşe İade Davasında Verilen Hükümün İcra Takibine Konulması, Sicil İş Hukuku Dergisi, C. 5, S. 17, Y. 2010, s. 47).

3 Sarper Süzek, Feshin Geçersizliği Davasında Yargılama Süreci ve Ortaya Çıkan Olguların Davaya Etkisi, İSGHD, C. 9, S. 35, Y. 2012, s. 58.

4 İş güvencesinden faydalanmak için İş Kanunu'na tabi işçi veya Basın İş Kanunu'na tabi gazeteci olmak gerekir (Basın İş Kanunu m. 6/son). Diğer taraftan İş Kanunu'na tabi olmakla birlikte işletmenin bütünü sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütünü sevk ve idare eden ve işçiye iş alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri iş güvencesinden faydalanamaz (İş K. m. 18/son). İş güvenliği şartları ile ilgili detaylı bilgi ve yargı kararları için bkz. Tankut Centel, İş Güvencesi, İstanbul 2020, s. 33-65; Ömer Ekmekçi/Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2020, s. 557 vd.; Nuri Çelik/Nurşen Canikoğlu/Talat Canbolat, İş Hu-

nın ayrı ya da birlikte talep edilmesinde işçilik alacağının feshe bağlı olup olmamasına göre farklı sonuçlar doğacaktır. Bu sebeple bu konuyu feshe bağlı alacaklar ile feshe bağlı olmayan alacaklar açısından ayrı ayrı incelemek gerekir.

### A. Feshe Bağlı Olmayan Alacaklar

İşe iade davası ile feshe bağlı olmayan işçilik alacakların ayrı iki davaya konu edilmesi mümkün olup bunun önünde bir engel bulunmamaktadır<sup>5</sup>. Burada önemli olan, işe iade davası ile feshe bağlı olmayan işçilik alacaklarının aynı davada birlikte dava konusu edilmesinin mümkün olup olmadığıdır.

Feshe bağlı olmayan alacakların işe iade davası ile birlikte talep edilmesi durumunda ise davaların yığılmasından (objektif dava birleşmesinden) bahsedilecektir (HMK m. 110).

Objektif dava birleşmesi için aynı yargı çeşidine ait birbirinden bağımsız birden fazla asli talebin aynı davada ileri edilmesi gerekmektedir. Kanaatimizce işe iade ile feshe bağlı olmayan işçilik alacaklarının her ikisinin aynı davada asli talep olarak ileri sürülmesi mümkün değildir. Zira objektif dava birleşmesinin kabul edilmesindeki amaç usul ekonomisidir<sup>6</sup>. Usul ekonomisinin sağlanması için iki asli talebe ilişkin delillerin ikame-

si ve tahkikat aşamalarının birlikte yürütülmesi gerekir<sup>7</sup>. Hâlbuki işe iade davası ile feshe bağlı olmayan işçilik alacaklarının yargılama sürecinde delillerin ikamesi ve tahkikat aşamaları birbirinden tamamen bağımsız ilerleyecektir. Bu şekilde açılan bir davada mahkemenin ayırma kararı vererek birbirinden bağımsız her iki talep açısından da yargılamaya devam etmesi gerekir<sup>8</sup>.

### B. Feshe Bağlı Alacaklar

Feshe bağlı alacakların işe iade davası ile birlikte talep edilmesi durumunda da davaların yığılması (objektif dava birleşmesi) söz konusu olur. Davaların yığılmasında davacı her iki talebi hakkında da hüküm kurulmasını istemektedir. Zira davacı açısından her iki talep de eşdeğer öneme sahiptir<sup>9</sup>. Bunun tabii bir sonucu olarak

5 Yargıtay 9. HD'nin 2017/21064 Esas 2018/812 Karar 22.01.2018 tarihli kararına konu olan bir olayda işe iade davası henüz kesinleşmeden kıdem, ihbar, fazla mesai, hafta tatili ücreti gibi işçilik alacaklarına yönelik bir dava açılmıştır. Yerel mahkeme dava şartları yokluğundan davanın usulden reddine karar vermiştir. Gereğe olarak davacının işe iade davasının kabulüne dair hüküm kurulduğu ancak hükmün temyiz incelemesinde olduğu yani kesinleşmediği ve bu durumda iş sözleşmesinin askıda olduğu henüz işe iade davası devam ederken işçilik alacakları davasının açılmayacağını göstermiştir. Yargıtay 9. HD ise "feshe bağlı alacaklardan olmayan fazla mesai ücreti ile hafta tatili ücreti yönünden feshe bağlı gibi görülerek diğer alacak kalemleri ile birlikte değerlendirilmesi hatalıdır" gerekçesiyle ilk derece mahkemesinin kararını bozmuştur (<https://karararama.yargitay.gov.tr> - E.T: 19.03.2021).

6 Hakan Pekcanitez/Muhammet Özeker/Mine Akkan/Hülya Taş Korkmaz, Medeni Usul Hukuku (Pekcanitez Usul), C. II, İstanbul 2016, s. 1092; Uğur Bulut, Medeni Usul Hukukunda Davaların Yığılması (Objektif Dava Birleşmesi), Ankara 2017, s. 58.

7 Ali Cem Budak/Varol Karaaslan, Medeni Usul Hukuku, 4. Baskı, Ankara 2020, s. 153; Leyla Akyol Aslan, Medeni Usul Hukukunda Davadan Feragat, Ankara 2011, s. 229; Pekcanitez/Özeker/Akkan/Taş Korkmaz, s. 1094.

8 Pekcanitez/Özeker/Akkan/Taş Korkmaz, s. 1095. Yarg. 22. HD 2017/32602 E. 2020/8325 K. 1.7.2020 T. "Somut uyuşmazlıkta davacının işe iade davası ile fazla çalışma ücreti alacağının tahsiline ilişkin davasının birlikte görüldüğü ve Dairemizce bu iki davanın birlikte görülemeyeceğine ilişkin bozma ilamı...". Adana BAM 8. HD 2019/4522 E. 2020/65 K. 9.1.2020 T. "İş sözleşmesi feshedildikten sonra işe iade davası açılması durumunda iş sözleşmesi askıda olup bu durumda kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık ücretli izin alacağına ilişkin davaların açılmasında hukuki yarar bulunmadığından bu davaların usulden reddine karar verilmelidir (Yargıtay 22 HD 18/04/2018 gün 2015/29432, 2018/8999 E-K sayılı ilamı ile aynı dairenin 14/02/2017 gün 2015/14185, 2017/2197 E-K sayılı ilamları). Bunun yanında fazla mesai ücreti, genel tatil ücreti ve hafta tatili ücretine ilişkin alacaklar için davanın tefrik edilmesi gerekmektedir". Yarg. 22. HD 2015/161 E. 2016/7413 K. 10.3.2016 T. "İşe iade davası tespit davası niteliğinde olup, fazla mesai alacağı talepli dava ise eda davası niteliğindedir. İşe iade davasının kısa sürede sonuçlanması bakımından mahkeme ve Yargıtay için 4857 sayılı İş Kanunu'nda süreler öngörülmesi sebebiyle eda davası niteliğindeki diğer işçilik alacaklarına ilişkin davalarda birlikte görülmesi mümkün değildir. Eda ve tespit davaları birlikte görülemez. Mahkemece işe iade davası ile fazla mesai alacağına ilişkin davanın tefrik edilerek yargılamaya ayrı dosyalar üzerinden devam edilmesi gerekirken, aynı davada birlikte görülmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir" (Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi).

9 Timuçin Muşul, Medeni Usul Hukukunda Terdit İlişkileri, 2. Baskı, Ankara 2009, s. 124; Süha Tanrıver, İllamlı İcra Takibinin Dayanakları ve İcranın İadesi, Ankara 1996, s. 75;

biri diğerinin reddine bağlı olan taleplerin aynı dava dilekçesinde birlikte istenilmesi mümkün değildir<sup>10</sup>.

Dolayısıyla iş sözleşmesinin devamına yönelik işe iade davası ile iş sözleşmesinin sona ermesi sonucunda doğacak işçilik alacakları birlikte dava konusu edilemez<sup>11</sup>. Her ne kadar hem feshin geçersizliğini hem de feshe bağlı alacakları istemek kendi içerisinde çelişki oluştursa da<sup>12</sup> bu şekilde açılan bir davada mahkemenin ayırma kararı vererek işçilik alacakları yönünden işe iade davasını bekletici mesele yapması gerekmektedir<sup>13</sup>.

Bu durumda feshe bağlı işçilik alacakları davasında "fesih" özel dava şartı olacaktır. Dolayısıyla işe iade davasının reddine karar verilmesi durumunda başlangıçtaki fesih geçerli olacağından feshe bağlı işçilik alacakları açısından özel dava şartı olan fesih olgusu davanın açıldığı sırada var kabul edilerek işçilik alacakları yönünden esastan bir karar verilmelidir<sup>14</sup>. Aksi halde yani işe iade davasının kabulüne karar verilmesi durumunda ise özel dava şartı olan fesih olgusu gerçekleşmediğinden, işçilik alacakları yönünden dava şartı eksikliği sebebiyle usulden ret kararı verilmelidir<sup>15</sup>.

Pekcanitez/Özekes/Akkan/Taş Korkmaz, s. 1093; Akyol Aslan, s. 212.

10 Biri diğerinin reddine bağlı taleplerin aralarında aslilik-ferilik ilişkisi kurulmadan her bir talebin asli talep olarak dava konusu edilmesinin mümkün olduğu ve bu durumda mahkemenin ayırma kararı vermeden davacının talebi doğrultusunda yargılama yapılması gerektiği yönünde görüş ve açıklamalar için bkz. Bulut, s. 33 vd.

11 Çelik/Canikoğlu/Canpolat, s. 563.

12 Yarg. 9. HD 2003/14994 E. 2003/14267 K. 11.09.2003 T. "Esasen işçinin açmış olduğu işe iade davasında ihbar ve kıdem tazminatlarını da talep etmiş olması bir çelişki oluşturur. Bir taraftan feshin geçersizliği ve işe iade talep edilirken, diğer yandan feshin sonucuna bağlı olan tazminatların istenmesi doğru olmaz."(https://karararama.yargitay.gov.tr - E.T: 19.03.2021).

13 Yargıtay'ın feshe bağlı işçilik alacakları yönünden bekletici mesele yapmadan usulden ret kararı verdiği kararlar için bkz. dp. 17.

14 Aynı çıkarımı işe iade davasının kabul edilip kesinleşmesine rağmen işçinin süresinde işverene başvuruda bulunmaması veya başvuru sonrası işverenin süresinde işe davet etmesine rağmen işçinin davete icabet etmediği durumlarda da kabul etmek gerekir. Zira bu durumlarda da başlangıçtaki fesih geçerli hale gelmektedir.

15 Yarg. 9. HD 2016/21532 E. 2016/17631 K. 10.10.2016 T. "Keza işçi feshin geçersizliğini isteminde bulunduğu da-

Feshe bağlı alacakların işe iade davası ile birlikte talep edilmesi durumunda mahkeme ayırma kararı vereceğinden bu iki talebin ayrı davaya konu edilmesi herhalde mümkündür. Sonuç olarak her iki durumda da talepler ayrı iki dava olarak değerlendirilip yargılama yapılacaktır. Bu sebeple feshe bağlı alacakların işe iade davası ile birlikte talep edilmesinde varılan aynı sonuca

vadan başka, kıdem ve ihbar tazminat istemi ile bir dava da açmış bulunabilir. Bu durumda, feshin geçersizliğine ilişkin dava bekletici mesele yapılmalıdır. Feshin geçersizliğine karar verilmesi ve işçinin işverene başvurması üzerine işe başlatılması veya başlatılmaması halinde, davaya konu fesih ortadan kalktığından, kıdem ve ihbar tazminatı reddedilmeli, feshin geçerli nedene dayandığı veya geçersiz kabul edilmesine rağmen, işçinin başvurmaması nedeni ile geçerli hale geldiği durumda ise kıdem ve ihbar tazminatı kabul edilmelidir" (https://karararama.yargitay.gov.tr - E.T: 19.03.2021).

İşe iade davasının feshe bağlı işçilik alacakları için bekletici mesele yapılmasına yönelik emsal kararlar için bkz. Yarg. 22. HD 2016/3247 E. 2019/276 K. 09.01.2019 T. Yarg. 22. HD 2015/14185 E. 2017/2197 K. 14.2.2017 T. İzmir BAM 9. HD 2020/556 E. 2020/354 K. 7.4.2020 T. Yarg. 9. HD 2016/4641 E. 2019/13550 K. 18.6.2019 T. Yarg. 9. HD 2015/16532 E. 2017/18821 K. 22.11.2017 T. Yarg. 9. HD 2015/7563 E. 2017/1975 K. 16.2.2017 T. Yarg. 9. HD 2016/26991 E. 2017/917 K. 26.1.2017 T.

Esasen Yargıtay uygulaması da bu yönde olmakla birlikte bazı Yargıtay kararlarında işe iade davası devam ederken iş sözleşmesi askıda olacağından feshe bağlı alacakların işe iade davası kesinleşmeden açılmasının mümkün olmadığı bu sebeple tefrik kararı verilmeden usulden ret kararı verilmesi gerektiği beyan edilmiştir:

Yarg. 9. HD 2016/16286 E. 2019/3512 K. 13.2.2019 T. "Dairemiz uygulamasına göre işe iade davası derdest iken iş akdi askıda olup henüz fesih gerçekleşmemiştir. Dolayısıyla feshin askıda olduğu bu dönem içerisinde feshe bağlı haklar dava ve talep konusu edilemez. Açıklandığı üzere 27/08/2013 tarihli bu davada feshe bağlı haklar olan kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık izin ücreti taleplerine ilişkin davanın erken açılması nedeniyle usulden reddi gerekirken esasa girilip karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir" (https://karararama.yargitay.gov.tr - E.T: 19.03.2021). Yarg. 22. HD 2015/29432 E. 2018/8999 K. 18.04.2018 T. "İşe iade davasının devam ettiği süreçte iş sözleşmesi askıdadır. Ortada haksız veya geçersiz bir fesih olup olmadığı işe iade davası sonucunda ortaya çıkacaktır. Her dava açıldığı tarihteki koşullara göre değerlendirilmelidir. Davanın açıldığı tarihte, iş sözleşmesi askıda bulunduğu mahkemece feshe bağlı kıdem tazminatı ve yıllık izin ücreti isteklerinin usulden reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir" (https://karararama.yargitay.gov.tr - E.T: 15.04.2021). Benzer yönde bkz. Yarg. 9. HD 2015/14917 E. 2017/17951 K. 9.11.2017 T. Yarg. 9. HD 2013/3690 E. 2013/17646 K. 10.6.2013 T.



feshe bağlı alacakların işe iade davasından ayrı bir dava ile talep edilmesi durumunda da varılabilir. Bu durumda da mahkeme işe iade davasını bekletici mesele yaparak bu davanın neticesine göre feshe bağlı işçilik alacakları davasına devam etmelidir.

### III. İşe İade Davası (Feshin Geçersizliğinin Tespiti) ile İşçilik Alacaklarının Terditli Davaya Konu Edilmesi

#### A. Terditli Dava ve Taleple Bağlılık İlkesi

Terditli dava 6100 sayılı HMK'da davacının aynı davalıya karşı birden fazla talebini aralarında aslilik-ferilik ilişkisi kurmak suretiyle talep etmesi olarak tanımlanmıştır. Terditli davanın HMK'daki tanımında davacının birden fazla talebinden bahsedilse de terditli davada davacının elde etmek istediği netice tektir. Davacı birden fazla talebi dile getirirse de dava neticesinde yalnızca bunlardan biri hakkında hüküm verilecektir. Nitekim davacının talebi de bu yöndedir. Bu yönüyle terditli dava objektif dava birleşmesinden ayrılır<sup>16</sup>.

Terditli davanın şartları HMK m. 111'de sayılmıştır. Buna göre davacının talepleri arasında aslilik-ferilik ilişkisi kurulmalıdır. Davacı ilk olarak asıl talebini istemeli, bu talebin kabul edilmemesi durumunda ikincil (ferî) talebinin kabul edilmesini dile getirmelidir. Bunun haricinde mezkûr hükümde talepler arasında hukuki ve ekonomik bağlantının bulunması gerektiği de düzenlenmiştir.

Sonuç olarak davacının talebi terditli davanın şartlarını sağladığı müddetçe, mahkemenin yargılamayı buna uygun yürütmesi ve davacının asıl

talebini reddetmeden ferî talebi hakkında hüküm kurmaması gerekmektedir. Terditli davalarda asıl talebin esastan reddine karar vermeden ferî talep hakkında hüküm kurulması taleple bağlılık ilkesine de aykırılık teşkil edecektir<sup>17</sup>. Ancak davacının talebi terditli davanın şartlarını sağlamıyorsa mahkeme davaların ayrılmasına karar verebilecektir<sup>18</sup>.

#### B. İşe İade Davası ile İşçilik Alacaklarının Terditli İstenilmesi

Yukarıda da ifade ettiğimiz üzere işe iade davasında mahkeme yaptığı yargılama neticesinde işe iade talebinin reddi ya da kabulü ile aslında iş sözleşmesinin feshinin geçerliliğine ya da geçersizliğine ilişkin bir hüküm kurmaktadır. Bu sebeple işe iade davası ile işçilik alacaklarının terditli talep edilmesinde ferî talep olan işçilik alacağının feshe bağlı olup olmamasına göre farklı sonuçlar doğacaktır.

#### 1. Feshe Bağlı Olmayan İşçilik Alacakları

Feshe bağlı olmayan alacakların işe iade davasında ferî talep olarak istenilmesi mümkün değildir. Zira işe iade davası ile feshe bağlı olmayan alacaklar arasında hukuki ya da ekonomik bir bağ bulunmamaktadır<sup>19</sup>.

Talepler terditli bir şekilde ileri sürülmüş olsa

<sup>17</sup> Muşul, s. 177-178.

<sup>18</sup> Muşul, s. 77 vd.; Arslan/Yılmaz/Taşpınar Ayvaz/Hanağası, s. 304; Pekcanitez/Özekes/Akkan/Taş Korkmaz, s. 1085.

<sup>19</sup> Yarg. 22. HD 30.10.2012 E. 2012/16315 K. 2012/23729 T. "Dosya içeriğine göre dava dilekçesinde feshin geçersizliğinin tespiti ile davacının işe iadesine, mahkemece aksi kanaatte olunması halinde kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti, fazla mesai ve tatil çalışmaları karşılığı ücret alacağının davalıdan tahsiline karar verilmesi talep edilmiştir. Mahkemece dava konusu isteklerin aynı işleme (iş sözleşmesinin feshi) dayalı olduğundan talepler arasında hukuki bağ olduğundan bahisle terditli dava olarak açılıp davanın görülebileceği gerekçesiyle işe iade ve alacak istekleri birlikte görülüp sonuçlandırılmışsa da dava konusu işe iade ve fazla çalışma ve hukuksal bayram genel tatil ücret alacakları feshe bağlı alacaklar olmadığından aralarında hukuki bağ bulunmadığından terditli dava yolu ile talep edilmesi mümkün değildir" (Ali Topaloğlu, Terditli Davalar Açısından HMK'nın Görev Hükümlerinin Değerlendirilmesi, İzmir Barosu Dergisi, Ocak 2014, Y. 79, S. 1, s. 71).

<sup>16</sup> Ramazan Arslan/Ejder Yılmaz/Sema Taşpınar Ayvaz/Emel Hanağası, Medenî Usul Hukuku, Ankara 2020, s. 305; Süha Tanrıver, Medenî Usul Hukuku, C. I, Ankara 2020, s. 616; Pekcanitez/Özekes/Akkan/Taş Korkmaz, s. 1095.

dahi aralarında ekonomik ya da hukuki bir bağlantı yoksa mahkeme davacının ferî talebini ayrı bir esasa kaydederek yargılamaya iki ayrı dava olarak devam eder<sup>20</sup>.

20 Yargıtay'ın işe iade davalarının tespit davası niteliğinde olduğunu işçilik alacaklarının ise eda davası niteliğinde olduğunu, eda ve tespit davalarının birlikte görülme-yeceğine ilişkin kararları bulunmaktadır. Hâlbuki eda davası ile tespit davasının terditli davaya konu edilmesinin önünde bir engel bulunmamaktadır (Muşul, s. 173). Ayrıca söz konusu kararlara bakıldığında işe iade davasının yanında talep edilen alacağın feshe bağlı olmayan alacaklar olduğu görülmektedir. Bu sebeple mezkûr kararlar birlikte görülmesi mümkün olmayan işe iade davası ile feshe bağlı olmayan alacaklar özelinde değerlendirilmelidir.

Yarg. 22. HD 2017/617 E. 2017/948 K. 24.01.2017 T. "Davacı vekili, müvekkilinin iş sözleşmesinin geçerli ve haklı sebebe dayanmaksızın işverence feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini, işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminat ile boşta geçen süre ücret ve diğer haklarının belirlenmesini ayrıca müvekkilinin iş sözleşmesinin habersiz feshedildiği 03.03.2015 tarihinden sonrada 23.03.2015 tarihine kadar yirmi gün çalıştığını ileri sürerek yirmi günlük ücreti olan 4.000,00 TL'nin de hüküm altına alınmasına karar verilmesini talep etmiştir. İşe iade davası tespit davası niteliğinde olup, ücret alacağı talepli dava ise eda davası niteliğindedir. İşe iade davasının kısa sürede sonuçlanması bakımından mahkeme ve Yargıtay için 4857 sayılı Kanunda süreler öngörülmesi sebebiyle eda davası niteliğindeki diğer işçilik alacaklarına ilişkin davalarla birlikte görülmesi mümkün değildir. Eda ve tespit davaları birlikte görülmez. Mahkemece işe iade davası ile ücret alacağına ilişkin davanın tefrik edilerek yargılamaya ayrı dosyalar üzerinden devam edilmesi gerekirken, aynı davada birlikte görülmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir" (<https://karararama.yargitay.gov.tr - E.T: 18.04.2021>). Yarg. 22. HD 2015/161 E. 2016/7413 K. 10.3.2016 T. "İşe iade davası tespit davası niteliğinde olup, fazla mesai alacağı talepli dava ise eda davası niteliğindedir. İşe iade davasının kısa sürede sonuçlanması bakımından mahkeme ve Yargıtay için 4857 sayılı İş Kanunu'nda süreler öngörülmesi sebebiyle eda davası niteliğindeki diğer işçilik alacaklarına ilişkin davalarda birlikte görülmesi mümkün değildir. Eda ve tespit davaları birlikte görülmez. Mahkemece işe iade davası ile fazla mesai alacağına ilişkin davanın tefrik edilerek yargılamaya ayrı dosyalar üzerinden devam edilmesi gerekirken, aynı davada birlikte görülmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir" (Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi). Yarg. 22. HD 2012/20060 E. 2013/8195 K. 18.04.2013 T. "İşe iade davası tespit davası niteliğinde fazla mesai davası ise eda davası niteliğindedir. Eda ve tespit davaları birlikte görülmez. Mahkemece yapılacak olan işe iade davası ile fazla mesai alacağına ilişkin davanın tefrik edilerek yargılamaya ayrı ayrı devam edilmesi gerekirken işe iade ve fazla mesai taleplerinin aynı davada birlikte görülmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir (<https://>

Nitekim işe iade davası ile feshe bağlı olmayan işçilik alacakları arasında ekonomik veya hukuki bir bağlantı da bulunmadığından mahkemenin ayırma kararı üzerine davacı aleyhine bir sonuç doğmayacaktır. Zira ilk davanın sonucu ne olursa olsun ayrılan davada mahkeme esastan hüküm kurabilecektir<sup>21</sup>.

## 2. Feshe Bağlı İşçilik Alacakları

### a. Genel Olarak

Asıl talep olan işe iade ile ferî talep olarak feshe bağlı alacakların terditli ileri sürülmesi kanaatimizce sürecin ruhuna en uygun talep şeklidir. Zira işe iade davasının reddi halinde feshin geçerli olduğu tespit edildiğinden davacının feshe bağlı olan kıdem, ihbar vs. işçilik alacaklarının doğma ihtimali belirecektir<sup>22</sup>.

Feshe bağlı alacakların işe iade davasında terditli olarak ileri sürülmesine bir engel olmadığı gibi asli talep kabul edilip feshin geçersizliği tespit edildiğinde, ferî talep hakkında karar verilemeyecektir. Aksi durumda ise feshin geçerli olduğuna karar verilip asli talep reddedilecektir. İşte bu ihtimalde davacı feshe bağlı alacaklar yönünden yeni bir dava açma külfetinden kurtulacak ve yargılama giderlerinden tasarruf edecektir<sup>23</sup>. Öte yandan işe iade davasının reddine karar veren hâkim uyuşmazlığın esası olan feshin niteliğine ilişkin bilgi ve tecrübe sahibi olduğundan, feshin haklı veya geçerli olduğuna ilişkin yargılama daha hızlı ve güvenli bir şekilde sonuçlandırılacaktır<sup>24</sup>.

Terditli olarak açılmayan işe davasının reddi

[karararama.yargitay.gov.tr - E.T: 18.04.2021](https://karararama.yargitay.gov.tr - E.T: 18.04.2021)).

21 Ayrıca bu konuda bkz. III, B, 4 (İşe İade Davası ile Feshe Bağlı İşçilik Alacaklarının Terditli Talep Edilmesi Durumunda Ayırma Kararı).

22 Ferî talebin asli talebin reddine bağlı olarak açılan bir terditli dava gerçek terditli dava olarak isimlendirilmiştir (Saim Üstündağ, Medeni Yargılama Hukuku, C. I-II, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, İstanbul 1997, s. 338; Muşul, s. 122 vd).

23 Yargılama giderlerine ilişkin açıklama için bkz. dp. 31.

24 İşe iade talebi ile aynı maddi vakiadan kaynaklanan feshe bağlı işçilik alacaklarının aynı davada incelenmesinin ayrı bir davaya konu edilmesine kıyasla çabuk, kolay ve ucuz olduğu görüşüne ilişkin bkz. Erdal Gökçe, Türk İş Hukukunda İşe İade Davası, İstanbul 2008, s. 121.

halinde sonradan açılacak feshe bağlı alacak davası farklı hâkimin önüne düşebileceğinden bu durum yargılamanın uzamasına ve çelişkili kararların verilmesine de sebebiyet verebilir. Hâlbuki terditli dava açılması durumunda bu sakıncalar büyük ölçüde engellenmiş olacaktır<sup>25</sup>.

Öte yandan terditli talep bakımından taleplerin aynı dava çeşidine dâhil olması gerekmez. Yani taleplerden biri hakkında verilecek hükmün tespit hükmü olması diğerinin ise eda hükmü olması bu iki talebin terditli olarak ileri sürülmesine engel olmaz<sup>26</sup>. Bu sebeple işe iade davasının hukuki niteliğinin tespit davası olması işçilik alacaklarının ise eda davası olması bu davaların terditli açılmasına engel olmaz<sup>27</sup>.

### **b. Her İki Talebin de Zorunlu Arabuluculuğa Tabi Olması**

Asli talep olan işe iadenin İş K. m. 20 uyarınca zorunlu arabuluculuğa tabi olması sebebiyle, terditli dava açılmadan önce asli talep bakımından arabulucuya başvurulması gerekir. Asıl sorun zorunlu arabuluculuğa tabi olan ferî talep açısından başlangıçta arabuluculuğa başvurmanın şart olup olmadığıdır.

Kanaatimizce davacı dava açmadan önce hem asli hem de ferî talep yönünden arabulucuya başvurmalıdır. Taraflar arabuluculuk aşamasında işe iade veya işçilik alacaklarından herhangi biri üzerinde anlaşırca sonradan dava açılmasını gerektirecek bir durum olmayacaktır. Bu durumda her iki talep için tek bir arabuluculuk başvurusu yapıldığından iki farklı arabuluculuk masrafı da ortaya çıkmayacaktır<sup>28</sup>. Anlaşmama durumunda

ise sonradan açılacak terditli davada her iki talep açısından da arabuluculuğa başvurma şartı yerine getirilmiş olacaktır.

### **c. Terditli Talep Durumunda Ayırma Kararı**

İşe iade davası ile feshe bağlı işçilik alacaklarının terditli davaya konu edilmesinin mümkün olmadığı savunulsa dahi mahkemenin terditli açılan davada re'sen ayırma kararı vermemesi gerekir.

Mahkemece davacının terditli talebinin aksine, davaların ayrılmasına karar verilmesi durumunda davacı açısından farklı riskler ortaya çıkabilir. Çünkü işe iade davasının kabulü halinde başlangıçtaki fesih geçerli hale gelecektir. Bu durumda ayrılan davadaki feshe bağlı alacaklar yönünden, dava tarihi itibarıyla geçerli bir fesih bulunmadığı için dava şartı yokluğu sebebiyle usulden ret kararı verilecektir. Böylece terditli açılan bir davada asıl talep kabul edilmesine rağmen, başlangıçta verilen ayırma kararı nedeniyle ferî talep hakkında da ayrıca hüküm kurulması sonucu doğacaktır<sup>29</sup>. Bunun sonucunda talep edilmeyen bir

madan önce arabuluculuğa gidilmesi önerilmiştir. Ancak bu durumda mahkemenin asli talebi kabul etmesi halinde, yardımcı talep konusunda arabulucuya başvuru yapılmasının gereksiz masraf olacağı sebebiyle usul ekonomisi ilkesine zarar vereceği ileri sürülmüştür. Ayrıca tarafların arabulucunun huzurunda yardımcı talep konusunda anlaşmaları durumunda uyuşmazlık ile ilgili ilam niteliğinde bir belge olacağından davacının sonradan asli talep ile ilgili dava açmasının bazı sorunlara sebep olabileceği savunulmuştur. Diğer bir seçenek ise ferî talep için davacının arabulucuya başvurmadan doğrudan iş mahkemesinde terditli dava açmasıdır. Bu durumda yerel mahkeme asli talebi reddettiğinde, ferî talebe geçmeden önce HMK m. 115 gereği davacıya kesin bir süre vererek bu eksikliği gidermesini istemesi gerektiği ifade edilmiştir (Cumhur Rüzgaresen, Medeni Usul Hukukunda Terditli Taleplerin İncelenmesi, Legal Hukuk Dergisi, Y. 2020, S. 212, s. 3545). Ancak kanaatimizce dava açılmadan önce her iki talep için tek bir arabuluculuk başvurusu yapılmasının herhangi bir sakıncası yoktur. Zira bu durumda tek bir arabuluculuk başvurusu yapıldığından iki ayrı masraf ortaya çıkmayacağı gibi tarafların taleplerden herhangi biri üzerinde anlaşmaları halinde sonradan dava açılması da mümkün değildir.

29 Burada Van Bölge Adliye Mahkemesi'nin yakın tarihli bir kararına değinmekte fayda vardır. Van 2. İş Mahkemesi'nde 03.03.2020 tarihinde "Müvekkilimin işe iadesi ile birlikte boşta geçen süre ücretinin ödenmesi, işe iade talebinin reddedilmesi halinde; Şimdilik 100 TL kıdem tazminatı, 100 TL yıllık ücretli izin alacağı, 100 TL inhar

25 6100 sayılı HMK sonrasında bu davaların terditli açılmama gerekçesinin ortadan kalktığını belirten bir görüşe göre 7036 sayılı İş Kanunu'nda yapılan değişikliklerle işe iade davalarının bölge adliye mahkemelerinde kesinleşmesi, diğer işçilik alacaklarının ise kesinlik sınırını aşması durumunda temyiz edilebilmesinin, salt bu sebebe dayanarak bu davaların terditli olarak talep edilmesine engel oluşturmayacağı yönünde bkz. Çelik/Canikoğlu/Canbolat, s. 563.

26 Muşul, s. 173.

27 Feshe bağlı olmayan alacaklar yönünden Yargıtay uygulamasına ilişkin bkz. dp. 22.

28 Rüzgaresen, bu durumda iki ihtimalin doğacağını ileri sürmüştür. İlk olarak her iki talep için de dava açıl-



alacaktan dolayı davacı gereksiz yere vekâlet ücretine mahkûm olabilecektir<sup>30</sup>.

tazminatı, 100 TL ulusal bayram ve genel tatil ücreti, 100 TL hafta tatili ücretinin ödenmesi" talep konulu bir dava açılmıştır. Bunun akabinde yerel mahkeme 11.03.2020 tarihli tensip zaptında "işçilik alacaklarına ilişkin davanın iş bu dosyadan tefriki ile ayrı bir esasa kaydının yapılmasına" şeklinde bir karar vermiştir. Devam eden süreçte işe iade davası kabul edilmiş ve kesinleşmiştir. Süresinde yapılan başvuruya rağmen işveren işçiyi işe başlatmamış ve bunun üzerine iş sözleşmesi 02.11.2020 tarihinde feshedilmiş sayılmıştır. Ayrılan davada davacı feshe bağlı olmayan alacaklardan feragat etmiştir. Mahkemece "feshin 02/11/2020 tarihi itibarıyla kesinleştiği, ...davacı işveren davacı işçiyi süresinde başvuruya rağmen işe başlatmamış olduğundan alacak davasının feshe bağlı alacaklar açısından erken açıldığı anlaşılmalı davacı tarafın kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve yıllık izin ücreti alacaklarına yönelik davasının dava şartı yokluğu nedeniyle usulden reddine karar vermek gerekmiştir (2020/136 E. 2021/60 K. 10.02.2021 T.)" şeklinde hüküm kurulmuştur.

İstinaf mahkemesi ise "Somut olayda, davacının 03/03/2020 tarihli dava dilekçesinde işe iadesine ve boşta geçen süre ücretinin ödenmesine, işe iade talebinin reddedilmesi halinde kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti ile hafta tatili ücreti alacağına ödenmesine karar verilmesini talep ettiği, mahkemece 11/03/2020 tarihli tensip tutanağında işçilik alacaklarına ilişkin talebin tefriki karar verildiği ... mahkemece işe iade davasının sonucunun beklenildiği ve kararın kesinleşmesi üzerine iş akdinin fesih tarihinin 02/11/2020 tarihinde kesinleşmesi ve feshe bağlı kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık izin ücreti alacağı taleplerinin erken açılmasından dolayı dava şartı yokluğu nedeni ile usulden reddine karar verildiği görülmüş olup usulüne uygun olarak açılmış bir davanın bulunmadığı mahkemenin davanın reddine dair kararında usul ve yasaya aykırılık bulunmadığı" şeklinde hüküm kurmuştur. (Van BAM 3. HD, 2021/756E, 2021/838 K, 20.05.2021 T.)

Yukarıda istinafa konu olayda esasen yerel mahkemenin feshe bağlı alacaklar yönünden ayırma kararı vermesi hatalıdır. Bu davada istinaf mahkemesince "feshe bağlı alacaklar yönünden ayırma kararı hatalı olduğundan karar verilmesine yer olmadığına, feshe bağlı olmayan alacaklar yönünden ise feragat nedeniyle davanın reddine" karar verilmesi isabetli olacak iken maalesef istinaf mahkemesi gerekçeli kararında terditli dava ile ilgili hiçbir değerlendirmeye girmeden, yerel mahkemenin hatalı kararını onamış, istinaf talebini reddetmiştir.

- 30 Asli talep olan işe iade davasının kabul edilmesinde durumdaki ferî talebe ilişkin bir hüküm kurulamayacaktır. Bu sebeple davalı ya da davacı lehine vekâlet ücretine hükmedilmemesi tabidir. Ancak eğer ferî talep ile ilgili bir masraf yapıldı ise buna davacının katlanması gerekir. Zira aynı gerekçe ile yani ferî talebe ilişkin bir hüküm kurulmaması gerekçesi ile ferî talep yönünden hangi tarafın haklı olduğuna ilişkin bir yargılama yapılmamıştır. Fakat ferî talep davacının tasarrufu ile dava konusu

Mezkûr taleplerin terditli ileri sürülmesinin mümkün olmadığı düşüncesinde olan mahkemenin ayırma kararı vermek yerine ara karar ile işe iade davası ve feshe bağlı alacakların terditli olarak ileri sürülmesinin mümkün olmadığını belirtmesi ve davacının talebini hasretmesini ya da iki talebini terditli olarak değil birlikte ileri sürmesi gerektiğini HMK m. 31 hükmü gereği açıklamaması daha isabetli olacaktır<sup>31</sup>. Bu şekilde en azından hem taleple bağlılık ilkesi aşılmamış olacak hem de davacının gereksiz yere yargılama giderlerine mahkûm edilmesi engellenecektir.

#### **d. İşe İade Davasının Kabul Edilmesi Sonrası Ortaya Çıkan Durumların Terditli Davaya Etkisi**

Yukarıda belirtildiği üzere davanın terditli olarak açıldığı durumlarda işe iade davası kabul edilirse ferî talep olan feshe bağlı işçilik alacakları yönünden bir hüküm kurulamaz.

İşe iade davasının işçi lehine kesinleştiği ancak süresinde yapılan başvuruya rağmen işverenin işçiyi işe başlatmadığı durumlarda iş sözleşmesi işverenin işçiyi işe başlatmadığı tarihte feshedilmiş sayılacaktır. İşe iade davasının işçi lehine kesinleşmesi ancak işçinin süresinde işverene başvuruda bulunmaması veya başvuru sonrası işverenin süresinde işe davet etmesine rağmen işçinin davete icabet etmediği durumlarda ise başlangıçtaki fesih geçerli hale gelecektir.

Her iki durumda da terditli davadaki ferî talep yeniden dava konusu edilebilir. Ancak bu durum-

edildiğinden bu konuda yapılan yargılama giderlerine de kendisinin katlanması gerekir (Muşul, s. 209). Bunun yanında işe iade davası reddedildiğinde ferî talep kabul edilse dahi asli talep yönünden davacının vekâlet ücreti dâhil asli talebe ilişkin tüm yargılama giderlerinden sorumlu tutulması gerekir (Muşul, s. 208).

- 31 Esasında işe iade davası ile feshe bağlı alacakların terditli davaya konu edilemeyeceğini düşünen mahkemenin yapması gereken işlem de ayırma kararıdır. Ancak ayırma kararı haksız yere davacının yargılama giderlerine katlanması sonucunu doğurmaktadır. Terditli davaya konu edilmesinin önünde hiçbir engel olmayan bir davada, sırf Yargıtay uygulamasına bağlı kalmak adına terditli açılmayacağı kanaatine varan mahkemeler, davacıya süre vererek hiç olmazsa davacı aleyhine haksız yere yük oluşturacak yargılama masraflarının önüne geçebilirler.

ların işe iade kararının kesinleşmesi ile sona eren terditli davaya bir etkisi olmaz. Mahkeme yeniden yargılama yaparak ferî talep hakkında hüküm kuramaz. İlk durumda fesih tarihi değiştiğinden bunun terditli davaya bir etkisi olmayacağı açıktır. Ancak ikinci durumda aslında mahkeme kararı ile geçersizliği kesin olarak tespit edilen fesih, sonradan yaşanan süreç ile geçerli hale gelmektedir. Fakat bu durum kesinleşen ilk terditli davanın yargılama sürecinin yeniden yapılmasına imkân vermez (HMK m. 375).

Sonuç olarak terditli davada işe iade davasının kabulüne karar verilmesi ve bu kararın kesinleşmesi ile davanın tamamen sonlandığı durumlarda sonraki süreçte her ne olursa olsun yeniden yargılama yapılarak ferî talep hakkında hüküm kurulamayacağı kabul edilmelidir.

## IV. İstinaf ve Yargıtay Uygulaması

Birkaç istisnai karar dışında Yargıtay'ın genel uygulamasına göre işe iade ile işçilik alacakları birlikte istenemeyeceği gibi terditli dahi istenemez<sup>32</sup>. Yüksek mahkemenin birlikte talep (objektif dava birleşmesi) ile terditli talep arasında fark olmayacak şekilde, iki durumu da aynı hukuki sonuca bağladığı görülmektedir.

Yargıtay'ın bu tutumunun arka planını anlamak için konuya ilişkin içtihatları kronolojik olarak tahlil etmek gerekir. Kanaatimizce hâlihazırdaki sorunun asıl kaynağı 6100 sayılı HMK öncesinde yürürlükte olan 1086 sayılı HMUK dönemindeki gerekçelerdir. Bu gerekçelerin günümüzde ge-

çerli olup olmadığı da değerlendirilerek sonuca varılmalıdır.

### A. 1086 Sayılı HUMK Dönemi

6100 sayılı HMK yürürlüğe girmeden önce usul kanunu olarak 1086 sayılı HUMK yürürlükteydi. 1086 sayılı Kanun'da dört farklı yargılama usulü bulunmaktaydı. Feshin geçersizliği ve işe iade davalarında 4857 sayılı İş K. m. 20/III'e göre seri yargılama usulü uygulanmaktaydı. Diğer işçilik alacakları bakımından ise iş mahkemelerinde esas olarak sözlü yargılama usulü benimsenmişti (5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu m. 7). Bu dönemde iki ayrı yargılama usulüne tabi olan taleplerin birlikte veya terditli olarak istenip istenemeyeceği tartışma konusu olmuştur.

Örneğin Yargıtay 9 Hukuk Dairesi'nin bir kararında: "*Davacı, işe iadesine, işe alınmadığı takdirde boştaki geçen süre karşılığı ile ihbar tazminatı ve diğer alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. ... İşçinin işe iade ile ilgili isteklerinin yanında işçilikten doğan diğer tazminat ve alacakların da istenmesi halinde, bu talepler yönünden yargılama yapılması, işe iade davasının yasa koyucunun öngördüğü süre içinde seri yargılama usulüne göre görülüp sonuçlandırılmasına engel oluşturur. İşe iade davası dışında kalan diğer hak ve alacaklar ile ilgili davalar ise sözlü yargılama usulüne tabidir. Bu nedenle işe iade ile birlikte diğer işçilik haklarının da dava edildiği hallerde, bu davaların ayrılmasına karar verilerek yargılama yapılmalıdır. Esasen işçinin açmış olduğu işe iade davasında ihbar ve kıdem tazminatlarını da talep etmiş olması bir çelişki oluşturur. Bir taraftan feshin geçersizliği ve işe iade talep edilirken, diğer yandan feshin sonucuna bağlı olan tazminatların istenmesi doğru olmaz*" şeklinde hüküm kurulmuştur<sup>33</sup>.

32 İşe iade davası ile feshe bağlı işçilik alacaklarının terditli davaya konu edilmesinin önünde esasen bir engel olmamasına rağmen Yargıtay'ın bu konudaki tutumu Türk hukuk uygulamasında eskiden beri süregelen terditli davanın açılabilmesi halleri kısıtlamaya yönelik eğilimden kaynaklanmaktadır (Üstündağ, s. 338). Ancak bugün gelinen noktada terditli dava HMK'da (m. 111) açıkça düzenlenmiş ve şartları net bir şekilde ortaya konulmuştur. Bu sebeple işe iade talebi ile feshe bağlı işçilik alacakları talebinin terditli davaya konu edilemeyeceğine yönelik tutumdan vazgeçilmesi ve terditli davanın şartlarının sağlandığı bu durumlarda ayırma kararı verilmemesi daha isabetli olacaktır.

33 Yarg. 9. HD 2003/14994 E. 2003/14267 K. 11.09.2003 T. (<https://karararama.yargitay.gov.tr> - E.T: 19.03.2021). Yarg. 9. HD 2008/16654 E. 2009/6199 K. 09.03.2009 T. "Feshin geçersizliği isteminin seri yargılama usulüne, işçilik alacaklarına yönelik eda niteliğindeki istemlerin incelenmesinin ise sözlü yargılama usulüne tâbi olduğu noktasını esas alarak, feshin geçersizliği istemi ile feshe bağlı olsun olmasın işçilik alacaklarının birlikte ve terditli olarak istenemeyeceği, bu şekilde açılan davada işçilik

Bu karar incelendiğinde her ne kadar farklı yargılama usullerine tabi olan taleplerin aynı davada birlikte istenemeyeceği gerekçesi haklı olarak değerlendirilebilirse de, karara konu somut olayda davacının talebini terditli olarak ileri sürdüğü, aynı anda iki talebe ilişkin hüküm kurulmasını arzulamadığı açıktır. Bu sebeple Yargıtay'ın "işçinin açmış olduğu işe iade davasında ihbar ve kıdem tazminatlarını da talep etmiş olması bir çelişki oluşturur" şeklindeki gerekçesine katılmak mümkün değildir. Zira davacı iki talebi aynı anda istemekte, asıl talep olan işe iadenin reddi halinde ferî talep olan işçilik alacaklarını istediğinden talepler arasında bir çelişki bulunmamaktadır.

Yargıtay 1086 sayılı Kanun döneminde işçilik alacakları davasının işe iade davasından ayrı davaya konu edilmesi durumunda işçilik alacakları davası yönünden işe iade davasının bekletici mesele yapılmasına karar vermiştir. Örneğin Yargıtay 9. HD bir kararında "İşe iade davası yanında işçi tarafından kıdem ve ihbar tazminatı davası açılması halinde: işe iade davası sona ermişse, kesinleşmişse, kesinleştikten sonra da 4857 s. kanununun 21. maddesine göre işçinin kararın infazı için başvurup başvurmadığı, başvurmuşsa işveren tarafından başlatılıp başlatılmadığı araştırılmalı, bu konuda işçi ve daha sonra işverene verilen sürenin sonu beklenmeli, sonucuna göre kıdem, ihbar tazminatı ve yıllık izin alacakları hakkında bir hüküm kurulmalıdır. Yazılı şekilde işe iade davasının ve infazının sonuçları beklenmeden hüküm kurulması hatalıdır"<sup>34</sup>.

Bu dönemde doktrinde bir görüş, Yargıtay uygulamasını isabetli bularak, farklı yargılama usullerine tabi olan taleplerin terditli veya objektif

dava birleşmesi şeklinde ileri sürülemeyeceğini savunmuştur<sup>35</sup>. Diğer görüş ise farklı yargılama usullerine tabi olsalar bile işe iade ve feshe bağlı alacakların terditli olarak dava edilebileceğini savunmuştur<sup>36</sup>. Bu görüşe göre yargılama usullerinin farklı olduğu gerekçesiyle işe iade davasının bekletici mesele yapılmasının işçi açısından sakıncaları bulunmaktadır. Nitekim Yargıtay'ın bekletici mesele uygulaması, sözleşmeyi haklı sebeple feshettiğini iddia eden işveren açısından olmasa dahi, geçerli nedenle sözleşmeyi feshettiğini iddia eden işverenin feshe bağlı alacakları ödemiş olması gerekirken, bu ödemeyi geciktirmesine yol açmaktadır<sup>37</sup>.

## B. 6100 Sayılı HMK Dönemi

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nda yargılama usulleri bakımından bazı değişiklikler yapılmıştır. Yazılı yargılama usulünün temel alındığı HMK'da, daha hızlı ve basit şekilde yargılama yapılması düşünülen davalar için basit yargılama usulü öngörülmüştür<sup>38</sup>. HMK m. 316'da yazılı yargılama usulü dışında diğer kanunlarda belirtilen dava ve işlere basit yargılama usulünün uygulama

35 Ömer Ekmekçi, "Yeni İş Kanunu Karşısında Yargı, Dava Süreci ve Olası Uygulama Sorunları Üzerine", Mercek, Temmuz 2003, s. 137-138; Mahmut Kabakcı, "İşe İade Davasında İş Sözleşmesinin Feshinden Doğan İşçilik Haklarının Talep Edilmesi, Karar İncelemesi", İBD, Aralık 2003, s. 905 vd.

36 Şükran Ertürk, "İşe İade Davalarına İlişkin Yasal Düzenleme ve Uygulamanın Yarattığı Sorunlar", Legal İSGHD, 2009/23, s. 946-947; Ali Güzel, "İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2004 Yılı Toplantısı, 28-29 Mayıs 2004, s. 102; Gökçe, s. 120 vd.

37 Ertürk, s. 946. Özekes, farklı yargılama usulüne tabi olan davaların aynı davada birlikte ya da terditli talep edilmesinden anlaşılması gerekenin, taleplerden birinin idari yargı diğerinin adli yargıya tabi olduğu davalar olduğu ve işe iade davası ile işçilik alacaklarının terditli talep edilmesinin mümkün olduğunu HUMK döneminde de savunmuştur (Muhammet Özekes, "İş Kanunu'nun 20. ve 21. Maddelerinin Medeni Yargılama ve İcra Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi", 75. Yaş Günü İçin Prof. Dr. Baki Kuru Armağanı, TBB Dergisi, Ankara 2004, s. 487-488).

38 Özgür Oğuz/Özge Doğan, "Türk İş Mahkemelerinde Yargılama Usulü", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S.127, Y. 2016, s. 300-301.

alacaklarına ilişkin istemin tefrik edilerek, farklı bir esasta ayrı olarak yürütülmesi gerektiği yönünde Dairemizin kararlı bir uygulaması bulunmaktadır. Bu nedenle, farklı yargılama usullerinin uygulanması sebebiyle feshin geçersizliği istemli bir davada, iş hukukundan kaynaklanan başka bir hakkın, birlikte istenmesi olanağı bulunmamaktadır (Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi). Benzer yönde kararlar için bkz. Sarper Süzek, İş Hukuku, İstanbul 2009, s. 577 dp. 278.

34 Yarg. 9. HD 2004/31568 E. 2005/22658 K. 23.06.2005 T. (Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi).

nacağı düzenlendiğinden, iş mahkemelerinde yürütülen davalar bakımından seri ve sözlü yargılama usulü sona ererek basit yargılama usulüne geçilmiştir. Böylece iş mahkemeleri bakımından HMK ile getirilen en önemli değişiklik, yargılama usulünün değişmesi olmuştur<sup>39</sup>. 12.10.2017 tarihli 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nda da iş mahkemelerinde basit yargılama usulü uygulanacağı açıkça yer almıştır (İMK m. 7/1).

İşe iade ve işçilik alacaklarının terditli olarak talep edilmesi bakımından HUMK döneminde danyılan gerekçelerinin kanuni dayanağı ortadan kalkmış olmasına rağmen, Yargıtay eski görüşünü genel olarak devam ettirmektedir. Bununla birlikte konuya ilişkin somut olaya özgü olduğu anlaşılan istisnai sayıda farklı kararlara aşağıda değinilecektir.

1086 sayılı HUMK döneminde açılan ancak karara bağlandığı tarihte 6100 sayılı HMK'nın yürürlükte olduğu bir davada Yargıtay 9. Hukuk Dairesi; *"Davanın açıldığı tarihte feshin geçersizliği isteminin seri yargılama usulüne, işçilik alacaklarına yönelik eda niteliğindeki istemlerin incelenmesinin ise sözlü yargılama usulüne tâbi olduğu noktası esas alınarak, feshin geçersizliği istemi ile feshe bağlı olsun olmasın işçilik alacaklarının birlikte ve terditli olarak istenmeyeceği, bu şekilde açılan davada işçilik alacaklarına ilişkin istemin tefrik edilerek, farklı bir esasta ayrı olarak yürütülmesi gerektiği yönünde Dairemizin kararlı bir uygulaması bulunmaktadır."* şeklinde hüküm kurmuştur<sup>40</sup>.

Bu kararda somut olay bakımından eski görüşün devam ettiği anlaşılmalı birlikte, kararın içeriğinden 6100 sayılı HMK döneminde açılacak terditli davalar bakımından Yüksek Mahkeme'nin bu gerekçeye dayanmayacağı çıkarımı yapılabilmektedir. Sonraki süreçte Yargıtay aynı gerekçeye dayanmasa bile işe iade talebi ile feshe bağlı

işçilik alacaklarının terditli davaya konu edilemeyeceği görüşünü devam ettirmiştir.

Örneğin Yargıtay 7. Hukuk Dairesi *"Feshin geçersizliği ve işe iade isteminin mahkemece iki ay içinde sonuçlandırılması ve Yargıtay'ca bir ay içinde kesin olarak karar verilmesi gerekliliği bu istem ile birlikte kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık ücretli izin ve işçilik alacaklarının aynı davada birlikte veya terditli olarak istenmesi olanağını ortadan kaldırmaktadır. Esasen işçinin açmış olduğu işe iade davasında ihbar ve kıdem tazminatı ile yıllık ücretli izin alacağını talep etmesi de çelişki oluşturur. Bir yandan feshin geçersizliği ve işe iade talep edilirken, diğer yandan feshin sonucuna bağlı tazminatların ve alacağın istenmesi doğru olmaz. Bu nedenle işe iadeyle birlikte veya terditli olarak diğer işçilik haklarının da dava edildiği hallerde bu davaların ayrılmasına karar verilerek yargılama yapılmalıdır."*<sup>41</sup>

Bu kararda terditli talebin reddine yönelik farklı bir gerekçeye yer verilmiştir. Yüksek mahkeme, İş Kanunu'nda işe iade davasının sonuçlanması için 2+1 aylık sürede davanın kesinleşmesinin öngörüldüğünü belirtmişse de, bu sürelerin gerçekçi olmadığı ve yargılamaların çok daha uzun sürdüğü bilinmekteydi. Kaldı ki İş K. m. 20/3'de 2017 yılında yapılan değişiklik ile birlikte davanın iki ay içinde sonuçlandırılması ve Yargıtay tarafından bir ay içinde kesin olarak karar verilmesini öngören hüküm kaldırılarak, davanın ivedilikle sonuçlandırılacağı şeklinde düzenleme yapılmıştır. Dolayısıyla kararda geçen mezkûr gerekçenin dayanağı da ortadan kalkmıştır. Ancak kararın son kısmında yine birlikte ve terditli isteme kavramları karıştırılarak bu iki kavram aynı kefeye koyulmuştur. Bu yönüyle de kararı isabetli bulmak güçtür.

7. Hukuk Dairesinin bir başka kararında ise *"İş sözleşmesinin feshinin geçersizliğine, çalıştırılmadığı süre için en çok dört aylık ücret ve diğer hakları ile işe başlatmama tazminatının belirlenmesini ayrıca vakıf müdürlüğü görevinin devam ettiğinin*

39 Esra Başkan, "6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu Hükümlerinin İş Davalarındaki Yargılama Usulüne Etkisi", Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Ankara 2013, 4 (12), s. 324.

40 Yarg. 9. HD 2012/12047 E. 2012/22762 K. 07.06.2012 T. (Yargıtay Kararları, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2012/4, s. 270-271).

41 Yarg. 7. HD 2013/20398 E. 2014/4161 K. 19.2.2014 T. (Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi).



*tespiti ile ücret farkı alacağına davalıdan tahsil*" talep edilmiştir<sup>42</sup>. Bu ifadelerden anlaşıldığı kadarıyla burada terditli bir talepten ziyade farklı alacakların birlikte talep edilmesi söz konusudur. Nitekim işçi işe iade, müdürlük unvanının devamı ile ücret farkı alacağını aynı dava dilekçesinde talep etmiştir.

Böyle bir durumda HMK m. 167 gereği davaların ayrılmasına karar verilebilir. Nitekim burada terditli dava açılabilmesinin şartları oluşmadığı gibi davacının taleplerini terditli bir şekilde istemediği de açıkça görülmektedir. Ancak yüksek mahkeme "birlikte veya terditli talep" şeklindeki kalıp cümlesini bu dava açısından da kullanarak tefrik kararı verilmesi gerektiğine hükmetmiştir. Zira kararda "Esasen işçinin açmış olduğu işe iade davasında ücret alacağını talep etmiştir. Mahkemece bu yön üzerinde durulmamıştır. İşe iadeyle birlikte veya terditli olarak diğer işçilik haklarının da dava edildiği hallerde bu davaların ayrılmasına karar verilerek yargılama yapılmalıdır" şeklinde hüküm kurulmuştur.

Birbirinden ayrı ve bambaşka sonuçlar doğuran birden çok talebin birlikte istenilmesi ile terditli olarak istenilmesi ayırt edilmeden bu iki durum aynı şekilde değerlendirilerek hüküm kurulması hatalıdır.

Yargıtay 22. HD tarafından 2012 yılında verilen bir kararda, işe iade ile işçilik alacakları davasının hangi hallerde terditli açılacağı kanaatimizce isabetli bir şekilde ortaya konulmuştur. Karara konu olayda davacı tarafından feshin geçersizliği ile işe iade talebinde bulunulmuş, bu talebin reddi halinde ise kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti, fazla mesai ve tatil çalışmaları talep edilmiştir. Yerel mahkeme terditli talebin mümkün olabileceğini belirtmiş olsa da asli talebi kabul edip feshin geçersizliğine karar verdiği halde feshe bağlı olan/olmayan alacaklar ayrımını yapmamıştır. Yargıtay'ın kararındaki isabetli değerlendirmeler ise şöyledir<sup>43</sup>:

*Dosya içeriğine göre dava dilekçesinde feshin geçersizliğinin tespiti ile davacının işe iadesine, mahkemece aksi kanaatte olunması halinde kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti, fazla mesai ve tatil çalışmaları karşılığı ücret alacağına davalıdan tahsiline karar verilmesi talep edilmiştir. Mahkemece dava konusu isteklerin aynı işleme (iş sözleşmesinin feshi) dayalı olduğundan talepler arasında hukuki bağ olduğundan bahisle terditli dava olarak açılıp davanın görülebileceği gerekçesiyle işe iade ve alacak istekleri birlikte görülüp sonuçlandırılmışsa da dava konusu işe iade ve fazla çalışma ve hukuksal bayram genel tatil ücret alacakları feshe bağlı alacaklar olmadığından aralarında hukuki bağ bulunmadığından terditli dava yolu ile talep edilmesi mümkün değildir."*

Yargıtay 22. HD üç yıl sonra verdiği bir başka kararda ise terditli talepte feshe bağlı alacakların mahkemece tefrik edilmesini isabetli bularak önceki kararda değindiğimiz görüşünün aksine hareket etmiştir. Anılan kararda Yargıtay, yerel mahkemenin tefrik sonrasında bekletici mesele yapmamasını hatalı bularak kararı bozmuştur: "Dosya içeriğine göre davacı işe iade, olmadığı taktirde kıdem, ihbar tazminatı ile yıllık izin ücreti alacaklarının ödetilmesi istemi ile terditli olarak dava açmıştır. Mahkemece işe iade istemine ilişkin davanın eldeki dosyadan tefrik edilerek başka bir esasa kaydedilmesine karar verilmiştir. Neticeye etkili olacağından, açılan işe iade davasının kesin sonuca bağlanması, işe iade sonrası işçi lehine karar verilmesi halinde, davacının işe başlama talebinde bulunup bulunmayacağı, işe başlama talebinde bulunduğu takdirde işverence işe başlatılıp başlatılmayacağı hususlarının bekletici mesele yapılması gerekirken, feshe bağlı haklar olan kıdem, ihbar tazminatı ile yıllık izin ücreti alacakları yönünden yazılı şekilde karar verilmiş olması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir."<sup>44</sup>

Aynı Daire tarafından bir önceki kararda belirtilen hususların aksine terditli talep halinde tefrik

42 Yarg. 7. HD 2015/45157 E. 2016/7026 K. 24.03.2016 T. (Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi).

43 Yarg. 22. HD 2012/16315 E. 2012/23729 K. 30.10.2012 T.

(Topaloğlu, s. 71).

44 Yarg. 22 HD 2014/6865 E. 2015/12119 K. 30.03.2015 T. (Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi).



ve bekletici mesele hususları belirtilerek bir nevi terditli davanın açılmayacağı sonucuna varılmıştır.

Yargıtay'ın terditli dava açılmayacağı yönündeki yerleşmiş içtihatlarına uyan yerel mahkemelerin, terditli açılan davaların henüz başında tefrik kararı verdikleri görülmektedir. Ancak bir şekilde tefrik işlemini yapmayan mahkemeler dava neticesinde asıl talebin reddine karar verdikten sonra, ferî talep hakkında esastan hüküm kurmuşlardır. Bu kararların gerekçelerine bakıldığında, mahkemeler dava başında tefrik yapılmamasını hata olarak kabullenip, nihai aşamada tefrik yapılmasının ise usul ekonomisine aykırı düşeceğini gerekçe göstermişlerdir. Yargıtay tarafından da bu yöntem onaylanmıştır.

Örneğin Yargıtay 9. Hukuk Dairesi "*Mahkemeye ...davacının terditli olarak işe iade mümkün olmaması halinde işçilik alacaklarını talep ettiği, işyerinde 30 işçinin çalışmadığı bu nedenle işe iade talebinin yersiz olduğu anlaşılmalı (işe iade ve işçilik alacaklarına ilişkin taleplerin ayrı ayrı değerlendirilmesi ve birlikte açılan davanın tefriki yargılamanın başında yapılması gerekir ise de dosyanın aşaması göz önüne bulundurularak dosyanın tefrikinde tarafların hukuki menfaatinin bulunmadığı ve usul ekonomisi de göz önünde bulundurularak) işe iade talebi reddedilmiş,.. işçinin işçilik alacaklarının yeterli kaynağının bulunmaması sebebiyle ödenmemesi ise 4857 sayılı yasanın 25. Maddesi kapsamında işverenin haklı nedenle iş akdini fesih sebepleri arasında sayılmadığından kıdem ve ihbar tazminatı talebinin kabulü ile..., fazla mesai, ücret ve hafta tatili alacağının 5 yıllık zamanaşımı süresine tabi olduğu, davacının ıslah tarihi itibarıyla fazla mesai, ücret ve hafta tatili alacağının zamanaşımına uğradığından bir kısım işçilik alacaklarının kısmen kabulüne karar verilmiştir"* şeklinde karar vermiştir<sup>45</sup>.

Yerel mahkeme davanın başında tefrik edilmediği için sonradan yapılacak tefrikin usul ekonomisine uygun olmadığı gerekçesi ile ferî talebi

incelemiştir. Yargıtay ise bu kararı işe iade ve kıdem tazminatı yönünden onayıp diğer alacaklar yönünden ise zamanaşımı yönünden bozmuştur.

Yerel mahkeme ilk etapta tefrik kararı verilmesini bir hata gibi kabul etse de aslında terditli davanın mantığına uygun olan çözüm yöntemi budur. Fakat bize göre bu olayda en doğru çözüme ulaşmak için yukarıda da belirttiğimiz üzere işçilik alacaklarının türüne göre ayırım yapılarak çözüme gidilmesi gerekirdi. Feshe bağlı alacaklar olan kıdem ve ihbar tazminatı mahkemenin yaptığı gibi ferî talep olarak işe iadenin reddi halinde değerlendirilmeli; feshe bağlı olmayan diğer işçilik alacaklarının ise HMK m.111'deki terditli davanın şartlarını sağlamadığı için tefrik edilerek ayrı bir esasa kaydedilmesi gerekirdi<sup>46</sup>.

Yargıtay 22. HD tarafından verilen konuya ilişkin önemli bir kararın da burada zikredilmesi gerekir. Karara konu olayda yerel mahkeme, terditli olarak açılan bir davada asıl talep olan işe iadenin kabul edilmesinden sonra diğer işçilik alacakları yönünden tefrik kararı vermiştir. Diğer bir deyişle Yargıtay'ın konu hakkındaki genel içtihadı dava başında tefrik kararı verilmesi yönünde olduğu halde, mezkûr olayda yerel mahkeme işe iade yönünden karar verdikten sonra tefrik kararı vererek ferî talebi ayrı esasa kaydetmiştir. Ayrılan davada yerel mahkeme davacının kötüniyet tazminatı talebinin reddine, diğer taleplerinin kısmen kabulüne karar vermiştir.

Ancak Yargıtay terditli davanın şartlarını da açıkladığı kararda aşağıdaki gerekçelerle yerel mahkemenin tefrik kararını bozmuştur<sup>47</sup>.

"Somut olayda, davacının davasını terditli taleple açtığı ve Mahkemeye davacının ilk talebi olan işe iade ve parasal hakların ödenmesine dair talebi kabul edilerek... aynı hükümlerle birlikte davacının kıdem, ihbar ve kötüniyet tazminatı yönündeki talebinin bu dava dosyasından tefriki ile ayrı bir esasa kaydedilmesine karar verilmiştir. Mahkemeye terditli taleplerden işe iadeye karar verildiğin-

45 Yarg. 9. HD 2017/17601 E. 2020/3102 K. 26.2.2020 T. (Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi).

46 Somut bir olay ve öneri için bkz. dp. 31.

47 Yarg. 22. HD. 2015/22856 E. 2017/28386 K. 11.12.2017 T.

*de dava sonuçlandığı ve alacak talebi yönünden usulüne uygun açılmış ayrı bir dava bulunmadığı halde Mahkemece tefrik kararı verilerek terditli taleplerden ikincisinin hüküm altına alınması doğru olmamış, bozmayı gerektirmiştir.”*

Kanaatimizce bu karar konu ile ilgili ulaşabildiğimiz kararlar içinde sonucu itibarıyla en isabetli olanıdır. Her ne kadar yerel mahkemenin davanın sonuç aşamasında tefrik kararı vermiş olması tartışma konusu yapılmış ise de, Yargıtay bu kararında açık bir şekilde işe iade ve işçilik alacaklarının terditli talep edilebileceğine, terditli talep halinde ferî talep bakımından ayrı bir davanın açılmış sayılmayacağına, taleplerin birlikte değil aslilik-ferilik ilişkisine göre incelenmesi gerektiğine hükmetmiştir<sup>48</sup>.

Van Bölge Adliye Mahkeme’sinin yakın tarihli (20.05.2021) kararında ise, davacı terditli açtığı dava bakımından önce tefrik kararı verilmesini, daha sonra ilk talebi olan işe iade talebi kabul edilmesine rağmen terditli taleplerin ikincisinin hüküm altına alınmasının doğru olmadığını belirterek, yukarıdaki Yargıtay kararını da emsal olarak sunduğu dosyada istinaf mahkemesine başvurmuştur. Ancak istinaf mahkemesi terditli dava ile ilgili hiçbir değerlendirme yapmadığı tek paragraflık gerekçeli kararında davacının haklı istinaf talebini esastan reddetmiştir<sup>49</sup>.

Gaziantep Bölge Adliye Mahkemesinin konuya ilişkin bir kararında “Mahkemece dava dilekçesindeki terditli alacak talebi dosyadan tefrik edilemez” şeklinde bir cümle kurulmuşsa da, karar incelendiğinde bu isabetli cümlenin aslında somut olaya ilişkin ve istisnai olarak kullanıldığı görülmektedir<sup>50</sup>.

48 Çelik/Canikoğlu/Canbolat’a göre işe iade ve feshe bağlı alacakların terditli olarak talep edilmesine engel bir durum bulunmayıp, Yargıtay 22. HD de mezkûr kararlar birlikte terditli davayı kabul etmiştir (Çelik/Canikoğlu/Canbolat), s. 564.

49 Van BAM 3. HD, 2021/756E, 2021/838 K, 20.05.2021 T. Bu karar ile ilgili detay için bkz. dn. 31.

50 Gaziantep BAM 9. HD 2017/2196 E. 2017/1626 K. 25.10.2017 T. Mezkûr kararda davacının dava dilekçesinde “işe iade olmadığı takdirde işçilik alacakları yönünden terditli” olarak talepte bulunduğu, daha sonra islah

Yukarıdaki kararların bir bütün olarak değerlendirilmesi sonucunda Yargıtay’ın işe iade ve işçilik alacaklarının terditli talebi hakkındaki genel görüşünün, tefrik ve bekletici mesele yapılması olduğu görülmektedir. Bu görüşün 1086 HMUK döneminde kabul edilebilir gerekçeleri bulunduğu halde, 6100 sayılı HMK döneminde çelişkili ve hatalı olduğu kanaatindeyiz<sup>51</sup>.

Nitekim Yargıtay’ın genel görüşünün aksine az sayıdaki isabetli kararlarında terditli açılan davada, davacının ferî talebi hakkında ayırma kararı verilmemesi gerektiği açıkça belirtilmiştir. Ne var ki bu az sayıdaki kararın ortak özelliği yerel mahkemelerce davanın başında tefrik işleminin yapılmamış olması olup bu durum istisnai niteliktedir. Hâlbuki terditli açılan davada, davanın başı veya sonu fark etmeksizin tefrik kararı verilmesi hatalıdır.

## Sonuç

Terditli davanın şartları düşünüldüğünde işe iade davası ile kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı gibi feshe bağlı işçilik alacaklarının terditli olarak dava konusu edilmesi mümkün görülmektedir. Bu sebeple davacı dilekçesinde asli talep olarak işe iadeyi istemiş ancak işe iade talebinin reddedilmesi durumunda feshe bağlı diğer hakları talep etmişse her ne olursa olsun mahkemenin bu davaların ayrılmasına karar vermemesi gerekir.

Bu noktada mahkemece yapılması gereken işlemler işe iade davasının reddedilmesi durumunda fesih geçerlilik kazanacağından feshe bağlı hakların yani terditli davadaki ferî talebi incelenmek

dilekçesi ile işe iade talebinden vazgeçilerek davanın tamamen işçilik alacaklarına döndüğü görülmektedir. Buna rağmen yerel mahkemece tefrik kararı verilmiş, işe iade davası ise hak düşürücü süre geçtikten sonra açıldığı gerekçesiyle reddedilmiştir. Gaziantep Bölge Adliye Mahkemesi ise islah ile davanın sadece işçilik alacakları davasına döndüğünü belirterek, işe iade hakkında karar veren yerel mahkemenin kararını ortadan kaldırmıştır.

51 6100 sayılı HMK döneminde dahi bu davaların birlikte veya terditli olarak görülemeyeceği yönünde bkz. Ercüment Özkaraca, “İş Güvencesi Sistemine Eleştirel Bakış”, İstanbul Barosu ve Galatasaray Üniversitesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri Semineri, s. 105-108.

ve buna ilişkin hüküm kurmaktır. Ancak işe iade davasının kabulüne karar verildikten yani feshin geçersizliğine ilişkin hüküm kurulduktan sonra her ne suretle olursa olsun feshe bağlı ferî taleplere ilişkin hüküm kurulması usule aykırıdır. Zira bu durum hem terditli davaya ilişkin HMK m. 111 hükmüne hem de tasarruf ilkesine ilişkin HMK m. 24 ve taleple bağlılık ilkesine ilişkin HMK m. 26 hükümlerine aykırılık teşkil edecektir.

Esasında işe iade davası ile feshe bağlı alacakların terditli olarak talep edilmesi usul ekonomisi ilkesine de uygundur. Zira işe iade davasının reddi halinde feshe bağlı alacakların talep edilmesi gündeme gelecek ve bunun için ayrı bir dava açılması gerekecektir. Hâlbuki işe iade davasında feshin geçerliliğini inceleyen mahkeme aynı dosyada aynı deliller ile feshin haklı ya da geçerli olduğuna ilişkin de bir hüküm kurabilecektir. Bu da yeniden yargılama yapılmasını gerektirmeden işe iade davasına bakan mahkemenin işe iadeye ilişkin hükmünü açıklarken feshe bağlı alacaklara ilişkin de feshin geçerli olması durumunda kabulüne haksız fesih durumunda ise ferî talebin de reddine karar verebilecektir. Bu sebeple işe iade ile feshe bağlı alacakların terditli talep edilmesi durumunda davaların ayrılmasına karar verilmesi usul ekonomisi ilkesine de aykırılık teşkil edecektir.

Sonuç olarak feshe bağlı işçilik alacaklarının işe iade ile terditli talep edilmesi usul ekonomisine uygun bir yol olacaktır. Yukarıda da ifade ettiğimiz üzere bu durumda yerel mahkemelerce tefrik kararı verilerek davacının haksız yere yargılama giderlerine mahkûm edilmesine karar verilmektedir. Ancak kanaatimizce buna rağmen uygulamada bu davaların terditli açılmasında ısrar edilmeli ve yerel mahkemenin tefrik kararına karşı itiraz edilmelidir. Ayrılan dosya ise takipsiz bırakılmalı ve bu dosyada kurulacak usule ilişkin aleyhe hüküm istinaf yoluna götürülmelidir.

### KAYNAKÇA

- Ali Cem Budak/Varol Karaaslan, Medeni Usul Hukuku, 4. Baskı, Ankara 2020.
- Ali Güzel, "İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2004 Yılı Toplantısı, 28-29 Mayıs 2004.
- Ali Topaloğlu, Terditli Davalar Açısından HMK'nın Görev Hükümlerinin Değerlendirilmesi, İzmir Barosu Dergisi, Ocak 2014, Y. 79, S. 1, s. 64-101.
- Cumhuriyet Rüzgaresen, "Medeni Usul Hukukunda Terditli Taleplerin İncelenmesi", Legal Hukuk Dergisi, Y. 2020, S. 212, s. 3527-3551.
- Ejder Yılmaz, İşe İade Davasında Verilen Hükmün İcra Takibine Konulması, Sicil İş Hukuku Dergisi, C. 5, S. 17, Y. 2010, s. 45-53.
- Ercüment Özkaraca, "İş Güvencesi Sistemine Eleştirel Bakış", İstanbul Barosu ve Galatasaray Üniversitesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri Semineri, s. 92-136.
- Erdal Gökçe, Türk İş Hukukunda İşe İade Davası, İstanbul 2008.
- Esra Baskan, "6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu Hükümlerinin İş Davalarındaki Yargılama Usulüne Etkisi", Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Ankara 2013, 4 (12), 315-342.
- Hakan Pekcanitez/Muhammet Özkes/Mine Akkan/Hülya Taş Korkmaz, Medeni Usul Hukuku (Pekcanitez Usul), C. II, İstanbul 2016.
- Leyla Akyol Aslan, Medeni Usul Hukukunda Davadan Feragat, Ankara 2011.
- Mahmut Kabakçı, İşe İade Davasında İş Sözleşmesinin Feshinden Doğan İşçilik Haklarının Talep Edilmesi, Karar İncelemesi, İBD, Aralık 2003.
- Muhammet Özkes, "İş Kanunu'nun 20. ve 21. Maddelerinin Medeni Yargılama ve İcra Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi", 75. Yaş Günü İçin Prof. Dr. Baki Kuru Armağanı, TBB Dergisi, Ankara 2004.
- Nuri Çelik/Nurşen Canikoğlu/Talat Canbolat, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2019.
- Ömer Ekmekçi, "Yeni İş Kanunu Karşısında Yargı, Dava Süreci ve Olası Uygulama Sorunları

Üzerine”, Mercek, Temmuz 2003.

- Ömer Ekmekçi/Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2020.
- Özgür Oğuz/Özge Doğan, “Türk İş Mahkemelerinde Yargılama Usulü”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S. 127, Y. 2016.
- Ramazan Arslan/Ejder Yılmaz/Sema Taşpınar Ayvaz/Emel Hanağası, Medenî Usul Hukuku, Ankara 2020.
- Saim Üstündağ, Medenî Yargılama Hukuku, C. I-II, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, İstanbul 1997.
- Sarper Süzek, “Feshin Geçersizliği Davasında Yargılama Süreci ve Ortaya Çıkan Olguların Davaya Etkisi”, İSGHD, C. 9, S. 35, Y. 2012
- Sarper Süzek, İş Hukuku, 19. Baskı, Ankara 2019.
- Sarper Süzek, İş Hukuku, İstanbul 2009.
- Süha Tanrıver, İlâmlı İcra Takibinin Dayanakları ve İcranın İadesi, Ankara 1996.
- Süha Tanrıver, Medenî Usûl Hukuku, C. I, Ankara 2020.
- Şükran Ertürk, “İşe İade Davalarına İlişkin Yasal Düzenleme ve Uygulamanın Yarattığı Sorunlar”, Legal İSGHD, 2009/23.
- Tankut Centel, İş Güvencesi, İstanbul 2020.
- Timuçin Muşul, Medeni Usul Hukukunda Terdit İlişkileri, 2. Baskı, Ankara 2009.
- Uğur Bulut, Medeni Usul Hukukunda Davaların Yığılması (Objektif Dava Birleşmesi), Ankara 2017.
- Ünal Narmanlıoğlu, İş Hukuku – Ferdi İş İlişkileri I, İstanbul 2014.
- Yargıtay Kararları, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2012/4.
- Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi.