

T.C  
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI  
ÖZEL HUKUK PROGRAMI  
YÜKSEK LİSANS TEZİ

# **İŞ YARGILAMASINDA GEÇİCİ HUKUKÎ KORUMALAR**

**Sumru OKAYER**

Danışman  
**Prof. Dr. Muhammet ÖZEKES**

2010

## Yemin Metni

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “**İş Yargılamasında Geçici Hukukî Korumalar**” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

.../.../.....

## ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

İş Yargılamasında Geçici Hukukî Korumalar

Sumru Okayer

Dokuz Eylül Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Özel Hukuk Anabilim Dalı

Bireyler arasındaki ilişkiler, toplumdaki herkesin uyması gereken soyut kurallarla düzenlenmiş ve bireyler arasında meydana gelen uyuşmazlıkların çözümü yargı yetkisine sahip olan devlete bırakılmıştır. Bu durumun bir sonucu olarak da devletten, hak arama özgürlüğünü ve hukukî korunma talebini güvence altına almasının yanı sıra etkin bir hukukî korumayı sağlaması da beklenmektedir. Yargılama sürecinde veya henüz bu süreç başlamadan önce dava sonucunun, maruz kalabileceği tehlikelerden korunması geçici hukukî korumalar aracılığıyla sağlanır. Kendine özgü bir yargılaması olan geçici hukukî korumaların türlerinden başlıcaları da ihtiyatî tedbir, ihtiyatî haciz ve delil tespittir.

Geçici hukukî korumalar, tüm yargılama türlerinde olduğu gibi iş yargılamasında da etkin bir hukukî korumanın sağlanması bakımından başvurulabilecek kurumlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. İş hukukuna ilişkin kanunlarda geçici hukukî korumaları içeren çok az sayıda hüküm bulunduğundan iş yargılamasında da bu koruma tedbirleri bakımından medenî usûl hukuku ve icra hukukunun temel prensipleri göz önünde bulundurulacaktır.

Çalışmamızın birinci bölümünde geçici hukukî korumalar ve iş yargılaması hakkında temel bilgiler verilecektir. İkinci bölümde ise geçici hukukî koruma türlerinden ihtiyatî tedbir, ihtiyatî haciz ve delil tespitinin iş hukukunda gösterdiği özelliklere değinilecektir. Son bölümde de iş

**yargılamasında ortaya çıkabilecek somut geçici hukukî koruma tedbirleri açıklanacaktır.**

**Anahtar kelimeler:** Geçici hukukî koruma, ihtiyatî tedbir, ihtiyatî haciz, delil tespiti, medenî usûl hukuku, icra hukuku, iş hukuku.

## **ABSTRACT**

**Master Degree With Thesis**

**Temporary Legal Protection in Labor Proceedings**

**Sumru Okayer**

**Dokuz Eylül University  
Institute of Social Sciences  
Department of Private Law**

**Relationships between individuals which are organised with abstract laws that every person in society must abide by and the settlements of disputes which arise between individuals have been left to the government whom have judicial power. As a result of this situation, alongside the right to claim one's rights and the demand to secure one's legal protection, it is expected that effective legal precautions for protection are provided by the government. Protection from dangers one may be exposed to during the prosecution process or before the commencement of this period, resultant from a lawsuit is provided with temporary legal protections. Principal types of temporary legal protections which are adjudications in their own right are provisional injunction, provisional attachment and the recording of evidence.**

**Temporary legal protection, as with all types of adjudication also with labor proceedings, come across to us as being one of the foundations that can be applied to for effective legal protection. As there are very few provisions containing temporary legal protections within the statutes connected to labor law, regarding these protective precautions in labor proceedings the fundamental principals of civil procedure law and enforcement law must be taken into consideration.**

**The rudiments of temporary legal protections and labor proceedings are given in the first section of this study. Provisional injunction, provisional attachment and the recording of evidence as types of**

**temporary legal protections are touched on in the second section of this study. The final section explains tangible temporary legal protection precautions that may arise within labor proceedings.**

**Keywords:** Temporary legal protection, provisional injunction, provisional attachment, recording of evidence, civil procedure law, enforcement law, labor law.

## İÇİNDEKİLER

YEMİN.....	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vii
KISALTMALAR.....	xi
GİRİŞ.....	1

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### GEÇİCİ HUKUKÎ KORUMALAR VE İŞ YARGILAMASI HAKKINDA GENEL BİLGİLER

I. GEÇİCİ HUKUKÎ KORUMALAR HAKKINDA GENEL BİLGİ.....	3
A. Geçici Hukukî Korumaların Temel Özellikleri.....	3
1. Kavram.....	3
2. Geçici Hukukî Korumaların Temel Özellikleri.....	6
a. Geçici Hukukî Korumaya Yargı Organlarınca Karar Verilir. 6	
b. Geçici Hukukî Koruma Tedbirleri Her İki Tarafça da İstenebilir.....	7
c. Geçici Hukukî Koruma Tedbirleri Geçici Niteliktedir.....	7
d. Geçici Hukukî Koruma Talebinin İncelenmesi Basit ve Çabuk Bir Şekilde Yapılır.....	8
e. Geçici Hukukî Koruma Talebine İlişkin Kararlar Bağlayıcı ve Zorlayıcıdır.....	8
f. Geçici Hukukî Koruma Yargılamasında Kural Olarak Yaklaşık İspatla Yetinilir.....	9
g. Geçici Hukukî Koruma Talebine İlişkin Karar Karşı Taraf Dinlenmeden de Verilebilir.....	10
B. Geçici Hukukî Koruma Türleri.....	11
1. İhtiyatî Tedbir.....	11

2.	İhtiyatî Haciz .....	14
3.	Delil Tespiti .....	16
C.	Geçici Hukukî Koruma Yargılaması ve Karar .....	18
1.	İhtiyatî Tedbir Bakımından.....	18
a.	İhtiyatî Tedbir Talebi .....	18
b.	İhtiyatî Tedbirde Görevli ve Yetkili Mahkeme.....	20
c.	İhtiyatî Tedbir Talebi Hakkında Karar.....	22
d.	Tamamlayıcı Merasim ve İcrası.....	25
e.	İhtiyatî Tedbirin Sona Ermesi .....	27
2.	İhtiyatî Haciz Bakımından.....	29
a.	İhtiyatî Haciz Talebi.....	29
b.	İhtiyatî Hacizde Görevli ve Yetkili Mahkeme.....	29
c.	İhtiyatî Haciz Talebi Hakkında Karar .....	30
d.	Tamamlayıcı Merasim ve İcrası.....	32
e.	İhtiyatî Haczin Sona Ermesi.....	33
3.	Delil Tespiti Bakımından.....	35
a.	Delil Tespiti Talebi.....	35
b.	Mahkemenin İncelemesi ve Kararı .....	37
c.	Delil Tespitinin Yapılması .....	38
II.	İŞ YARGILAMASININ TEMEL ÖZELLİKLERİ.....	39
A.	Görevli ve Yetkili Mahkeme Bakımından .....	39
B.	Davanın Açılması ve Yargılama Usûlü Bakımından .....	43
C.	Delillerin İleri Sürülmesi Bakımından .....	45
D.	Kanun Yoluna Başvuru Bakımından .....	47

## İKİNCİ BÖLÜM

### İŞ HUKUKUNDA GEÇİCİ HUKUKİ KORUMALARIN ÖZELLİKLERİ

I.	GENEL OLARAK.....	49
II.	İHTİYATÎ TEDBİR BAKIMINDAN .....	49
A.	Genel Olarak .....	49



B.	Tedbirin Dayanağı Olan Hak .....	51
C.	Tedbir Sebepleri .....	55
D.	Yargilama ve Karar .....	61
III.	İHTİYATÎ HACİZ BAKIMINDAN .....	67
A.	Ihtiyatî Hacze Esas Olan Alacak .....	67
B.	Ihtiyatî Haciz Sebepleri .....	68
C.	Yargilama ve Karar .....	76
IV.	DELİL TESPİTİ BAKIMINDAN .....	77

### ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

#### İŞ HUKUKUNDA GEÇİCİ HUKUKÎ KORUMALARA İLİŞKİN BAZI ÖZEL DURUMLAR

I.	GENEL OLARAK .....	80
II.	BİREYSEL İŞ HUKUKUNDA .....	81
A.	Ücretin Ödenmesi Talebi .....	81
1.	Geçici Hukukî Korumanın Dayanağı Olan Hak .....	81
2.	Geçici Hukukî Koruma Sebebi .....	83
B.	Kismî Çalışmaya Geçme Talebi .....	88
1.	Geçici Hukukî Korumanın Dayanağı Olan Hak .....	88
2.	Geçici Hukukî Koruma Sebebi .....	90
C.	İzin Belirlenmesi Talebi .....	92
1.	Geçici Hukukî Korumanın Dayanağı Olan Hak .....	92
2.	Geçici Hukukî Koruma Sebebi .....	94
D.	Fiilî Çalışma Talebi .....	98
1.	Geçici Hukukî Korumanın Dayanağı Olan Hak .....	98
2.	Geçici Hukukî Koruma Sebebi .....	100
E.	Mobbing (Dişlanma) Yapılmaması Talebi .....	101
1.	Genel Olarak .....	101
2.	Geçici Hukukî Korumanın Dayanağı Olan Hak .....	103
3.	Geçici Hukukî Koruma Sebebi .....	108

F.	İşe İade Davasından Önce yada Dava Devam Ederken İşçinin İşe İadesi .....	111
	1. Geçici Hukukî Korumanın Dayanağı Olan Hak .....	111
	2. Geçici Hukukî Koruma Sebebi .....	116
G.	Çalışma Belgelerinin İşçiye Verilmesi.....	118
	1. Geçici Hukukî Korumanın Dayanağı Olan Hak .....	118
	2. Geçici Hukukî Koruma Sebebi .....	119
H.	İşçinin İş Aletlerini İşverene İade Etmesi .....	120
	1. Geçici Hukukî Korumanın Dayanağı Olan Hak .....	120
	2. Geçici Hukukî Koruma Sebebi .....	121
İ.	İşveren Tarafından Çalışma Koşullarında Tek Tarafli Yapılan Esasli Değişikliğin Durdurulması Talebi.....	121
	1. Geçici Hukukî Korumanın Dayanağı Olan Hak .....	121
	2. Geçici Hukukî Koruma Sebebi .....	124
III.	TOPLU İŞ HUKUKUNDA .....	126
A.	Grev ve Lokavt ile İlgili Geçici Hukukî Korumalar .....	126
	1. Grev ve Lokavtın Durdurulması (Yapılmaması) Talebi (TİSGLK m.46/2) .....	126
	a. Geçici Hukukî Korumanın Dayanağı Olan Hak .....	126
	b. Geçici Hukukî Koruma Sebebi .....	128
	2. Grev ve Lokavtın Ertelenmesi Kararına İtiraz ve Yürütmenin Durdurulması Talebi .....	129
B.	Toplu İş Sözleşmesinin Hükümsüzlüğüne İlişkin Dava Sonuçlanıncaya Kadar Sözleşmenin Uygulanmasının Durdurulması .....	133
	1. Geçici Hukukî Korumanın Dayanağı Olan Hak .....	133
	2. Geçici Hukukî Koruma Sebebi .....	135
	<b>SONUÇ</b> .....	137
	<b>BİBLİYOGRAFYA</b> .....	146

## KISALTMALAR

<b>ABD</b>	: Ankara Barosu Dergisi
<b>Aşa.</b>	: Aşağıda
<b>AÜEHFD</b>	: Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi
<b>AÜHFD</b>	: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
<b>AY</b>	: Anayasa
<b>b.</b>	: bent
<b>BK</b>	: Borçlar Kanunu
<b>Bkz</b>	: bakınız
<b>C.</b>	: Cilt
<b>c.</b>	: cümle
<b>Çev.</b>	: Çeviren
<b>DEÜHFD</b>	: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
<b>DİK</b>	: Deniz İş Kanunu
<b>dp.</b>	: dipnot
<b>FSEK</b>	: Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu
<b>GÜHDF</b>	: Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
<b>HD</b>	: Hukuk Dairesi
<b>HGK</b>	: Hukuk Genel Kurulu
<b>HUMK</b>	: Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu
<b>İBD</b>	: İstanbul Barosu Dergisi
<b>İDDGK</b>	: İdari Dava Daireleri Genel Kurulu
<b>İİK</b>	: İcra ve İflas Kanunu
<b>İMK</b>	: İş Mahkemeleri Kanunu
<b>İŞK</b>	: İş Kanunu
<b>İÜHFM</b>	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası
<b>İzBD</b>	: İzmir Barosu Dergisi
<b>LEGAL İSGHD</b>	: LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
<b>LEGAL MİHDER</b>	: LEGAL Medeni Usûl Ve İcra İflâs Hukuku Dergisi
<b>m.</b>	: madde

<b>MTK</b>	: Milletlerarası Tahkim Kanunu
<b>MÜHFD</b>	: Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
<b>s.</b>	: sayfa
<b>S.</b>	: Sayı
<b>T.</b>	: Tarih
<b>THD</b>	: Terazî Hukuk Dergisi
<b>TİSGLK</b>	: Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu
<b>TMK</b>	: Türk Medeni Kanunu
<b>TNBHD</b>	: Türkiye Noterler Birliği Hukuk Dergisi
<b>TTK</b>	: Türk Ticaret Kanunu
<b>vd.</b>	: ve devamı
<b>YKD</b>	: Yargıtay Kararları Dergisi
<b>Yuk</b>	: Yukarıda
<b>YÜHFD</b>	: Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi

# İŞ YARGILAMASINDA GEÇİCİ HUKUKÎ KORUMALAR

## GİRİŞ

Toplum yaşantısını belirleyen kuralların, toplumu oluşturan bireyler tarafından ihlâl edilmesi sonucu ortaya çıkan uyuşmazlıkların çözümü için taraflar, devletin oluşturduğu yargı organlarına başvurmaktadır. Devletten hukukî korunma talebinde bulunan birey, bu talebini çoğunlukla dava yoluyla ileri sürmektedir. Kesin hukukî korumayı sağlayan dava, kanunlarda düzenlenmiş bulunan prosedürlere uyulmasını ve bu durum da davanın sonuçlanmasına kadar belirli bir zaman diliminin geçmesini gerektirmektedir. Yargılama süreci içerisinde taraflardan biri, yargılama sonunda elde edilmek istenen sonucun tehlikeye girmesine ya da imkânsız hâle gelmesine neden olabilecek davranışlarda bulunabilir. Bu aşamada, hukukî korumanın etkinliğinin sağlanması bakımından başvurulabilecek yollardan biri geçici hukukî koruma kurumudur. Geçici hukukî korumalar, tarafların dava sonucunda elde etmek istedikleri kararların icra edilebilir olmasını sağlamayı amaçlamaktadır. Böyle bir işleve sahip olan geçici hukukî korumaların türleri arasında, teminat, eda ve düzenleme amaçlı olabilen ihtiyatî tedbirler, para alacaklarının tahsilini güvence altına almayı sağlayan ihtiyatî haciz ve delillerin zamanından önce toplanarak emniyet altına alınmasına imkân veren delil tespiti yer almaktadır.

İşverene ekonomik ve kişisel bakımdan bağımlı olan işçinin korunması amacıyla doğan iş hukuku ülke ekonomisini ve işletmelerin durumunu da gözeterek hassas bir dengeyi temin etmeye çalışmaktadır. İş hukukunun ve iş hukukundan kaynaklanan iş yargılamasının bu özelliği ve uzmanlık gerektirmesi özel bir iş yargısının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Yargılamanın ve etkin hukukî korumanın önemli bir parçası olan geçici hukukî korumalar bakımından ise, iş hukukuna ilişkin kanunlarda çok az sayıda düzenleme yer almaktadır. Bununla birlikte iş yargılamasında geçici hukukî koruma talebinde bulunulmasını engelleyen herhangi bir hüküm bulunmamakta, bilakis bunun mümkün olduğu tereddütsüz kabul

edilmektedir. Tüm yargılama türlerinde olduğu gibi iş yargılamasında da geçici hukukî korumalar, etkin hukukî korumanın sağlanmasında özel bir öneme sahiptir. Biz de çalışmamızda bu açıklamalar ışığında iş yargılamasında görülebilecek somut geçici hukukî koruma tedbirlerini ortaya koymaya çalışacağız.

Çalışmamızın birinci bölümünde geçici hukukî korumalar hakkında genel bir bilgi verilerek geçici hukukî korumaların temel özellikleri açıklanacaktır. Geçici hukukî korumaların en çok uygulanan türlerinden olan ihtiyatî tedbir, ihtiyatî haciz ve delil tespiti kavramları açıklandıktan sonra, bu türler dikkate alınarak geçici hukukî koruma yargılamasının ana esasları üzerinde durulacaktır. Bu bölümde son olarak iş yargılamasının göstermiş olduğu başlıca özelliklere değinilecektir.

İkinci bölümde ise geçici hukukî korumaların en çok uygulama alanı bulan türlerinden olan ihtiyatî tedbir, ihtiyatî haciz ve delil tespitinin iş hukukunda dayanağını oluşturan hak, iş yargılamasında da bu geçici hukukî koruma türlerine karar verilmesini gerektirecek sebepler ve geçici hukukî koruma yargılamasının iş yargılaması bakımından gösterdiği özellikler incelenecektir.

Üçüncü ve son bölümde ise esas olarak 4857 sayılı İş Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu bakımından söz konusu olabilecek somut geçici hukukî koruma tedbirleri, bu tedbirlerin dayanağı olan talep hakkı ve geçici hukukî koruma sebebi üzerinde durularak açıklanmaya çalışılacaktır. İş yargılamasında geçici hukukî korumalar hakkındaki değerlendirmelerimizi içeren sonuç bölümü ile de çalışmamız tamamlanacaktır.

# **BİRİNCİ BÖLÜM**

## **GEÇİCİ HUKUKÎ KORUMALAR VE**

### **İŞ YARGILAMASI HAKKINDA GENEL BİLGİLER**

#### **I. GEÇİCİ HUKUKÎ KORUMALAR HAKKINDA GENEL BİLGİ**

##### **A. Geçici Hukukî Korumaların Temel Özellikleri**

###### **1. Kavram**

Geçmişten günümüze kadar insanların birbiriyle olan uyumsuzluklarıyla ilgili çözüm yollarını incelediğimizde görmekteyiz ki, önceleri bir uyumsuzlukta kendisini hak sahibi olarak gören kişi hakkını kendi gücü ile almaya çalışmaktaydı. Ancak daha sonraları bireyler kendi aralarındaki hukukî ilişkileri düzenleyen soyut kurallar koyma ve bu kurallara uyulmasını sağlama görevini devlete yüklemişlerdir. Bir uyumsuzlukta hak sahibi olduğunu iddia eden kişi, kendi gücüyle hakkını almaya çalışmayacak, devletin yargı organlarına başvuracak, haklılığını ispatlayarak hakkını elde edebilecektir. Böylece bireylerin haklarını kendi güçleriyle elde etmeleri engellenmiş bununla birlikte bireylere devlete karşı yargı hakkı tanınmıştır<sup>1</sup>. Devlet de bireylerin bu hakkını kullanabilmesi için başvurabilecekleri yargı organlarını oluşturmuştur.

Günümüzde hakkının ihlâl edildiğini iddia eden birey, devletin oluşturmuş olduğu yargı organlarına başvurarak hukuksal koruma isteyecektir. Bu talep genellikle dava yoluyla kendini göstermekle birlikte takip yoluyla ve diğer yollarla

---

<sup>1</sup> **ÖZEKES** Muhammet, İcra ve İflas Hukukunda İhtiyati Hâciz, Ankara 1999, s. 29; **PEKCANİTEZ** Hakan/**ATALAY** Oğuz/**ÖZEKES** Muhammet, Medenî Usûl Hukuku, 8. Bası, Ankara 2009, s. 649 – 650; **AKKAN** Mine, “Medenî Usûl Hukukunda Etkin Hukukî Koruma”, **LEGAL MİHDER**, 2007/1, s. 30; **ERİŞİR** Evrim, İhtiyatî Tedbir Türleri, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2010, s. 23 – 34; **YILMAZ** Zehra Sanem, Sermaye Şirketlerinde (Anonim ve Limited Şirketlerde) Geçici Hukukî Korumalar (İhtiyati Tedbirler), 3. Bası, Ankara 2010, s. 5.

da kendini gösterebilir<sup>2</sup>. Dava, davanın açılmasıyla başlayan, tarafların iddia ve savunmaları ve mahkemenin yargılaması ile devam eden ve kesin hüküm ile sona eren bir süreçtir. Davanın kesin hüküm ile sonuçlanmasıyla taraflar aralarındaki uyuşmazlık kesin olarak sonuca bağlanmış olur, bu nedenle dava kesin bir hukukî korumadır<sup>3</sup>.

Dava sürecinde, maddî gerçeğe ulaşılması için belirli bir yargılama prosedüründen geçilmektedir. Kesin hükme ulaşıncaya kadar tüketilecek olan bu prosedür de, belirli bir zaman almaktadır. Yargılama esnasında izlenen prosedür, her ne kadar sonuca ulaşmak açısından zaman alıyormuş gibi görünse de, aslında bu, tarafların haklarının bir güvencesidir. Ancak, bu prosedüre sıkı sıkıya bağlı kalmak, bazen taraflardan birinin kötünietli davranışlarda bulunarak yargılamanın sonunda elde edilmek istenen sonucu etkileyebilmekte veya imkânsız hâle getirebilmektedir. Böyle bir durumda, dava açarak hakkını elde etmek isteyen taraf, davayı kazanmış olsa bile dava sonucunu elde edememiş olacaktır<sup>4</sup>.

Bu nedenle yargılama sürecinde hatta bazen bu süreç henüz başlamadan önce, dava sonucunun güvence alınması ihtiyacı ortaya çıkabilir (geçici hukukî koruma da bu aşamada devreye girmektedir). Zira geçici hukukî koruma kurumu, zaman alan yargılama süreci içerisinde korumasız kalan hakkın kötünietli davranışlardan korunması ve bu aşamada da yargılama prosedürüne bağlı kalınması açısından dengeyi sağlamaktadır. Devlet, bireylerin haklarını kendi güçleri ile almalarını yasakladığı için, bireyin hak arama özgürlüğünü ve hukukî korunma talebini güvence altına almakla yükümlüdür. İşte geçici hukukî koruma, bireylerin hak arama hürriyeti

---

<sup>2</sup> **YILMAZ** Ejder, Geçici Hukukî Himaye Tedbirleri, C. I, Ankara 2001, s. 28; **ÖZEKES**, s. 30; **AKKAN**, s. 30.

<sup>3</sup> **YILMAZ**, C. I, s. 28 – 29; **ÖZBEK** Mustafa, “Geçici Hukukî Himaye Tedbirleri Başlığı Altında İhtiyatî Tedbir ile Yürütmenin Durdurulması Kavramlarının Farkları Nelerdir?”, TNBHD, 2000/106, s. 73.

<sup>4</sup> **ONAR** Sıddık Sami/**BELGESAY** Mustafa Reşit, Adliye Hukukunun Umumî Esasları, İstanbul 1944, s. 119; **YILMAZ** Ejder, “Dosyadan El Çeken Mahkemenin Kanun yolu Aşamasında Bulunan Davada İhtiyatî Tedbir Kararı Verme Yetkisi”, LEGAL MİHDER, 2009/2, s. 215; **ÖZEKES**, s. 36; **PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES**, s. 649; **SALDIRIM** Mustafa, “İhtiyatî Tedbir ve İhtiyatî Haciz Üzerine Karşılaştırmalı Bir İnceleme”, ABD, S. 1999/2-3, s. 207; **YILMAZ** S., s. 5; **ÖZBEK**, s. 73.



ile hukukî korumanın bir güvencesi olarak bir köprü görevi görmektedir<sup>5</sup>.

Geçici hukukî koruma, doktrinde “kesin hukukî himaye (dava) sonucunun ortaya çıkmasına kadar yargılama öncesinde veya sonrasında doğabilecek risklerden (tehlikelerden, sakıncalardan) davacı ve/veya davalıyı korumak için yargı organlarınca verilen geniş ya da dar kapsamlı hukukî himayedir” şeklinde tanımlanmaktadır<sup>6</sup>. Geçici hukukî koruma kurumunun önem kazanmasının sebepleri arasında, uygarlığın getirdiği teknik gelişmelere hukukun da ayak uydurması gereği; yargılama sürecinde tarafların ileri sürdüğü geçici hukukî koruma talebinin mahkemece değerlendirilmesi sonucu verilen kararın dava bakımından psikolojik etkileme aracı olarak görülmesi ve davada sosyal ve ekonomik açıdan güçsüz olan taraf açısından diğer taraf ile arasındaki eşitsizliği dengeleme aracı olarak görülmesi de yer almaktadır<sup>7</sup>.

Anayasa'nın bireylere tanıdığı hak arama hürriyeti (AY m. 36) ve hukuk devleti ilkesi (AY m. 2) etkin bir hukukî korumanın<sup>8</sup> da sağlanmasını gerektirmektedir. Yani devlet sadece dava açma imkânını sunmakla yetinmemeli bunun yanı sıra hak sahiplerine etkin bir şekilde hak arama yolları da sunulmalıdır. Yargılama sürecinin uzun sürmesi hâlinde çeşitli nedenlerle hakkın icrasının imkânsız hâle gelmesi ya da zorlaşması yahut talepte bulunanın içinde bulunduğu durum nedeniyle hemen tatmin edilmesi gerektiği durumlarda bunun gerçekleştirilememesi hâlinde dava kazanılsa bile sadece “kağıt üzerinde bir haklılık” ortaya çıkacak; verilmiş olan kararın talepte bulunana herhangi bir yararı olmayacaktır. Bunun gibi bir sonuçla karşılaşılmasında da gereken hukukî yolların oluşturulmasını ve bu anlamda “etkin hukukî koruma”nın sağlanmasını gerekli kılmaktadır. Geçici hukukî korumalar da hak arama hürriyetinin, hukuk devleti

---

<sup>5</sup> ÖZEKES, s. 38; PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES, s. 650; ALBAYRAK Hakan, “Geçici Hukukî Himaye Tedbirlerinde Yaklaşık İspat”, THD 2009/31, s. 79 – 80; DEREN-YILDIRIM Nevhis, Haksız Rekabet Hukuku İle Fikri ve Sınai Mülkiyet Hukuku'nda İhtiyati Tedbirler, 2. Baskı, İstanbul 2002, s. 2; DEREN-YILDIRIM Nevhis, “Geçici Hukukî Korumalar”, Hukuk Muhakemeleri Kanunu Tasarısı'nın Getirdiği Yenilikler ve Bu Yeniliklerin Değerlendirilmesi, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2008, s. 57 – 58; YILMAZ S., s. 5 – 6.

<sup>6</sup> YILMAZ, C. I, s. 32; PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES, s. 650; ERİŞİR, s. 7.

<sup>7</sup> ÜSTÜNDAĞ Saim, İhtiyati Tedbirler, İstanbul 1981, s. 8; YILMAZ, C. I, s. 33 – 34.

<sup>8</sup> Etkin hukukî koruma konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. AKKAN, s. 29 vd.

ilkesinin ve etkin hukukî korumanın bir parçasıdır ve Anayasal bir temele sahiptir<sup>9</sup>.

Hukuk Muhakemeleri Kanunu Tasarısı'nın 10. Kısımında da “Geçici Hukukî Korumalar” başlığı altında düzenlemeler getirilmiş olup Tasarı'nın genel gerekçesinde<sup>10</sup> de kesin hukukî korumanın zaman alması ve ayrıntılı bir incelemeyi gerektirmesi nedeniyle artık geçici hukukî korumaların önem kazandığı, günümüzde devletten sadece hak arama ve hukukî korunma yollarının düzenlenmesinin beklenmediği, bunların yanı sıra bu yolların etkinliğinin, elde edilecek kararların uygulanabilir olmasının sağlanması ve bunun için de devletin, hukukî korunma ihtiyacı ile orantılı ve bağlantılı bir yöntemi benimsemesinin beklendiği belirtilerek geçici hukukî korumaların önemi vurgulanmış; doktrinde kullanılmakta olan “geçici hukukî koruma” kavramına Tasarı'da ilk defa yer verilmiştir. Hukuk Muhakemeleri Kanunu Tasarısı'nın kanunlaşması ile de bu kavram kanunî bir dayanağa da kavuşmuş olacaktır.

## 2. Geçici Hukukî Korumaların Temel Özellikleri

Geçici hukukî korumaların temel özellikleri kısaca şu şekilde sıralanabilir:

### a. Geçici Hukukî Korumaya Yargı Organlarınca Karar Verilir

Geçici hukukî korumalara ilişkin kararlar, kural olarak yargı organlarınca verilir. Doktrinde de haklı olarak belirtildiği gibi, geçici hukukî koruma, kesin hukukî korumanın bir parçasıdır ve kesin hukukî koruma da bir yargısal işlemdir. Dolayısıyla Anayasa'nın 9. maddesinde yer alan “Yargı yetkisi, Türk Milleti adına bağımsız mahkemelerce kullanılır” hükmü gereği, ancak kanunda açık bir hükmün

<sup>9</sup> AKKAN, s. 59 – 62; ÖZEKES Muhammet/ERİŞİR Evrim, “Konusu Para Alacağı Olan Geçici Hukukî Korumaların Karşılaştırılması ve Değerlendirilmesi”, LEGAL MİHDER, 2006/5, s. 1235 – 1236; aynı yönde WALKER Wolf-Dietrich (Çev. ÖZEKES Muhammet), “İş Hukukunda Geçici Hukukî Korumalara İlişkin Seçilmiş Problemler”, LEGAL MİHDER, C. 1, 2005/2, s. 380; ERCAN İbrahim, “İhtiyati Tedbir Kararına Muhalefet Edenlerin Cezalandırılması (HUMK m. 113/A)”, Bilgi Toplumunda Hukuk Ünal Tekinalp'e Armağan, C. II, İstanbul 2003, s. 925 – 926; ARAS Bahattin, “İhtiyati Tedbir ve Delil Tespiti Kararlarına İtiraz ve Yeni Hukuk Muhakemeleri Kanun Tasarısının Bu Konuda Getirdiği Yenilikler”, THD, 2008/20, s. 67 – 68.

<sup>10</sup> Hukuk Muhakemeleri Kanunu Tasarısı'nın gerekçesi ve Adalet Komisyonu'nun kabul ettiği metni için bkz. <http://www.kgm.adalet.gov.tr/tbmmgk/hmk.pdf> (02.08.2010).

bulunması hâlinde yargı organı dışındaki bir makam ya da merciin geçici hukukî korumaya ilişkin karar verebileceğini kabul etmek gerekir<sup>11</sup>. Yani geçici hukukî koruma tedbirlerine ilişkin kararlar kural olarak yargı organları tarafından verilir<sup>12</sup>; ancak kanunda aksine bir hüküm bulunması hâlinde yargı organı dışındaki makam ya da merciler geçici hukukî koruma tedbirlerine ilişkin karar verebilir.

### **b. Geçici Hukukî Koruma Tedbirleri Her İki Tarafça da İstenebilir**

Geçici hukukî koruma tedbirleri çoğunlukla davacı tarafından talep edilse de, bu davalı tarafından talep edilemeyeceği anlamına gelmez. Davalının hukukî menfaatinin bulunması hâlinde, davalı da geçici hukukî koruma tedbirlerine ilişkin talepte bulunabilir. Örneğin bir müdahalenin önlenmesi davasında dava konusunun davacının elinde bulunması hâlinde davalı dava konusunun üçüncü kişilere devrini önlemek için ihtiyatî tedbir isteyebilir<sup>13</sup>.

### **c. Geçici Hukukî Koruma Tedbirleri Geçici Niteliktedir**

Geçici hukukî koruma tedbirleri dava sonuçlanıncaya kadar ortaya çıkması muhtemel bazı sakıncaları ortadan kaldırmak için başvurulmuş bir kurumdur. Adından da anlaşılacağı gibi burada kesin bir hukukî koruma elde edilmemektedir; geçici hukukî koruma tedbiri kesin hukukî korumanın elde edilmesine kadar varlığını koruyabilir. Yine bu anlamda geçici hukukî koruma tedbirlerinin uygulanabilmesi için bazı durumlarda tamamlayıcı merasimi yerine getirmek gerekir<sup>14</sup>. Örneğin Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun<sup>15</sup> 109. maddesine göre dava açılmadan önce

<sup>11</sup> YILMAZ, C. I, s. 35 – 36; ALBAYRAK, s. 82; YILMAZ, s. 36 – 37.

<sup>12</sup> BELGESAY Mustafa Reşit, Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu Şerhi, İstanbul 1939, s. 278; PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES, s. 651; YILMAZ, C. I, s. 35 – 36; ÖZKAN Hasan, İhtiyati Tedbir, Delil Tespiti ve İhtiyati Haciz ile Kamu Alacağının Tahsilinde İhtiyati Haciz, Ankara 2001, s. 43; ALBAYRAK, s. 82; YILMAZ S., s. 36 – 37; KONURALP Cengiz Serhat, İcra ve İflâs Hukukunda İhtiyati Tedbirler, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2006, s. 38.

<sup>13</sup> YILMAZ, C. I, s. 36; ALBAYRAK, s. 82; YILMAZ S., s. 38; KONURALP C., s. 38; PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES, s. 651.

<sup>14</sup> YILMAZ, C. I, s. 37; geçici hukukî korumaların geçici olduğu yönünde bkz. PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES, s. 651; ÖZKAN, s. 43.

<sup>15</sup> RG. T. 02, 03, 04.07.1927, S. 622, 623, 624.

ihtiyatî tedbir kararı verilmiş ise icra edilmiş olsun olmasın kararın verildiği tarihten itibaren 10 gün içinde esas hakkında davanın açılması gerekir. 10 gün içinde tedbir talebinde bulunan dava açtığına ilişkin evrakı, kararı icra eden memura ibraz ederek dosyaya koydurmak ve bunun karşılığında da bir belge almak zorundadır. Aksi takdirde ihtiyatî tedbir herhangi bir işleme gerek kalmaksızın kendiliğinden kalkar ve eğer icra edilmişse tedbirin fiilen kaldırılması ihtiyatî tedbiri uygulayan daire veya memurdan talep edilebilir.

#### **d. Geçici Hukukî Koruma Talebinin İncelenmesi Basit ve Çabuk Bir Şekilde Yapılır**

Geçici hukukî koruma kurumundan beklenen faydanın elde edilebilmesi için geçici hukukî koruma talebi hakkında çabuk karar verilmesi gerekir. Bu bakımdan geçici hukukî koruma talebinin incelemesinde kesin hukukî korumaya ilişkin kurallar tüm ayrıntılarıyla uygulanmaz. Ancak, buradaki “basitlik ve çabukluk”, üstünkörü bir inceleme yapıldığı anlamına gelmez. Burada, hâkimin her somut olay açısından ikna olması için yeterli olabilecek bir basitlik ve çabukluktan bahsedilmektedir<sup>16</sup>. Ayrıca bu basitlik ve çabukluk bakımından aşağıda açıklayacağımız ispat ölçüsü ve karşı taraf dinlenmeden de karar verilmesi de dikkate alınmalıdır.

#### **e. Geçici Hukukî Koruma Talebine İlişkin Kararlar Bağlayıcı ve Zorlayıcıdır**

Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 106. maddesinde ihtiyatî tedbirlerin ve İcra ve İflas Kanunu'nun<sup>17</sup> 261. ve 262. maddelerinde ihtiyatî haczin icrası konusunda kanunî düzenlemelere yer verilmiştir. Bunun yanı sıra geçici hukukî koruma tedbirlerinin uygulanmasına muhalefet hâlinde bunun sonuçları kanunî düzenlemeye kavuşturularak bu kararların bağlayıcılığı ve zorlayıcılığı pekiştirilmiştir. Örneğin Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 113/A maddesine

---

<sup>16</sup> YILMAZ, C. I, s. 38; PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES, s. 651; YILMAZ, s. 39; KONURALP C., s. 38 – 39.

<sup>17</sup> RG. T. 19.06.1932, S. 2128.

göre ihtiyatî tedbir kararının uygulanması dolayısıyla verilen emre uymayan veya o yolda alınmış tedbire aykırı davranışta bulunan kimse fiilî daha ağır cezayı gerektiren bir suç oluşturmadığı takdirde, altı aya kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Geçici hukukî koruma talebine ilişkin karar bir yargısal karardır ve taraflar (hatta bazı durumlarda üçüncü kişiler) bu karara uymak zorundadır<sup>18</sup>.

#### **f. Geçici Hukukî Koruma Yargılamasında Kural Olarak Yaklaşık İspatla Yetinilir**

Burada öncelikle yaklaşık ispatın ne anlama geldiğini açıklamanın faydalı olacağı kanaatindeyiz. İspat, bir iddianın doğru olup olmadığı konusunda hâkimi inandırma faaliyetidir<sup>19</sup>. Bu faaliyet çerçevesinde, hâkimin dayanılan vakıayı ispatlanmış kabul edebilmesi için gereken kanaatin derecesine de ispat ölçüsü denir<sup>20</sup>. İspat ölçüsü olarak bazen tam ispat bazen de yaklaşık ispat aranır<sup>21</sup>. Tam ispatta, hâkimin, iddia edilen olayın vuku bulup bulmadığına tam olarak inanması, bu konuda makul ve kabul edilebilir bir şüphesinin olmaması gerekir. Yaklaşık ispatta ise, o vakıanın doğru olma ihtimali doğru olmama ihtimaline göre ağır basmalıdır. Yaklaşık ispat hâlleri istisnaî niteliktedir; kanunda bu konuda bir hüküm olması hâlinde yaklaşık ispatla yetinilebilir. Yaklaşık ispat, çoğu kez hâkimin ihtiyatî tedbir, ihtiyatî haciz gibi acele karar vermesi gereken hâllerde dikkate alınan bir ispat ölçüsüdür<sup>22</sup>. Gerçekten de geçici hukukî koruma tedbirleri ile sağlanmak istenen sonuç dikkate alındığında hâkimin talep hakkında çabuk bir şekilde karar vermesi gerekir. Bu sebeple, hâkim talepte bulunanın gösterdiği delilleri çabuk bir şekilde değerlendirip karar verir. Yani hâkim, talebi kabul etmek için uzun bir inceleme yapmayacak; mevcut delilleri en kısa sürede inceleyecek ve bu delillere göre istemde

---

<sup>18</sup> YILMAZ, C. I, s. 38; PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES, s. 651; ALBAYRAK, s. 83; YILMAZ, s. 39 – 40; ÖZKAN, s. 43; KONURALP C., s. 39.

<sup>19</sup> ÜSTÜNDAĞ Saim, Medeni Yargılama Hukuku, 7. Bası, İstanbul 2000, s. 613; PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES, s. 380; ALANGOYA Yavuz H./YILDIRIM Kâmil M./DEREN-YILDIRIM Nevhis, Medenî Usul Hukuku Esasları, 7. Baskı, İstanbul 2009, s. 293; ALBAYRAK, s. 83.

<sup>20</sup> PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES, s. 413; ALANGOYA/YILDIRIM/DEREN-YILDIRIM, s. 303 – 304.

<sup>21</sup> PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES, s. 413.

<sup>22</sup> ÖZEKES, s. 217; ÜSTÜNDAĞ Saim, İcra Hukukunun Esasları, 8. Baskı, İstanbul 2004, s. 402 – 403; KONURALP C., s. 39; PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES, s. 416 – 417.

bulunanın duruma göre haklı olup olmadığına göre kararını verecektir<sup>23</sup>.

### **g. Geçici Hukukî Koruma Talebine İlişkin Karar Karşı Taraf Dinlenmeden de Verilebilir**

İhtiyati tedbire ilişkin olarak Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 105. maddesinin ikinci fıkrasında<sup>24</sup> ve ihtiyatî hacze ilişkin olarak İcra ve İflâs Kanunu'nun 258. maddesinin ikinci fıkrasında<sup>25</sup> ihtiyatî tedbir ve ihtiyatî haciz yargılamalarında karşı taraf dinlenmeden de karar verilebileceği düzenlenmiştir. Ancak bu hükümler geçici hukukî koruma yargılaması bakımından tarafların hukukî dinlenilme hakkından vazgeçildiği anlamına gelmez. Gerçekten de Anayasa'nın 36. maddesindeki iddia ve savunma hakkının medenî usûl hukukundaki görünümü olan hukukî dinlenilme hakkı, ihtiyatî tedbir yargılamasında farklı şekilde uygulanmaktadır. Geçici hukukî koruma talebi bakımından yukarıda da belirttiğimiz gibi hâkimin çabuk karar vermesi gerekmektedir. Bu nedenle de taraflar dinlenmeden de karar verilebilmesi sözkonusu olmaktadır. Bununla birlikte karşı tarafın hakları da korunmuştur. Bu anlamda karşı tarafa itiraz hakkı tanınmıştır (HUMK m. 107; İİK m. 265)<sup>26</sup>. Ayrıca bir icra takibi başlatılmadan ya da dava açılmadan önce geçici hukukî koruma talebinde bulunulması hâlinde de talepte bulunan tamamlayıcı merasimi yerine getirmekle görevlendirilmiştir (HUMK m. 109; İİK m. 264). Böylece geçici nitelikteki bir kararın bir an önce açıklığa kavuşturulması sağlanmış olacaktır<sup>27</sup>.

---

<sup>23</sup> **YILMAZ**, C. I, s. 893 – 895; **ÖZEKES**, s. 217; **SALDIRIM**, s. 208; **KONURALP** Haluk, Medenî Usul Hukukunda İspat Kurallarının Zorlanan Sınırları, Ankara 1999, s. 28 – 29; bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. **ALBAYRAK**, s. 83 vd.; **YILMAZ S.**, s. 40 – 43.

<sup>24</sup> “Müstacel veya müddeinin hukukunu derhâl muhafaza zaruri olan hâllerde her iki taraf davet edilmeksizin dahi ihtiyatî tedbire karar verilebilir.”

<sup>25</sup> “Mahkeme iki tarafı dinleyip dinlememekte serbesttir.”

<sup>26</sup> **ÖZEKES**, s. 211; **EROĞLU** Sevilay, “Haksız Rekabete İlişkin İhtiyati Tedbirler”, İzBD 2000/1, s. 63 – 64; **ÖZEKES** Muhammet, “İhtiyati Haciz Kararlarının Gerekçeli Olması ve Kanun Yoluna Başvuru – Bir Karar Üzerine Değerlendirme”, Prof. Dr. Yavuz Alangoya İçin Armağan, İstanbul 2007, s. 474 - 475.

<sup>27</sup> **ÖZEKES**, s. 209 – 211; **ÖZEKES** Muhammet, Medeni Usul Hukukunda Hukukî Dinlenilme Hakkı, Ankara 2003, s. 215 vd.; **ÖZEKES**, Gerekçe, s. 475; **PEKCANITEZ** Hakan, “Hukukî Dinlenilme Hakkı”, Prof. Dr. Seyfullah Edis'e Armağan, İzmir 2000, s. 764; **YILMAZ S.**, s. 43 – 45; **ARAS**, s. 70.

## B. Geçici Hukukî Koruma Türleri

Geçici hukukî korumanın yukarıda yapmış olduğumuz tanımından da anlaşıldığı üzere geçici hukukî koruma, genel ve üst bir kavramdır<sup>28</sup>. Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu’nda, İcra ve İflas Kanunu’nda ve bazı özel kanunlarda<sup>29</sup> geçici hukukî korumalar düzenlenmiştir. Örneğin Türk Ticaret Kanunu’nun<sup>30</sup> 669. maddesinin birinci fıkrasında “Önleyici Tedbirler” kenar başlığı altında istediği dışında poliçesi elinden çıkan kişiye mahkmeden, muhatabın poliçeyi ödemekten men edilmesinin talep edebilme imkânı tanınmıştır. Biz konumuz ve çalışmamızla doğrudan ilgili olduğu ve en çok uygulandığı için aşağıda geçici hukukî koruma türlerinden ihtiyatî tedbir (HUMK m. 101vd.), ihtiyatî haciz (İİK m. 257 vd.) ve delil tespitini (HUMK m. 368 vd.) açıklayacağız.

### 1. İhtiyatî Tedbir

Geçici hukukî korumaların bir türü olan ihtiyatî tedbirler Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu’nun 101. maddesi ilâ 113/A maddesi (Hukuk Muhakemeleri Kanunu Tasarısı’nda da 395. ilâ 405. maddeler) arasında düzenlenmiştir. İhtiyatî tedbir, davanın açılması ile hüküm arasında geçen zaman içinde dava konusunun istenmeyen değişikliklere maruz kalmasının ve bu nedenle de hükmün icrasının imkânsızlaşmasının ya da güçleşmesinin önlenmesi için ortaya çıkan bir kurumdur<sup>31</sup>.

<sup>28</sup> PEKCANITEZ/ ATALAY/ ÖZEKES, s. 650; ÖZEKES, Muhammet: “İcra ve İflas Kanunu’nda İhtiyatî Hacze İlişkin Değişikliklerin Değerlendirilmesi”, YÜHFD, C. 1, 2004/2, s. 445; KONURALP C., s. 36 – 37.

<sup>29</sup> Doktrinde de bu şekilde senedin zayi edilmesi hâlinde alınacak olan önleyici tedbirlerin ihtiyatî tedbirin özel bir şekli olduğu, önleyici tedbirlerin Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu’nda düzenlenen ihtiyatî tedbirlerden bazı noktalarda farklılaşsa da önleyici tedbirlere ilişkin kararın bir çeşit ihtiyatî tedbir olduğu belirtilmiştir (ayrıntılı bilgi için bkz. SEVEN Vural, “Kıymetli Evrakın Ziyai Halinde Uygulanabilecek Önleyici Tedbirler”, İzBD, S. 4, Ekim 1996, s. 9 vd.).

<sup>30</sup> RG. T. 09.07.1956, S. 9353.

<sup>31</sup> ÜSTÜNDAĞ, İhtiyatî Tedbirler, s. 1; YILMAZ Orhan, İhtiyatî Tedbirler, 2. Bası, Konya (Tarihi Belirsiz), s. 15.; BELGESAY, s. 277; ÜSTÜNDAĞ, s. 581; PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES, s. 651; ALANGOYA/YILDIRIM/DEREN-YILDIRIM, s. 405; ÖZEKES, s. 55; MUŞUL Timuçin, Medenî Usul Hukuku (Temel Bilgiler), 2. Baskı, Ankara 2009, s. 187; DEREN-YILDIRIM, İhtiyatî Tedbirler, s. 3; DEREN-YILDIRIM Nevhis, (Çev. ÖZKAYA Hamide Özden), “Medeni Usul Hukuku’nun Evrenselleşmesi Yolunda İhtiyatî Tedbir Alanında Yabancı Hukukun Etkileri”, Prof. Dr. Ergun Önen’e Armağan, İstanbul 2003, s. 305; ERCAN İbrahim, Medenî Usul Hukukunda İhtiyatî Tedbir, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya 1992, s. 7 – 8; TAŞ KORKMAZ Hülya, Türk Hukuku’nda İhtiyatî Tedbirler, Yayınlanmamış

İhtiyatî tedbir doktrinde “kesin hükme kadar devam eden yargılama boyunca, davacı veya davalının (dava konusu ile ilgili olarak) hukukî durumunda meydana gelebilecek zararlara karşı öngörölmüş, geçici nitelikte, geniş veya sınırlı olabilen hukukî korumadır” şeklinde tanımlanmaktadır<sup>32</sup>.

Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu’nun 101. maddesini incelediğimizde, sanki ihtiyatî tedbirin uygulanma şekillerinin sınırlı olarak sayıldığı düşünmek mümkün olsa da, 103. maddede “101 ve 102 nci maddelerde gösterilen hâllerden başka tehirinde tehlike olan veya mühim bir zarar olacağı anlaşılan hâllerde tehlike veya zararı defî için hakim icap eden ihtiyatî tedbirlerin icrasına karar verebilir” hükmü ile ihtiyatî tedbir çeşitleri sınırlı olmaktan çıkarılmış; hâkime somut olayın özelliklerine uygun bir ihtiyatî tedbire karar vermek bakımından takdir yetkisi tanınmıştır<sup>33</sup>.

Hukuk Muhakemeleri Kanunu Tasarısı’nın 395. maddesinin birinci fıkrasında ihtiyatî tedbirin şartları tek maddede toplanmıştır. Buna göre mevcut durumda meydana gelebilecek değişme nedeniyle hakkın elde edilmesi önemli ölçüde zorlaşacağından ya da tamamen imkânsız hâle geleceğinden veya gecikme sebebiyle bir sakıncanın yahut ciddî bir zararın doğacağından endişe edilmesi hâllerinde, uyuşmazlık konusu hakkında ihtiyatî tedbir kararı verilebilecektir. Böylece yukarıda sayılan hâller genel bir tedbir sebebi ve şartı olarak kabul edilmiştir. Tasarı’nın 397. maddesinin birinci fıkrasının mahkemenin, 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*

---

Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır 1995, s. 4; **ÖZKAN**, s. 42 – 43; **EROĞLU**, s. 45; **KONURALP C.**, s. 5 .

<sup>32</sup> **PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES**, s. 652; **ÖZEKES** Muhammet, “Fikir ve Sanat Eserleri Hukukunda İhtiyati Tedbirler”, DEÜHFD, C. 4, 2002/2, s. 94; **ALBAYRAK**, s. 81; farklı tanımlar için bkz. **ERİŞİR**, s. 124; **TAŞ KORKMAZ**, s. 4.

<sup>33</sup> **YILMAZ**, C. I, s. 170; **KURU Baki/ARSLAN Ramazan/YILMAZ Ejder**, Medenî Usul Hukuku, 20. Bası, Ankara 2009, s. 617; **PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES**, s. 653; **MUŞUL**, s. 187; **ALANGOYA Yavuz**, “Davanın Esasını Çözümleyecek veya Böyle Bir Sonuç Doğuracak Biçimde İhtiyati Tedbir Karar’ları Hakkında” MÜHFD, Prof. Dr. Aydın AYBAY’a Armağan, 2007/2, s. 332; **POSTACIOĞLU E. İlhan**, Medeni Usul Hukuku Dersleri, 6. Bası, İstanbul 1975, s. 488; **ÖZEKES**, s. 58; **ÜSTÜNDAĞ**, s. 582; **YILMAZ**, İhtiyatî Tedbir, s. 216, **ALANGOYA/YILDIRIM/DEREN-YILDIRIM**, s. 405; **ERCAN**, s. 60; **TAŞ KORKMAZ**, s. 87; **DEREN-YILDIRIM**, Evrenselleşme, s. 307; **ÖZKAN**, s. 44.



*tedbire* karar verebileceğine ilişkin ifadesinden de tedbir türlerinin sınırlayıcı bir sayıma tâbi tutulmadığı açıkça anlaşılmaktadır.

İhtiyatî tedbir ile amaçlanan genel olarak bir teminat ve koruma sağlamak olsa da zaman içinde ortaya çıkan farklı durumlar neticesinde farklı uygulamaları da getirmiştir. Bu nedenle teminat amaçlı tedbirler, eda amaçlı tedbirler ve düzenleme amaçlı tedbirler olmak üzere üçlü bir ayırımı gidilmiştir. Teminat amaçlı tedbirler ile uyuşmazlık konusu hakkın müstakbel icrası teminat altına alınmaya çalışılmaktadır. Çekişmeli malın muhafaza altına alınması böyle bir tedbirdir. Eda amaçlı tedbirler ile de uyuşmazlık konusu hakkın geçici olarak ifa edilebilmesi söz konusu olabilmektedir. Örneğin, dava sırasında tedbir nafakasına hükmedilmesi böyle bir tedbir olarak kabul edilmektedir. Düzenleme amaçlı tedbirlerde ise, hukukî barışın korunması için çekişmeli olan hukukî ilişki geçici olarak düzenlenmektedir. Boşanma davası devam ederken çocuğun taraflardan birine bırakılması buna örnektir<sup>34</sup>.

İhtiyatî tedbirlere ilişkin genel kurallar Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 101. ilâ 113/A maddeleri arasında yer almaktadır. Bununla birlikte ihtiyatî tedbirlere ilişkin başka kanunlarda da düzenlemeler mevcuttur. Özel düzenleme bulunması hâlinde öncelikle özel hükümler dikkate alınacaktır; özel hüküm bulunmuyorsa veya genel hükümlere atıf yapılmışsa Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'ndaki ihtiyatî tedbirlere ilişkin 101. ilâ 113/A maddeleri uygulama alanı bulacaktır<sup>35</sup>. Örneğin Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu'nun<sup>36</sup> 77. maddesinde ihtiyatî tedbirlerle ilgili ayrı bir hüküm yer almaktadır. İşte bu kanun

<sup>34</sup> **YILMAZ**, C. I, s. 170 – 171; **ÜSTÜNDAĞ**, s. 583; **ÜSTÜNDAĞ**, İhtiyatî Tedbirler, s. 13 – 15; **PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES**, s. 652 – 653; **ÖZEKES**, s. 56 – 57; **SALDIRIM**, s. 209 – 210; **ÖZKÖK** Süleyman, İhtiyatî Tedbirler (HUMK m. 101-113/A), Ankara 2002, s. 8 – 15; **ALANGOYA/ YILDIRIM/ DEREN-YILDIRIM**, s. 405; **ERCAN**, s. 20 – 23; **TAŞ KORKMAZ**, s. 36 – 41; **DEREN-YILDIRIM**, Evrenselleşme, s. 307 vd; **KONURALP C.**, s. 32 vd.; ihtiyatî tedbirlerin sadece teminat amaçlı olmadığı eda ve düzenleme amaçlı da olabileceğine ilişkin **KAYA Arslan**, “Garantilerde İhtiyatî Tedbir ve İhtiyatî Haciz”, Prof. Dr. Hayri Domaniç’e Armağan, İstanbul 1995, s. 141; ihtiyatî tedbirlerin teminat ve eda amaçlı olabileceği, düzenleme amaçlı olarak nitelendirilecek tedbirlerin hukukî niteliğinin eda tedbiri olarak belirlenmesi gerektiği yönünde bkz. **ERİŞİR**, s. 424.

<sup>35</sup> **PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES**, s. 653; **KURU/ARSLAN/YILMAZ**, s. 617; **EROĞLU**, s. 46 vd.

<sup>36</sup> RG. T. 13.12.1951, S. 7981.

tarafından tanınmış haklar çerçevesinde ihtiyatî tedbire karar verilecekse öncelikle bu hüküm gözetilecek, boşluk bulunan hâllerde ise Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun ihtiyatî tedbirlere ilişkin maddeleri dikkate alınacaktır. Bu bağlamda tedbir sebepleri bakımından hükümde örnekseyici olarak sayılan sebepler aranacaktır. Her ne kadar Kanun'un 77. maddesinde göreve ilişkin bir kural yer almasa da bu kanunda düzenlenen ve kaynaklanan hukukî ilişkilerden doğan davalarda görevli mahkeme ihtisas mahkemesi olduğu için (FSEK m. 76/1) bu mahkemeler ihtiyatî tedbirler bakımından da görevli olacaktır. Bunun yanı sıra Kanun'un 77. maddesine göre mahkeme, diğer tarafa bir işin yapılmasını veya yapılmamasını, işin yapıldığı yerin kapatılmasını veya açılmasını, bir eserin çoğaltılmış nüshalarının veya özellikle onu imale yarayan kalıp ve buna benzer sair çoğaltma vasıtalarının ihtiyatî tedbir yolu ile muhafaza altına alınmasına karar verebilecektir. Ayrıca bu kanun uyarınca verilen ihtiyatî tedbir kararına muhalefet edenler İcra ve İflâs Kanunu'nun 343. maddesine göre cezalandırılacaktır (FSEK m. 77,c.2)<sup>37</sup>.

## 2. İhtiyatî Haciz

Geçici hukukî korumaların diğer bir türü olan ihtiyatî haciz, İcra ve İflâs Kanunu'nun 257. ilâ 268. maddeleri arasında düzenlenmiştir. İhtiyatî haciz, genel olarak takip hukuku içerisinde para alacaklarına ilişkin bir geçici hukukî korumadır.

Para alacaklarına ilişkin olması<sup>38</sup>, para alacağının mevcut ya da müstakbel cebri icrasını teminat altına alması ve geçici olarak borçlunun malvarlığına mahkeme kararı ile haciz konulması sonucunu doğurması, ihtiyatî haczin belirleyici özellikleridir. Buradan yola çıkılarak ihtiyatî haciz doktrinde “ para alacaklarına ilişkin mevcut ya da müstakbel bir takibin sonucunun güvence altına alması için, mahkeme kararı ile borçlunun malvarlığına el konulmasını sağlayan geçici bir hukukî korumadır” şeklinde tanımlanmaktadır<sup>39</sup>.

<sup>37</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. ÖZEKES, Fikir ve Sanat Eserleri, s. 89 – 132.

<sup>38</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. ÖZEKES, s. 101 vd.

<sup>39</sup> ÖZEKES, s. 12; ÖZEKES, Değişikliklerin Değerlendirilmesi, s. 445; GÜNDOĞDU Dursun Ali, İhtiyatî Haciz Sebepleri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler

İhtiyatî haczin şartları kanunda belirtilmiştir. Gerçekten İcra ve İflâs Kanunu'nun 257. maddesi dikkate alındığında ihtiyatî haczin şartlarını şu şekilde belirtebiliriz:

- **İhtiyatî Hacze Esas Olan Alacak Bakımından:** İhtiyatî haciz talep edebilmek için bir para alacağının sözkonusu olması gerekir (İİK m. 257/1). Bu para alacağının kaynağının, sebebinin ve alacağın bağlı olduğu belgenin herhangi bir önemi yoktur<sup>40</sup>. Ayrıca bu para alacağının rehinle temin edilmemiş olması gerekir (İİK m. 257/1). Alacağın tamamı rehinle teminat altına alınmışsa, artık o para alacağı için ihtiyatî haciz istenemez; ancak bir kısmı rehinle teminat altına alınmışsa rehinle temin edilmemiş kısım için ihtiyatî haciz istenebilir<sup>41</sup>. Kanunda sadece rehinle temin edilmiş alacaklar için ihtiyatî haciz istenemeyeceği belirtilmiş olduğuna göre rehin dışındaki bir teminat sözkonusu olsa da o para alacağı için ihtiyatî haciz istenebilir. Ayrıca doktrinde takip hukuku bakımından önce rehne başvurma zorunluluğuna istisna getirilen durumlarda (örneğin İİK m. 45) ve kanunda açıkça rehne rağmen ihtiyatî haciz istenebileceğinin düzenlendiği durumlarda ihtiyatî haciz istenebileceği belirtilmektedir<sup>42</sup>.
- **İhtiyatî Haciz Sebepleri Bakımından:** İcra ve İflâs Kanunu'nun 257.

---

Enstitüsü, Kocaeli 2006, s. 5; **KURU** Baki, İcra ve İflâs Hukuku El Kitabı, 2. Bası, İstanbul 2006, s. 880; **ŞARLAK** Jale Ceylan, Türk Vergi Hukukunda İhtiyati Haciz ve İhtiyati Tahakkuk, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2007, s. 3 – 4; **KURU** Baki/**ARSLAN** Ramazan/**YILMAZ** Ejder, İcra ve İflâs Hukuku, 23. Bası, Ankara 2009, s. 433; **PEKCANITEZ** Hakan/**ATALAY** Oğuz/**SUNGURTEKİN ÖZKAN** Meral/**ÖZEKES** Muhammet, İcra ve İflâs Hukuku, 7. Bası, Ankara 2009, s. 442; *Berkin* de ihtiyatî haczin, bir alacağın tahsilini veya bir teminatın alınmasını sağlamak amacıyla alacaklının talebi üzerine borçlunun bazı mal ve alacaklarına yetkili makamlar tarafından el konulması olduğunu belirtmektedir (**BERKİN** Necmeddin M., İhtiyati Haciz, İstanbul 1962, s. 9); aynı yönde **KONURALP** C., s. 98.

<sup>40</sup> **PEKCANITEZ/ATALAY/SUNGURTEKİN ÖZKAN/ÖZEKES**, s. 445.

<sup>41</sup> **POSTACIOĞLU** İlhan E., İcra Hukuku Esasları, 4. Bası, İstanbul 1982, s. 712; **ÖZEKES**, s. 117; **ÖZEKES**, Değişikliklerin Değerlendirilmesi, s. 447; **ÜSTÜNDAĞ**, İcra Hukuku, s. 408; **KURU**, El Kitabı, s. 883; **KONURALP** C., s. 99.

<sup>42</sup> **POSTACIOĞLU**, İcra Hukuku, s. 712; **UYAR** Talih, İcra Hukukunda Haciz, 2. Baskı, Manisa 1990, s. 27 – 28; **PEKCANITEZ/ATALAY/SUNGURTEKİN ÖZKAN/ÖZEKES**, s. 447; **ÖZEKES**, s. 122 vd.; **KURU**, El Kitabı, s. 883; 19. HD. 03.06.2009, 5384/5262 (YKD, C. 36, 2010/1, s. 97 – 98).

maddesinin birinci fıkrasına göre eğer bir para borcunun vadesi<sup>43</sup> gelmiş, buna rağmen borçlu borcunu ödememişse alacaklı ihtiyatî haciz isteyebilir . Vadesi gelmemiş alacaklarda ise, durum daha farklıdır. İcra ve İflas Kanunu'nun 257. maddesinin ikinci fıkrasında vadesi gelmemiş para borçları açısından ihtiyatî haciz istenebilecek durumlar sınırlı olarak sayılmıştır<sup>44</sup>. Gerçekten hükümde vadesi gelmemiş borçtan dolayı sadece borçlunun belirli bir yerleşim yeri olmadığı veya borçlunun taahhütlerinden kurtulmak amacıyla mallarını gizlemeye, kaçırmaya veya kendisi kaçmaya hazırlanır yahut kaçar ya da bu maksatla alacaklının haklarını ihlâl eden hileli işlemlerde bulunması hâllerinde ihtiyatî haciz talep edilebileceği kabul edilmiştir. Zira burada aslında henüz talep edilemeyecek alacaklar açısından bazı şartlar altında ihtiyatî haciz istenebilmesi olanağı yaratılmıştır<sup>45</sup>. Hükümden de anlaşıldığı gibi vadesi gelmemiş alacak için ihtiyatî haciz talep edilebilmesi için borçlunun belirli bir meskeninin olmaması veyahut borçlunun kasıtlı olarak mallarını gizlemesi, kaçırmaya veya kendisinin kaçması ya da alacaklının haklarını ihlâl eden hileli işlemlerde bulunması gerekir<sup>46</sup>.

### 3. Delil Tespiti

Burada son olarak değineceğimiz geçici hukukî koruma türü olan delil tespiti, Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 368. ilâ 374. maddeleri arasında düzenlenmiştir. Delil tespiti, açılmış ya da ileride açılacak olan bir dava ile ilgili delillerin bazı şartların var olması durumunda zamanından önce toplanıp emniyet

---

<sup>43</sup> Buradaki “vade”, “muacceliyet” olarak anlaşılmalıdır (UYAR, s. 28; ÖZEKES, s. 132; ÖZEKES, Değişikliklerin Değerlendirilmesi, s. 448; KURU/ARSLAN/YILMAZ, İcra ve İflâs, s. 434; GÜNDOĞDU, s. 45).

<sup>44</sup> UYAR, s. 31 – 32; ÖZEKES, s. 131; KURU, El Kitabı, s. 884; GÜNDOĞDU, s. 61.

<sup>45</sup> PEKCANITEZ/ATALAY/SUNGURTEKİN ÖZKAN/ÖZEKES, s. 449.

<sup>46</sup> Bu genel sebeplerin yanı sıra özel olarak iki durum da ihtiyatî haciz sebebi olarak düzenlenmiştir ve bunlar bazı özellikler de barındırır. Burada bu özelliklere değinmeden sadece ihtiyatî haciz istenebilecek bu özel durumları şu şekilde belirtebiliriz: Bunlardan birincisi konkordato talebinin reddi (İİK m. 301/2); konkordato mühletinin kaldırılması (İİK m. 290/4) ve konkordatonun tamamen feshi (İİK m. 308/2)dir. İkinci durum da tasarrufun iptali davası açılmadan veya bu dava ile birlikte ihtiyatî haciz istenebilmesidir (İİK m. 281/2).

altına alınmasını sağlamak için kabul edilmiş bir kurumdur<sup>47</sup>. Delil tespitinde dava konusuna ilişkin bir koruma sözkonusu değildir. Bu geçici hukukî koruma türü ile yargılamadaki ispat faaliyeti içerisinde kullanılacak olan delillerin güvence altına alınması amaçlanmaktadır.

Delil tespiti “davanın açılmasından veya dava görülmekte ise, delillerin gösterilmesi aşamasının gelmesinden önce ileride kaybolma ve gösterilmesinde ya da dinlenmesinde zorluk çıkma tehlikesini ortadan kaldırmak üzere delillerin hemen incelenmesi ve kayda alınması”dır<sup>48</sup>.

Delil tespitinin talep edilebilmesi için iki şart gerçekleşmelidir. Öncelikle tespiti istenen delilin henüz incelenme sırasının gelmemiş olması gerekir. Zira incelenme sırası gelmiş olan delilin tespiti değil, bizatihi incelenmesi sözkonusudur. Ayrıca talepte bulunan tarafın zamanından önce delilleri tespit ettirmekte hukukî yararının bulunması gerekmektedir<sup>49</sup>. Hukuk Usûlü Muhakemeleri Kanunu’nun 369. maddesinde bu husus “...ancak şimdiden zabıt ve tesbit olunmazsa ileride zayi olacağı veya ikamesinde çok müşkülât çıkacağı melhuz olan deliller bu fasıl hükmüne tevfikân tesbit olunabilir” şeklinde belirtilmiştir. Hukuk Muhakemeleri Kanunu Tasarısı’nın 406. maddesinin ikinci fıkrasında ise, delil tespiti talebinde bulunulabilmesi için hukukî yararın varlığı açıkça aranmış ve kanundaki açık düzenlemeler dışında delilin hemen tespit edilmemesi hâlinde kaybolacağı yahut ileri sürülmesinin önemli ölçüde zorlaşacağı ihtimalinin mevcut olması durumunda hukukî yararın da olduğu kabul edilmiştir

---

<sup>47</sup> KURU/ARSLAN/YILMAZ, s. 627; PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES, s. 662; KURU Baki, Hukuk Muhakemeleri Usulü, 6. Baskı, C. IV, İstanbul 2001, s. 4426; ÜSTÜNDAĞ, s. 590; ALANGOYA/YILDIRIM/DEREN-YILDIRIM, s. 376; ÖZKAN, s. 370; AKİL Cenk, “Medeni Yargılama Hukukunda Mahkemelerce Yapılan Delil Tespiti”, AÜHFD, C. 58, 2009/1, s. 4; GÜNAY Mehmet/GÜNAY Meryem, “Delil Tespiti”, Adalet Dergisi, 2009/34, s. 123 – 124.

<sup>48</sup> YILMAZ, C. II, s. 1335; AKİL, s. 5.

<sup>49</sup> KURU/ARSLAN/YILMAZ, s. 628; PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES, s. 662 – 663; KURU, C. IV, s. 4431 – 4433; ÜSTÜNDAĞ, s. 590; ÖZKAN, s. 373 – 374; AKİL, s. 13 vd.; GÜNAY/GÜNAY, s. 125 – 127.

## C. Geçici Hukukî Koruma Yargılaması ve Karar

### 1. İhtiyatî Tedbir Bakımından

#### a. İhtiyatî Tedbir Talebi

İhtiyatî tedbir, mahkemeden bir dilekçe ile talep olunur (HUMK m. 105). İhtiyatî tedbir dava açılmadan önce talep edilebileceği gibi dava açıldıktan sonra ve adli tatilde de (HUMK m. 176/1, b.1) talep edilebilir.

İhtiyatî tedbir dava açılmadan önce istenmesi durumunda talepte bulunanın “ihtiyatî tedbir talep eden” ve karşı tarafın da “aleyhine ihtiyatî tedbir talep edilen” şeklinde ifade edilmesi gerekir. Zira henüz ortada bir dava olmadığı için, tarafların davacı ya da davalı olarak nitelemek doğru değildir. Ayrıca ihtiyatî tedbirin talep edildiği dilekçede tarafların kimlik ve adres bilgilerinin yanı sıra ihtiyatî tedbirin konusunun, dayandığı hakkın, uyuşmazlığın, buna ilişkin olayların, sebeplerin ve genel olarak talep edilen tedbirin de yer alması gerekir<sup>50</sup>. Hukuk Muhakemeleri Kanunu Tasarısı'nın 396. maddesinin üçüncü fıkrasında da tedbir talep eden tarafın, dilekçesinde dayandığı ihtiyatî tedbir sebebini ve türünü açıkça belirtmesi gerektiği düzenlemesine yer verilerek tedbir talep edenin talebini somutlaştırması ve böylece mahkemenin sağlıklı ve doğru bir karar vermesi sağlanmak istenmiştir<sup>51</sup>.

---

<sup>50</sup> KURU, C. IV, s. 4325; PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES, s. 654; ERCAN, s. 76.

<sup>51</sup> “Geçici hukukî korumalar amacı dışında kötüye kullanılabilirdiği gibi, somut olarak sebebi ortaya konulmayan bir geçici hukukî koruma talebi hakkında mahkemenin sağlıklı ve doğru bir karar vermesi de mümkün olamamaktadır. Bazen genel ifadelerle talep edilen bir tedbire, yargı organları yine genel bir şekilde karar vermekte, tedbirin muhatabı aslında haklı olduğu hâlde, o sırada daha büyük bir zarara engel olmak için karşı tarafla anlaşma yolunu tercih etmek zorunda kalmaktadır. Bu durum ise yargı organları kullanılarak, karşı tarafın haksız şekilde baskı altına alınması sonucunu doğurmaktadır. Üçüncü fıkrada, tedbir talep eden tarafın, dilekçesinde korunması gereken hakkın veya malın varlığını ve bulunduğu yeri, ihtiyatî tedbir sebebini ve türünü açıkça belirtmesi aranmıştır. Bu aynı zamanda, talep edenin talepten önce, talebinin konusu, dayanakları, tedbirin türü üzerinde düşünmesini ve talebini somutlaştırmasını sağlayacaktır. Yargı organı da özellikle karşı taraf dinlenmeden verilen, ihtiyatî tedbirin, ortaya çıkaracağı sakıncaları en aza indirerek karar verecektir” (Hükümet Gerekçesi, madde 394, Adalet Komisyonu'nun kabul ettiği metinde teselsül nedeniyle m. 396)

İhtiyatî tedbir dilekçesi karşı taraf sayısından bir fazla verilir ve duruma göre karşı tarafa tebliğ edilir<sup>52</sup>.

İhtiyatî tedbiri hukukî yararı bulunan, taraf<sup>53</sup> ve dava ehliyetine sahip olan herkes isteyebilir. Fer'i müdahil davada taraf olmadığı için yanında davaya katıldığı taraf dışında ihtiyatî talep edemeyeceği belirtilmektedir<sup>54</sup>. Ancak aslî müdahil davada taraf olduğu için aslî müdahilin ihtiyatî tedbir talebinde bulunması mümkündür<sup>55</sup>. Bunun yanı sıra dava arkadaşlığı bakımından ikili bir ayırımı gitmek gerekir. Mecburî dava arkadaşlığında önceki Medeni Kanun döneminde kural bütün dava arkadaşlarının hep birlikte talepte bulunması olduğu için ihtiyatî tedbiri de bütün dava arkadaşlarının birlikte istemesi gerektiği; ancak dava arkadaşlarının biraraya gelmesinin zaman alacağı ve gecikmesinde sakınca görülen bir durum sözkonusu ise mahkemenin dava arkadaşlarından birinin ihtiyatî tedbir talep etmesi durumunda talebi hemen reddetmemesi ve talepte bulunana diğer dava arkadaşlarının da talebe katılmasını sağlaması için süre vermesi eğer bu sürede de talepte bulunan diğer dava arkadaşlarının katılımını sağlamazsa ihtiyatî tedbir kararını kaldırması gerektiği savunuluyordu<sup>56</sup>. Ancak Türk Medeni Kanunu'nun<sup>57</sup> yürürlüğe girmesi ile 640. ve 702. maddeleri ışığında artık mecburî dava arkadaşlarının koruyucu işlemleri tek başlarına yapabilecekleri, bu anlamda da dava arkadaşlarından her birinin koruyucu davaları tek başına açabileceği gibi koruyucu nitelikte olan geçici hukukî koruma talebinde de bulunabileceği belirtilmektedir<sup>58</sup>. İhtiyarî dava arkadaşlığında ise dava arkadaşlarının birlikte hareket etme zorunluluğu bulunmadığı ve yapılan işlem sadece talep eden açısından sonuç doğuracağı için ihtiyarî dava

---

<sup>52</sup> KURU/ARSLAN/YILMAZ, s. 619; PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES, s. 655.

<sup>53</sup> İhtiyatî tedbir talebinde bulunanların yalnızca talepte bulunurken değil tüm yargılama boyunca taraf ehliyetine sahip olması gerekir (ERİŞİR Evrim, Medeni Usûl Hukukunda Taraf Ehliyeti, İzmir 2007, s.109).

<sup>54</sup> YILMAZ, C. I, s. 867; fer'i müdahilin davada taraf olmadığı, davaya yanında katıldığı tarafa tanınmış olan takip yetkisini kullandığı ve ancak tarafı koruyucu işlemler yapabileceği yönünde bkz. PEKCANITEZ Hakan, Medenî Usul Hukukunda Fer'i Müdahale, Ankara 1992, s. 42 ve 145 vd.

<sup>55</sup> YILMAZ, C. I, s. 867; aslî müdahil müdahale davası açarak ilk davanın taraflarına karşı davacı konumunda olacağı için aslî müdahil bir davacının dava içinde yararlanabileceği tüm imkânlardan yararlanabilecektir bkz. ÖZEKES Muhammet, Medenî Usûl Hukukunda Aslî Mühale, İstanbul 1995, s. 74 vd.

<sup>56</sup> YILMAZ, C. I, s. 868.

<sup>57</sup> RG. T. 08.12.2001, S. 24607.

<sup>58</sup> ERİŞİR, Taraf Ehliyeti, s. 90 vd ve 109 – 110.

arkadaşlarından her biri tek başına ihtiyatî tedbir talebinde bulunabilir<sup>59</sup>.

## **b. İhtiyatî Tedbirde Görevli ve Yetkili Mahkeme**

Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunumuzda aşağıda değineceğimiz üzere ihtiyatî tedbir talebinde yetkiye ilişkin özel bir düzenlemeye yer verilmiştir; ancak göreve ilişkin herhangi bir düzenleme yer almamaktadır. Bu nedenle de görev konusunda genel hükümler uygulanacaktır. Yani ileride açılacak olan davaya bakmakla görevli mahkeme hangisi ise, ihtiyatî tedbirin de o mahkemeden istenmesi gerekir. Görev kamu düzeninden olduğu için ihtiyatî tedbir talep edilen mahkeme, görevli olup olmadığını re'sen incelemeli; eğer o konuda görevli değilse, ihtiyatî tedbir talebini görevsizlikten reddetmelidir<sup>60</sup>.

Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 104. maddesinin ikinci fıkrasında “Haczi ihtiyatîden maada talep olunan ihtiyatî tedbirlerin en az masrafla ve en çabuk nerede ifası mümkün ise işbu tedbirlere o mahal mahkemesi tarafından **dahi** karar verilebilir” düzenlemesine yer verilmiştir. Bu hüküm ile ihtiyatî tedbirin dava açılmadan önce istenmesi durumunda, hem tedbir en az masrafla ve en çabuk nerede ifa edilecekse o yer hem de asıl dava nerede açılacaksa o yer mahkemesi yetkili kılınmıştır.

Dava açılırken ya da açıldıktan sonra ihtiyatî tedbir ancak davaya bakan mahkemeden talep edilebilir. Dava açıldıktan sonra davaya bakan mahkemeden başka bir mahkeme dava konusu uyuşmazlıkla ilgili olarak ihtiyatî tedbir kararı

---

<sup>59</sup> **YILMAZ**, C. I, s. 868; ihtiyatî dava arkadaşlığında kişi sayısı kadar dava ve usûl ilişkisi olduğu yönünde bkz. **ERİŞİR**, Taraf Ehliyeti, s. 91.

<sup>60</sup> **YILMAZ**, C. I, s. 876; **KURU**, C. IV, s. 4323; **DURMAN** Okay, “İhtiyatî Tedbirde ve İhtiyatî Tedbirden Sonra Davada Görevli Mahkeme”, **LEGAL MİHDER**, 2010/1, s. 54; dava açıldıktan sonra ihtiyatî tedbirin görevsiz mahkemeden istenmesi neticesinde mahkemenin görevsizlik kararı vererek tedbiri reddetmesi hâlinde ihtiyatî tedbir konusunda nasıl bir yol izlenmesi gerektiği konusunda bir çözüm önerisi için bkz. **TUTUMLU** Mehmet Akif, “Görevsizlik Kararının Kesinleşmesi Sürecinde ‘İhtiyatî Tedbir’in Hangi Mahkemeden İsteneceği ve Kararın Nasıl Oluşturulacağı Sorunu”, **Hukuk Gündemi**, 2005/3, s. 28 – 29; **TUTUMLU** Mehmet Akif, **Medeni Usul Hukuku Sorunları**, Ankara 2009, s. 165 - 168.



veremez<sup>61</sup>; davaya bakan mahkemeden başka bir mahkemenin vermiş olduğu ihtiyatî tedbir kararı geçersizdir<sup>62</sup>. Ancak hâkim ihtiyatî tedbirin diğer bir yerde daha az masrafla ve daha çabuk ifasının mümkün olduğu kanaatine varırsa bu konuda karar verilmek üzere o yer hâkimini istinabe eder (HUMK m. 104/3).

Hukuk Muhakemeleri Kanunu Tasarısı'nın 396. maddesinde ise ihtiyatî tedbirin, dava açılmadan önce, esas hakkında görevli ve yetkili olan mahkemeden; dava açıldıktan sonra ise ancak, asıl davanın görüldüğü mahkemeden talep edilebileceği düzenlemesine yer verilerek yetki ve görev konusu açıkça düzenlenmiş; uygulamada yetki ve görev bakımından ortaya çıkan keyfî uygulamaların da önüne geçilmek istenmiştir.

Yargıtay üst derece mahkemesi sıfatıyla ihtiyatî tedbir kararı vermeye yetkili değildir<sup>63</sup>.

İhtiyatî tedbir gerekirse zor kullanılarak yerine getirilebileceği için ihtiyatî tedbirin icrasında devlet otoritesi gerekmektedir. Bu nedenle de hukukumuzda sadece mahkemelerin ihtiyatî tedbire karar verebileceği kabul edilmiştir. Dolayısıyla taraflar aralarındaki uyuşmazlığın tahkim yolu ile çözümlenmesini kabul etmiş olsalar dahi, hakemler ihtiyatî tedbire karar veremezler<sup>64</sup>. Ancak Milletlerarası Tahkim Kanunu'nun<sup>65</sup> 6. maddesinin ikinci fıkrasına göre taraflarca aksi kararlaştırılmadıkça, tahkim yargılaması sırasında hakem veya hakem kurulu taraflardan birinin istemi üzerine, ihtiyatî tedbire veya ihtiyatî hacze karar

---

<sup>61</sup> **BERKİ** Şakir, Hukuk Muhakemeleri Usulu, Ankara 1959, s. 31; *Yılmaz*, dava açıldıktan ve davanın mahkeme tarafından yetkisizlik nedeniyle reddedildikten sonra ve bu aşamada ihtiyatî tedbir sebebi ortaya çıkmışsa ihtiyatî tedbirin yetkisizlik kararı veren mahkemeye yöneltmesi gerektiğini belirtmektedir. Bu çözümün her ne kadar “verilen nihaî kararlar hâkim dosyadan elini çeker” kuralına aykırı olsa da “hukuk devleti”ne uygun olduğunu savunmaktadır (**YILMAZ**, İhtiyatî Tedbir, s. 218 – 220).

<sup>62</sup> **KURU/ARSLAN/YILMAZ**, s. 618; **ERCAN**, HUMK m. 113/A, s. 932; dava açıldıktan sonra görevsiz mahkemece verilmiş olan ihtiyatî tedbir kararının geçersiz olduğu konusunda bkz. **ÖZKAN**, s. 44.

<sup>63</sup> **YILMAZ**, C. I, s. 876; **YILMAZ**, İhtiyatî Tedbir, s. 218, dp. 7; aksi yönde bkz. **BELGESAY**, s. 280 – 281.

<sup>64</sup> **YILMAZ**, C. I, s. 878; **KURU**, C. IV, s. 4324; **PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES**, s. 654; **ERCAN**, s. 67.

<sup>65</sup> RG. T. 05.07.2001, S. 24453.

verebilecektir. Kanundaki bu açık düzenleme dolayısıyla bu kanun kapsamına giren işlerde hakemler ihtiyatî tedbir ve ihtiyatî haciz kararı verebilecektir<sup>66</sup>. Ancak hakemler tarafından verilmiş olan bu kararlarının cebri icrası mümkün değildir (MTK m. 6)<sup>67</sup>.

### c. İhtiyatî Tedbir Talebi Hakkında Karar

İhtiyatî tedbir yargılamasında basit yargılama usûlü uygulanır (HUMK m. 507/1, b.2). Hukuk Muhakemeleri Kanunu Tasarısı'nın 322. maddesinin c bendinde de bu husus açıkça belirtilmiştir. Ayrıca ihtiyatî tedbir yargılaması, yukarıda geçici hukukî korumaların özelliklerinde de belirtildiği gibi, iki açıdan özellik gösterir: Birincisi karşı taraf dinlenmeden karar verilebilmesi ve ikincisi de yaklaşık ispatla yetinilmesidir.

Yargılama hukukunda kural, hâkimin her iki tarafı dinleyip bir karara varması ve duruşma yapılmasıdır. Ancak ihtiyatî tedbir yargılaması, kendine özgü kuralları olan bir yargılamadır<sup>68</sup> ve asıl yargılamadan farklı özellikler içermektedir. Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 105. maddesinin birinci fıkrasına göre ihtiyatî tedbir mahkemeye yöneltilecek bir dilekçe ile talep olunur ve derhâl iki taraf da duruşmaya çağılır, gelmezlerse de yokluklarında karar verilir. İhtiyatî tedbir yargılamasında tarafların süre talebinin dikkate alınmayacağı belirtilmektedir<sup>69</sup>. Buna göre ihtiyatî tedbir yargılamasında da kural iki tarafın dinlenmesi ve duruşma açılmasıdır. Ancak maddenin ikinci fıkrasında, acil ve talep edenin hakkının derhâl koruma altına alınmasının zorunlu olduğu hâllerde, her iki taraf da davet edilmeksizin karar verilebileceği düzenlemesine yer verilmiştir. Böylece aleyhine ihtiyatî tedbir talep edilen tarafın bu durumu öğrenince henüz ihtiyatî tedbire karar verilmeden önce uyuşmazlık konusu malı başkasına devretmesi, tahrip etmesi gibi

---

<sup>66</sup> KURU/ARSLAN/YILMAZ, s. 618; BİLGE Necip/ÖNEN Ergun, Medenî Yargılama Hukuku Dersleri, 3. Baskı, Ankara 1978, s. 367 – 368; AKINCI Ziya, “Hakemlerin İhtiyati Tedbir ve İhtiyati Haciz Kararı Verme Yetkisi”, Prof. Dr. Şükrü Postacıoğlu'na Armağan, İzmir 1997, s. 218; ANSAY Sabri Şakir, Hukuk Yargılama Usulleri, 7. Bası, Ankara 1960, s. 197.

<sup>67</sup> DURMAN, s. 66.

<sup>68</sup> DEREN-YILDIRIM, Geçici Hukukî Korumalar, s. 59.

<sup>69</sup> BERKİ, s. 31.

tedbirin amacını zedeleyebilecek olan davranışlarda bulunacağı yönünde hâkimde kanaat oluşması durumunda, hâkim, karşı tarafı dinlemeden de tedbir hakkında karar verebilir. İhtiyatî tedbir kararı bakımından ikinci özellik de, hâkimin kararını tam bir kanaate sahip olduktan sonra vermesi kuralına getirilen istisnadır. Zira, hâkim, ihtiyatî tedbire karar vermesi bakımından yaklaşık ispatla da yetinebilecektir<sup>70</sup>. Bu anlamda ispat yükünde ya da ispat araçlarında bir değişiklik sözkonusu değildir; sadece ispat ölçüsü düşürülmüştür<sup>71</sup>.

Hukuk Muhakemeleri Kanunu Tasarısı'nın 396. maddesinin ikinci fıkrasına göre de talep edenin haklarının derhâl korunmasında zorunluluk bulunan hâllerde, hâkim karşı tarafı dinlemeden de tedbire karar verebilir. Tasarı'nın 396. maddesinin üçüncü fıkrasında "*Tedbir talep eden taraf, ... davanın esası yönünden kendisinin haklılığını yaklaşık olarak ispat etmek zorundadır*" ifadesine yer verilerek aslında günümüzde kabul edilen ispat ölçüsünün Tasarı'da daha açıklayıcı şekilde yer alması sağlanmıştır.

İhtiyatî tedbir talebini inceleyen mahkeme, talebin reddine ya da kısmen veya tamamen kabulüne karar verebilir. Mahkeme, görevsizlik, yetkisizlik, hukukî yararın bulunmaması gibi hâllerde ihtiyatî tedbir talebini usûlden; talepte bulunan tarafın yeterli delil gösterememesi gibi nedenlerle de esastan reddeder<sup>72</sup>. Eğer mahkeme ihtiyatî tedbir talebini haklı görürse, ihtiyatî tedbir kararı verir. Mahkemenin vermiş olduğu karar geçici nitelikte bir karardır. İhtiyatî tedbir talebine ilişkin karar temyiz edilemez<sup>73</sup>. Ancak doktrinde bir görüş de ihtiyatî tedbir kararları bakımından da

---

<sup>70</sup> ALANGOYA/YILDIRIM/DEREN-YILDIRIM, s. 410; YILMAZ, İhtiyatî Tedbir, s. 216; ÜSTÜNDAĞ, İhtiyatî Tedbirler, s. 47; ÖZEKES, s. 65; ÖZKÖK, s. 42;

<sup>71</sup> PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES, s. 655 – 656; ANSAY, Yargılama, s. 198; POSTACIOĞLU, s. 488; YILMAZ, C. I, s. 888 – 896; KURU, C. IV, s. 4326; doktrinde ihtiyatî tedbir yargılamasında her türlü delile başvurulamayacağı; yeminin delil olarak kabul edilemeyeceğini ve tanık deliline de istisnai hâllerde başvurulabileceği belirtilmektedir (YILMAZ O., s. 51; ÖZKÖK, s. 43).

<sup>72</sup> YILMAZ, C. I, s. 898; ERİŞİR, s. 155; ERİŞİR 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. 245.

<sup>73</sup> KURU/ARSLAN/YILMAZ, s. 620; PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES, s. 656 – 657; ÜSTÜNDAĞ, s. 587; ÜSTÜNDAĞ, İhtiyatî Tedbirler, s. 55; ALANGOYA/YILDIRIM/DEREN-YILDIRIM, s. 411; BELGESAY, s. 290; MUŞUL, s. 195.

kanun yoluna başvurulabileceğini kabul etmektedir. Bu görüşe göre, geçici hukukî koruma yargılamasında doğrudan maddî hakka ilişkin bir karar verilmemekte, iddia edilen hakkın güvence altına alınması ya da geçici olarak ifa edilmesinin mümkün olup olmadığı incelenmektedir. Yani geçici hukukî koruma yargılamasında uyuşmazlık konusu hakkın güvence altına alınması ya da geçici olarak gerçekleştirilmesidir ve mahkeme bu talep hakkında bir karar vererek geçici hukukî koruma bakımından uyuşmazlığı ortadan kaldırmakta, dolayısıyla da bu yönüyle dosyadan el çekmektedir. Bu anlamda da geçici hukukî koruma bakımından sınırlı olarak adeta bir nihaî karar ortaya çıkmaktadır. İhtiyatî haciz bakımından da kanun yolunun açıkça kabul edilmiş olması karşısında ve ihtiyatî tedbirler bakımından da herhangi bir yasaklayıcı düzenleme olmaması dikkate alındığında burada önemli olan ihtiyatî tedbir talepleri hakkında verilen kararların nihaî karar olup olmadığının tespitidir. Bu görüşteki yazarlar nihaî kararları gerçek ve geçici nitelikli nihaî kararlar olmak üzere ikiye ayırmakta ve geçici hukukî koruma yargılamasında sonunda verilen, asıl uyuşmazlıktan kısmen bağımsız niteliği olup kendi konusunu oluşturan taleple sınırlı etki doğuran kararları geçici nitelikte nihaî karar olarak nitelendirmektedir. İhtiyatî tedbirler için öngörülmüş olan itiraz da kanun yolunu niteliğine sahip değildir. Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 427. maddesinin birinci fıkrası uyarınca da mahkemelerin nihaî kararlarına karşı temyiz yoluna başvurulabileceğine göre ihtiyatî tedbir talepleri hakkında verilen kararlara karşı da kanun yoluna başvurulabilecektir<sup>74</sup>. Hukuk Muhakemeleri Kanunu Tasarısı'nın 397. maddesinin üçüncü fıkrasında ihtiyatî tedbir talebinin reddi hâlinde, kanun yoluna başvurma imkânı tanınmıştır. Bu başvuru öncelikle incelenecek ve kesin olarak karara bağlanacaktır.

İhtiyatî tedbir kararının içeriğine ilişkin bir düzenleme Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nunda yer almasa da ihtiyatî tedbir kararının da genel mahkeme kararlarının içerdiği unsurlarla (HUMK m. 388) birlikte ihtiyatî tedbir talebinin kabulü hâlinde tedbirin konusu ve türünü, tedbirin kimin tarafından yerine getirileceğini ve teminat gösterilip gösterilmeyeceğini (gösterilecekse cinsi ve

---

<sup>74</sup> ÖZEKES/ERİŞİR, s. 1258 – 1264.

tutarını) içermesi gerekir<sup>75</sup>. Hukuk Muhakemeleri Kanunu Tasarısı'nın 397. maddesinin ikinci fıkrasında ise kararda yer alması gereken hususlar açıkça belirtilerek hem tedbirin gerekçesi ve dayanağı hem de somut olarak ne tür bir tedbire karar verildiği anlaşılacaktır.

İhtiyatî tedbir talebi hakkında, niteliği gereği, çabuk karar verildiği; yaklaşık ispatla yetinildiği ve aleyhine tedbir talep edilen taraf dinlenmeden de karar verilebildiği için yanlış ihtiyatî tedbir kararı neticesinde aleyhine tedbir talep edilen tarafın zarara uğraması sözkonusu olabilir. İşte bu durumu göz önünde bulunduran Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunumuz 110. maddesinde ihtiyatî tedbir talep eden tarafın teminat göstermesi kuralını getirmiştir. Ancak aynı maddede ihtiyatî tedbir talep edenin teminat göstermeyebileceği durumlar düzenlenmiştir. Bunlardan birincisi hâkimin teminat gösterilmesinin zorunlu olmadığını takdir etmesidir. Ayrıca Devlet ihtiyatî tedbir talep etmişse Devletin ve son olarak da adli yardımdan yararlananların teminat göstermesine gerek yoktur. Hukuk Muhakemeleri Kanunu Tasarısı'nın 398. maddesinde ise nispeten farklı bir düzenlemeye gidilmiştir. Kural olarak ihtiyatî tedbir talebinde bulunanın teminat göstermesi gerekmele birlikte talebin, resmî belge veya başkaca kesin delillere dayanması veya durum ve koşulların gerektirmesi durumunda mahkemenin gerekçesini açıkça belirtmek şartıyla teminat alınmamasına da karar verebileceği ve adli yardımdan yararlanan kimsenin teminat göstermesine gerek olmadığı ifade edilmiştir. Ayrıca asıl davaya ilişkin hükmün kesinleşmesinden veya ihtiyatî tedbir kararının kalkmasından itibaren, bir ay içinde tazminat davasının açılmaması üzerine teminat iade edilecektir.

#### **d. Tamamlayıcı Merasim ve İcrası**

Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 101 ve 103. maddelerinde sınırlı olarak sayılmasa da karar verilebilecek ihtiyatî tedbir çeşitleri düzenlenmiştir.

---

<sup>75</sup> YILMAZ, C. I, s. 924; KURU/ARSLAN/YILMAZ, s. 619 – 620; PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES, s. 657; KURU, C. IV, s. 4330; ÖZKÖK, s. 49; bu kararın da gerekçeli olması gerektiği yönünde bkz. ÖZEKES, Gerekçe, s. 476 vd.

İhtiyatî tedbire karar verildikten sonra bunun uygulanması için herhangi bir süre Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nda belirtilmemiştir; tedbir ayakta kaldığı sürece uygulanması mümkündür. Ancak Hukuk Muhakemeleri Kanunu Tasarısı'nın 399. maddesinin birinci fıkrasında, ihtiyatî tedbir talep edenin, tedbir kararının uygulanmasını, kararın verildiği tarihten itibaren bir hafta içinde talep etmediği takdirde, kanunî süre içinde dava açılmış olsa dahi, tedbir kararı kendiliğinden kalkacağı kuralı getirilmiştir. İhtiyatî tedbir, kural olarak icra memuru tarafından icra edilir; fakat hâkim, yazı işleri müdürü veya katiplerden biri tarafından da uygulanmasına karar verebilir (HUMK m. 106/1). İhtiyatî tedbir kararı uygulandığında bir tutanak tutulur ve tedbir uygulanırken hazır bulunan ilgililere verilir; eğer sonra bulunmuyorlarsa tebliğ edilir (HUMK m. 106/2).

İhtiyatî tedbirin henüz dava açılmadan önce talep edilmesi ve talebin kabul edilmesi durumunda, Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 109. maddesinde tamamlayıcı merasim düzenlenmiştir. Buna göre ihtiyatî tedbir talebinde bulunan, ihtiyatî tedbire karar verildiği tarihten itibaren 10 (Hukuk Muhakemeleri Kanunu Tasarısı'nın 403. maddesinin birinci fıkrasına göre iki hafta) gün içinde esas hakkındaki davasını açmalı; dava açtığına dair mahkemeden aldığı belgeyi kararı uygulayan memura vererek ihtiyatî tedbir dosyasına koydurmalı ve bunun karşılığında bir belge almalıdır.

İhtiyatî tedbir talep eden, bu işlemleri 10 günlük süre içinde yaparsa tedbir kural olarak dava süresince devam eder; ancak 10 günlük süre içinde bu işlemleri yerine getirmezse tedbir kendiliğinden kalkar ve bu arada tedbir uygulanmışsa tedbirin fiilen kaldırılması ihtiyatî tedbiri uygulayan memurdan talep edilebilir (HUMK m. 109, son cümle).

### e. İhtiyatî Tedbirin Sona Ermesi

İhtiyatî tedbirin sona erdiği hâllerden biri, yukarıda<sup>76</sup> açıklamış olduğumuz tamamlayıcı merasimin gerçekleştirilmemiş olmasıdır. Gerçekten de ihtiyatî tedbirin henüz dava açılmadan önce talep edilmesi durumunda, ihtiyatî tedbir talebinde bulunanın, ihtiyatî tedbire karar verildiği tarihten itibaren 10 gün içinde esas hakkındaki davasını açmaması ya da davayı açmasına rağmen dava açtığına dair mahkemeden aldığı belgeyi kararı uygulayan memura vererek dosyasına koydurulmaması ve bunun karşılığında bir belge almaması durumunda ihtiyatî tedbir kendiliğinden ortadan kalkacaktır (HUMK m. 109).

İhtiyatî tedbirin sona erdiği bir diğer hâl ise, mahkemenin esas hakkında hükmünü vermesidir. Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 112. maddesine göre, esas hakkında mahkeme tarafından verilen kararın tefhim veya tebliğinden itibaren ihtiyatî tedbir kararı kendiliğinden ortadan kalkar. Ancak mahkeme hükmünde ihtiyatî tedbirin devamına da karar verebilir. Hukuk Muhakemeleri Kanunu Tasarısı'nın 403. maddesinin ikinci fıkrasına göre ise ihtiyatî tedbir kararının etkisi, aksi belirtilmediği takdirde, nihaî kararın kesinleşmesine kadar devam edecektir.

İhtiyatî tedbir kararının temyiz edilemeyeceğini yukarıda açıklamıştık; ancak aleyhine tedbir kararı verilen kişiye, değişik yollarla, ihtiyatî tedbir kararına karşı koyma imkânları tanınmıştır. Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 107. maddesine göre yokluğunda ihtiyatî tedbir kararı verilen taraf, ihtiyatî tedbir kararına itiraz edebilir. Kanunda bu itiraz için herhangi bir süre öngörülmemiştir; yargılama tamamlanıncaya kadar itiraz mümkündür<sup>77</sup>. İtiraz dilekçe ile yapılır ve itiraz eden delillerini de bu dilekçeye ekler. Esas hakkındaki dava açılmadan önce itiraz, ihtiyatî tedbire karar vermiş olan mahkemeye yapılır. Ancak esas hakkındaki dava açılmışsa, artık itirazlar davaya bakan mahkemeye yapılacaktır (HUMK m. 108/2).

<sup>76</sup> Bkz. yuk. I. Bölüm, I, C, 1, d.

<sup>77</sup> **BİLGE/ÖNEN**, s. 375; **BELGESAY**, s. 294; **POSTACIOĞLU**, s. 494; **ERCAN**, s. 132 – 133; **TAŞ KORKMAZ**, s. 149; **ÜSTÜNDAĞ**, s. 588; **ÖZKAN**, s. 51; **ÖZKÖK**, s. 79 – 80; **KURU/ARSLAN/YILMAZ**, s. 621; **PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES**, s. 661;.

Mahkemenin itiraz üzerine geçici olarak ihtiyatî tedbirin uygulanmasının durdurulmasına karar vermesi sözkonusu değilse itiraz ihtiyatî tedbirin uygulanmasını durdurmayacaktır. Mahkeme itirazı incelerken kural olarak tarafları dinler; ancak taraflar gelmese de dosya üzerinden inceleme yaparak karar verebilir. Mahkeme yaptığı inceleme sonunda itirazın reddine ya da kabulüne karar verir. Mahkeme itirazın kabulüne karar vermesi durumunda ihtiyatî tedbiri değiştirebilir ya da kaldırabilir (HUMK m. 108/2).

Hukuk Muhakemeleri Kanunu Tasarısı'nın 400. maddesinde de ihtiyatî tedbir kararlarına karşı itiraza ilişkin düzenlemeler yer almaktadır. Buna göre karşı taraf dinlenmeden verilmiş olan ihtiyatî tedbir kararlarına itiraz edilebilecek ve aksine karar verilmedikçe<sup>78</sup>, itiraz icrayı durdurmayacaktır. İkinci fıkrada da ihtiyatî tedbir kararı verilirken duruşma yapıp yapılmadığı gözetilmeden karşı tarafa itiraz hakkı tanınmıştır. Buna göre ihtiyatî tedbirin uygulanması sırasında karşı taraf hazır bulunuyorsa, tedbirin uygulanmasından itibaren; hazır bulunmuyorsa tedbirin uygulanmasına ilişkin tutanağın tebliğinden itibaren bir hafta içinde, ihtiyatî tedbirin şartlarına, mahkemenin yetkisine ve teminata ilişkin olarak, kararı veren mahkemeye itiraz edebilir. Maddenin üçüncü fıkrası ise mevcut sistemimize göre yeni bir düzenlemedir. Bununla üçüncü kişilere de ihtiyatî tedbir kararının uygulanması sebebiyle menfaatlerinin açıkça ihlâl edilmesi hâlinde bir hafta içinde ihtiyatî tedbirin şartlarına ve teminata itiraz etme imkânı sağlanmıştır. Son fıkraya göre ise itiraz üzerine verilen kararlara karşı kanun yoluna başvurulabilecektir.

Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 111. maddesinde aleyhine ihtiyatî tedbire karar verilen tarafa itiraz edebileceği iki farklı imkân tanınmıştır. Buna göre aleyhine ihtiyatî tedbire karar verilen taraf, ihtiyatî tedbir kararı verilirken mevcut olan şartların değiştiği ya da ortadan kalktığından bahisle tedbire itiraz edebilir. Bunun yanı sıra, ihtiyatî tedbire karar verilen taraf, mahkemeye başvurarak teminat gösterip tedbirin tamamen ortadan kaldırılmasını ya da değiştirilmesini talep edebilir. Mahkemenin bu konuda takdir yetkisi vardır; yaptığı inceleme sonucunda gerekli

---

<sup>78</sup> Bu düzenlemenin eleştirisi için bkz. **KURU** Baki, "2008 Tarihli Hukuk Muhakemeleri Kanunu Tasarısı Hakkında Genel Değerlendirme", *LEGAL MİHDİR*, 2009/1, s. 45 vd.



görürse uygun bir teminat karşılığında tedbiri kaldırabilir ya da değiştirebilir. Ancak mahkeme gerekçesini açıklayarak bu talebi reddedebilir<sup>79</sup>.

## 2. İhtiyatî Haciz Bakımından

### a. İhtiyatî Haciz Talebi

İhtiyatî haciz takip yapılmadan ya da dava açılmadan önce isteniyorsa, talepte bulunacak kişi, alacaklı olduğunu iddia eden kişidir. Takip başladıktan sonra alacaklı, dava açıldıktan sonra ise davacı ihtiyatî haciz talebinde bulunabilir.

İhtiyatî haciz talebi bir dilekçe ile mahkemeye yöneltilir<sup>80</sup>. İcra ve İflas Kanunu'nda dilekçede yer alması gereken unsurlar belirtilmemiştir. Dilekçede ihtiyatî haczin niteliğine uygun düştüğü ölçüde dava dilekçesindeki unsurlar yer alacaktır<sup>81</sup>.

### b. İhtiyatî Hacizde Görevli ve Yetkili Mahkeme

İhtiyatî hacizde görevli mahkeme bakımından İcra ve İflas Kanunu'nda herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle de Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nundaki hükümler burada da uygulanacaktır. Buna göre ihtiyatî hacizde talep konusuna esas teşkil eden para alacağı olduğu için alacağın miktarına göre görevli mahkeme belirlenecektir<sup>82</sup>. İcra mahkemeleri, konkordato mühletinin kaldırılması durumunda ihtiyatî haciz kararı vermesi hâli dışında, ihtiyatî

---

<sup>79</sup> PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES, s. 662; bu konuda hâkimin takdir yetkisinin mutlak olduğu konusunda bkz. ÖZKAN, s.52.

<sup>80</sup> BERKİN, s. 45; POSTACIOĞLU, İcra Hukuku, s. 714; UYAR, s. 46; ÖZKAN, s. 431; KURU, El Kitabı, s. 886; KURU/ARSLAN/YILMAZ, İcra ve İflâs, s. 434; Taraflar aralarındaki uyuşmazlığın tahkim yoluyla çözümleneceğini kararlaştırmış olsalar bile ihtiyatî haciz kararı mahkeme tarafından verilebilir (AKINCI, s. 218).

<sup>81</sup> Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. ÖZEKES, s. 189 – 190; ANSAY Sabri Şakir, Hukuk İcra ve İflâs Usulleri, 5. Bası, Ankara 1960, s. 315; BERKİN, s. 45; KURU, El Kitabı, s. 886.

<sup>82</sup> AKYAZAN Sıtkı, İhtiyatî Hacizler ve Hacze İştirak Dereceleri, İstanbul 1958, s. 26 – 27; POSTACIOĞLU, İcra Hukuku, s. 713; UYAR, s. 44; ÖZKAN, s.428; ÜSTÜNDAĞ, İcra Hukuku, s. 409; KURU, El Kitabı, s. 886; KURU/ARSLAN/YILMAZ, İcra ve İflâs, s. 434.

hacze karar veremez<sup>83</sup>.

İcra ve İflâs Kanunu'nun 258. maddesine göre ihtiyatî hacze Kanun'un 50. maddesine göre yetkili mahkeme tarafından karar verilir. Bu maddede atıf yapılan Kanun'un 50. maddesi ilâmsız takip yolunda yetki konusunu düzenlemektedir ve Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun yetkiye ilişkin maddelerine atıf yapmaktadır. Dolayısıyla ihtiyatî hacizde yetkili mahkemenin belirlenmesinde yine Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu göz önünde bulundurulacaktır. Ancak İcra ve İflâs Kanunu'nun 50. maddesinin birinci fıkrasındaki açık düzenleme nedeniyle, alacak bir sözleşmeden kaynaklanıyorsa, sözleşmenin yapıldığı yer mahkemesinin yetkili olması için Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 10. maddesinde aranan davalı veya vekilinin dava açıldığı sırada o yerde bulunması şartı aranmayacaktır<sup>84</sup>.

Dava açıldıktan sonra ise, ihtiyatî haciz ancak davaya bakan mahkemeden talep edilebilir<sup>85</sup>.

### c. İhtiyatî Haciz Talebi Hakkında Karar

İhtiyatî haciz yargılamasında basit yargılama usûlü uygulanır<sup>86</sup>. Ayrıca ihtiyatî haciz yargılaması, yukarıda geçici hukukî korumaların özelliklerinde de belirtildiği gibi, iki açıdan özellik gösterir: Birincisi karşı taraf dinlenmeden karar verilebilmesi ve ikincisi de yaklaşık ispatla yetinilmesidir.

Gerçekten de İcra ve İflâs Kanunu'nun 258. maddesinin 2. fıkrasına göre, mahkeme iki tarafı dinleyip dinlememekte serbesttir. Yani hâkim karşı tarafın dinlenilmesinin ihtiyatî haczin amacını bertaraf edeceğini düşünüyorsa, karşı tarafı dinlemeden de ihtiyatî haciz kararı verebilecektir. Bunun yanı sıra ihtiyatî haciz talep eden alacaklı, alacağını ve ihtiyatî haciz sebeplerini ispat yükü altında olsa da burada

<sup>83</sup> ÖZEKES, s. 178 – 179; PEKCANITEZ/ATALAY/SUNGURTEKİN ÖZKAN/ÖZEKES, s. 451.

<sup>84</sup> UYAR, s. 41; ÖZEKES, s. 184; ÜSTÜNDAĞ, İcra Hukuku, s. 409; KURU, El Kitabı, s. 885.

<sup>85</sup> ÖZEKES, s. 185; YILMAZ, C. II, s. 1108; KURU, El Kitabı, s. 885; PEKCANITEZ/ATALAY/SUNGURTEKİN ÖZKAN/ÖZEKES, s. 451.

<sup>86</sup> ÖZEKES, s. 202.

da aranan yaklaşık ispat yeterli olacaktır<sup>87</sup>.

İhtiyatî haciz talebini inceleyen hâkim, talebin kabulü ya da reddi yönünde bir karar verecektir. İhtiyatî haciz şartlarının bulunmaması veya en azından Kanunun aradığı ölçüde ispat edilememiş olması durumunda talep reddedilecektir. İhtiyatî haczin şartları bulunuyorsa talep kabul edilecektir.

İhtiyatî tedbir talebi hakkında bir karar verilirken öncelikle alacaklının menfaatleri esas alınmaktadır. Zira taraflar arasındaki hukukî ilişkinin tam olarak ortaya konulması aranmamakta ve karşı taraf dinlenmeden karar verilebileceği gibi yaklaşık ispatla da yetinilmektedir. Bu durum da ihtiyatî haciz yargılamasında öncelikle menfaat dengesinin alacaklı lehine işlediğini göstermektedir. Ancak kararın alınması ile birlikte gerek tamamlayıcı merasimin öngörülmesi, gerekse teminat, itiraz müesseseleri ve kanun yoluna başvuru imkânı sağlanması ile menfaat dengesi borçlu lehine dönmektedir<sup>88</sup>.

İcra ve İflâs Kanunu'nun 258. maddesinin 3. fıkrasında ihtiyatî haciz talebinin reddi hâlinde kanun yoluna<sup>89</sup> başvurulabileceği düzenlenmiştir. Hukukumuzda şu an için başvurulabilecek kanun yolu temyizdir<sup>90</sup>. İhtiyatî haciz talebinin kabulü hâlinde ise, İcra ve İflas Kanunu'nun 265. maddesinde itiraz imkânı tanınmıştır.

İhtiyatî haciz kararında yer alması gereken hususlar İcra ve İflâs Kanunu'nun 260. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre ihtiyatî haciz kararında; alacaklının ve

---

<sup>87</sup> ÖZEKES, s. 209 vd. ve 216 vd.; ÜSTÜNDAĞ, İcra Hukuku, s. 410; YILMAZ, C. II, s. 1108 – 1109; KURU, El Kitabı, s. 886 – 887; PEKCANITEZ/ATALAY/SUNGURTEKİN ÖZKAN/ÖZEKES, s. 452; KURU/ARSLAN/YILMAZ, İcra ve İflâs, s. 435; 19. HD. 03.06.2009, 5157/5255 (YKD, C. 36, 2010/2, s. 289 – 290).

<sup>88</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. ÇİFTÇİ Pınar, İcra Hukukunda Menfaat Dengesi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2008, s. 397 vd.

<sup>89</sup> Hükümde “kanun yolu” teriminin kullanılmasının isabetli olduğu yönünde bkz. DEREN-YILDIRIM Nevhis, “4949 sayılı ve 17.7.2003 Tarihli Kanun ile Yapılan Değişiklik Çerçevesinde İhtiyatî Haciz Kararlarının Hukukî Niteliği ve Kontrolü”, YÜHFD, C. 1, 2004/2, s. 438.

<sup>90</sup> PEKCANITEZ/ATALAY/SUNGURTEKİN ÖZKAN/ÖZEKES, s. 452; ÖZEKES, Gerekçe, s. 480; ÜSTÜNDAĞ, İcra Hukuku, s. 415; bunun uygulamada yaratacağı sorunlar hakkında bkz. DEREN-YILDIRIM, Değişiklik, s. 439 vd.; ÖZEKES, Değişikliklerin Değerlendirilmesi, s. 449.

gerekiyorsa temsilcisinin ve borçlunun adı, soyadı ve yerleşim yeri; haczin ne gibi belgelere dayandığı ve ne miktar alacak için konulduğu; haciz konulmasının sebebi; haczolunacak şeyler ve alacaklının zararın tazminiyle yükümlü olduğu ve gösterilen teminatın nelerden ibaret bulunduğu hususları yer alır<sup>91</sup>.

İcra ve İflâs Kanunu'nun 259. maddesinin birinci fıkrasına göre ihtiyatî haciz talep eden alacaklı hacizde haksız çıktığı takdirde borçlunun ve üçüncü şahsın bu yüzden uğrayacakları bütün zararlardan sorumludur ve Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununun 96. maddesinde yazılı teminatı vermek zorundadır. Ancak aynı maddenin 2. ve 3. fıkralarında bu kurala bazı istisnalar getirilmiştir. Buna göre alacak bir ilâma dayanıyorsa teminat alınmaz; bunun yanı sıra alacak ilâm niteliğinde bir belgeye dayanıyorsa teminat gösterilmesinin gerekli olup olmadığını hâkim takdir edecektir.

#### **d. Tamamlayıcı Merasim ve İcrası**

İcra ve İflâs Kanunu'nun 261. maddesinin birinci fıkrasına göre alacaklı, ihtiyatî haciz kararının verildiği tarihten itibaren on gün içinde kararı veren mahkemenin yargı çevresindeki icra dairesinden ihtiyatî haciz kararının icrasını istemek zorundadır. Aksi hâlde ihtiyatî haciz kararı kendiliğinden kalkar. İcra dairesi genel haciz hükümlerine göre ihtiyatî haczi uygulayacaktır (İİK m. 261/2). İhtiyatî haczin icrası ile ilgili şikâyetler icrayı yapan icra dairesinin bağlı olduğu icra mahkemesine yapılır (İİK m. 261/3). Haczi uygulayan memur bir tutanak düzenler. İcra dairesi, ihtiyatî haciz tutanağının birer suretini üç gün içinde haciz sırasında hazır bulunmayan alacaklı ve borçluya ve icabında üçüncü şahsa tebliğ eder (İİK m. 262).

İcra ve İflâs Kanunu'nun 264. maddesinin birinci fıkrasına göre borçluya karşı takip başlatmadan ya da dava açmadan önce ihtiyatî haciz kararı almış ve bu karara göre borçlunun mallarına haciz koydurmuş alacaklı, yedi gün içinde borçluya karşı takip talebinde bulunmak ya da dava açmak zorundadır. Bu yedi günlük süre,

---

<sup>91</sup> Bu kararın da mutlaka gerekçeli olması gerektiği yönünde bkz. **ÖZEKES**, Gerekçe, s. 476 vd.

borçlu ihtiyatî haczin uygulanması sırasında hazır bulunuyorsa haczin icrasından; hazır bulunmuyor ise ihtiyatî haciz tutanağının kendisine tebliğinden itibaren işlemeye başlar. Alacaklının bu süre içinde dava açmaması veya takip talebinde bulunmaması durumunda, ihtiyatî haciz kendiliğinden hükümsüz hâle gelir ve bu durum ilgililer isterse gerekli yerlere bildirir (İİK m. 264/4).

Alacaklının başlatmış olduğu icra takibinde, borçlu ödeme emrine itiraz ederse, alacaklı, bu itirazın tebliğ tarihinden itibaren yedi gün içinde icra mahkemesinden itirazın kaldırılmasını istemek veya itirazın iptali için mahkemede dava açmak zorundadır. İcra mahkemesi, itirazın kaldırılması talebini reddederse alacaklı kararın tefhim veya tebliği tarihinden itibaren yedi gün içinde itirazın iptali davası açmalıdır (İİK m. 264/2).

İhtiyatî haciz, alacak davasının mahkemede görüldüğü sırada konulmuş veya alacaklı birinci fıkra göre mahkemede dava açmış ise, esas hakkında verilecek hükmün mahkemece tebliğinden itibaren bir ay içinde alacaklı takip talebinde bulunmak zorundadır (İİK m. 264/3). Alacaklı bu süreleri geçirir veya davasından yahut takip talebinden vazgeçerse veya takip talebi kanunî sürelerin geçmesiyle düşerse veya dava dosyası işlemde kaldırılsın da bir ay içinde dava yenilenmezse veya davasında haksız çıkarsa ihtiyatî haciz hükümsüz kalır (İİK m. 264/4).

#### **e. İhtiyatî Haciz Sona Ermesi**

Tamamlayıcı merasimin yerine getirilmemesi hâlinde ihtiyatî haczin kendiliğinden hükümsüz hâle gelmesi, ihtiyatî haczin sona erdiği hâllerden biridir. Bu konuyu yukarıda<sup>92</sup> açıkladığımız için burada tekrar etmiyoruz.

İhtiyatî haciz talebinin kabulüne ilişkin karar temyiz edilemez; ancak bu karara borçlu ve üçüncü kişiler Kanunda belirtilenlerle sınırlı sebeplere dayanarak

---

<sup>92</sup> Bkz. yuk. I. Bölüm, I, C, 2, d.

itiraz edebilir<sup>93</sup>. İcra ve İflâs Kanunu'nun 265. maddesinin birinci fıkrasına borçlu kendisi dinlenilmeden verilen ihtiyatî haczin dayandığı sebeplere, mahkemenin yetkisine ve teminata ilişkin olarak; menfaati ihlâl edilen üçüncü kişiler de ihtiyatî haczin dayandığı sebepler veya teminat bakımından itiraz edebilir. Burada belirtilen “ihtiyatî haciz sebeplerini”, “ihtiyatî haciz şartları” olarak anlamalıyız. Zira ihtiyatî haciz sebepleri, ihtiyatî haciz şartlarının sadece bir bölümünü oluşturur<sup>94</sup>. Bu hüküm ile kastedilen ise ihtiyatî haczin şartlarının gerçekleşmediğine yönelik olarak da itiraz edilebileceğidir. İhtiyatî haciz kararı verilirken dinlenen borçlu, tüm itirazlarını dinlendiği duruşmada ileri sürmelidir<sup>95</sup>.

Borçlu, haciz huzurunda yapılmışsa, haczin konulduğu haciz borçlunun yokluğunda yapılmışsa, haciz tutanağının borçluya tebliğinden itibaren; menfaati ihlâl edilen üçüncü kişiler ise, ihtiyatî haczi öğrendiği tarihten itibaren 7 gün içinde ihtiyatî hacze itiraz etmelidir (İİK m. 265/1).

İtiraz, ihtiyatî haciz kararını veren veya ihtiyatî hacze karar verildikten sonra borçluya karşı dava açılmışsa davanın açıldığı mahkemede yapılır<sup>96</sup>.

İhtiyatî hacze itiraz eden, dilekçesine dayandığı bütün belgeleri eklemelidir. Mahkeme, itiraz üzerine iki tarafı davet edip gelenleri dinledikten sonra, ancak iki taraf da gelmezse evrak üzerinde inceleme yaparak karar verilir. Mahkeme, itiraz sebeplerine bağlı olarak inceleme yapar. Mahkeme, itiraz sebeplerini yerinde görürse itirazı kabul eder; ancak bununla birlikte ihtiyatî haczi kaldırmak zorunda değildir, mahkeme ihtiyatî haczi kaldırmadan değiştirebilir (İİK m. 265/3, 4). İtiraz üzerine verilen kararlara karşı kanun yoluna başvurulabilir<sup>97</sup>. İhtiyatî haciz kararı verilirken dinlenmeyen, daha sonra süresinde itirazlarını bildiren borçlu gibi itirazlarını

<sup>93</sup> UYAR, s. 124 vd.; ÖZEKES, s. 328; KURU, El Kitabı, s. 894 vd.; UYAR Talih, İcra ve İflâs Kanunu Şerhi, C. 11 (İİK. 265 – 277), 2. Baskı, Ankara 2009, s. 17256; PEKCANITEZ/ATALAY/SUNGURTEKİN ÖZKAN/ ÖZEKES, s. 457; KURU/ARSLAN/YILMAZ, İcra ve İflâs, s. 438; 11. HD 27.04.2009, 3834/4928 (YKD, C. 36, 2010/1, s. 63 – 65).

<sup>94</sup> ÖZEKES, s. 323; PEKCANITEZ/ATALAY/SUNGURTEKİN ÖZKAN/ ÖZEKES, s. 457.

<sup>95</sup> ÖZEKES, Gerekeçe, s. 482.

<sup>96</sup> KONURALP C., s. 103; KURU, El Kitabı, s. 896; PEKCANITEZ/ATALAY/SUNGURTEKİN ÖZKAN/ÖZEKES, s. 458.

<sup>97</sup> Günümüzde başvurulabilecek kanun yolu temyizdir (ÖZEKES, Gerekeçe, s. 481).

dinlendiği duruşmada bildiren borçlu da itiraz úzerine verilen karara karşı kanun yoluna başvurabilir. Zira ister dinlendiği duruşmada isterse daha sonra sűresinde itirazlarını bildirmiş olsun aynı hukukî durumda olanlara aynı hukukî imkânların sunulması gerekir. Aksinin kabulű ihtiyatî haciz kararının verildiği duruşmada dinlenmeyen borçluyu daha üstűnlük sağlamak anlamına gelecektir<sup>98</sup>. Yargıtay, bu başvuruyu öncelikle inceler ve verdiği karar kesindir. Bu başvuru, ihtiyatî haciz kararının icrasını durdurmaz (İİK m. 265/5).

İtirazın yanı sıra İcra ve İflâs Kanunu'nun 266. maddesinde, borçluya, göstereceği teminat karşılığında ihtiyatî haczin kaldırılmasını mahkemeden isteme olanağı tanınmıştır. Borçlu bu talebini dava açılmadan önce ihtiyatî haciz kararını veren, dava açıldıktan ancak takip başlatılmadan önce davaya bakan mahkemeye yöneltir; takibe başlandıktan sonra bu yetki, icra mahkemesine geçer. Mahkemenin talebi kabul etmesi hâlinde, ihtiyatî haciz mutlak anlamda kaldırılmaz; zira burada ihtiyatî haciz, ihtiyaten haczedilen mal üzerinden kalkmakla birlikte teminat üzerinden devam etmektedir<sup>99</sup>.

### **3. Delil Tespiti Bakımından**

#### **a. Delil Tespiti Talebi**

Delil tespiti mahkemeden bir dilekçe ile talep edilir. Dilekçede mahkemenin adı, tarafların kimlik ve adreslerinin yanı sıra tespiti istenen deliller, delil tespiti istenmesinin nedenleri ve bu konudaki olaylar, tanık ve bilirkişilere sorulacak sorular yer alır (HUMK m. 371). Dava açılmadan önce mahkemeye yöneltilen delil tespiti taleplerinde asıl uyuramazlığın da dilekçede yer alması hukukî yararın belirlenmesi bakımından gereklidir<sup>100</sup>. Hukuk Muhakemeleri Kanunu Tasarısı'nın 408. maddesinde bu düzenleme korunmakla birlikte devamında mahkeme tarafından

<sup>98</sup> ÖZEKES, Gerekçe, s. 482 – 483.

<sup>99</sup> PEKCANİTEZ/ATALAY/SUNGURTEKİN ÖZKAN/ÖZEKES, s. 460; ÖZEKES, Değişikliklerin Değerlendirilmesi, s. 456; UYAR, şerh, s. 17393 – 17394; KONURALP C., s. 103.

<sup>100</sup> PEKCANİTEZ/ATALAY/ÖZEKES, s. 669; GÜNAY/GÜNAY, s. 127; doktrinde bu husus ileride açılacak olan davanın somut olarak gösterilmesi gerektiği şeklinde de belirtilmiştir (AKİL, s. 24 – 25).

belirlenen tespit giderleri avans olarak ödenmedikçe sonraki işlemlerin yapılamayacağı; tespit talebinin haklı bulunması hâlinde kararın karşı tarafa icra sırasında hazır bulunabileceğine ve itiraz ve ilave soruların bir hafta içinde bildirilmesine ilişkin ihtarını da içerir bir şekilde tebliğ edileceği şeklinde yeni kurallar getirilmiştir.

Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 370. maddesinde “*Delillerin tesbiti için salahiyyetar olan mahkeme, davanın rüyet edildiği veyahut dava ikame olunmamış ise en seri ve en az masrafla delilin tesbiti kabil bulunduğu mahkeme veya sulh hakimidir*” hükmüne yer verilmiştir. Bu hükümden yola çıkılarak delil tespitinin dava açılmadan önce talep edilmesi durumunda hangi mahkemenin görevli olacağı konusunda doktrinde iki farklı görüş ortaya çıkmıştır. Bir görüşe göre, görev ve yetki konusunda bir kısıtlamaya gidilmemiş, en çabuk ve en az masrafla delil tespitinin mümkün olduğu mahkemeden istenebileceği düzenlenmiştir<sup>101</sup>. Bir diğer görüşe göre ise, henüz dava açılmadan önce delil tespiti taleplerinin genel hükümlere göre (HUMK m. 1 vd.) görevli mahkemeye yöneltilmesi gerekir. Genel mahkemelerin görevli olması durumunda sulh ya da asliye mahkemesinden hangisinin görevine girdiğine bakılacak; esas hakkındaki dava özel mahkemelerden birinin görevine giriyorsa delil tespiti talebi görevli olan özel mahkemeye yöneltilecektir. Zira hükümde “delillerin tesbiti için salahiyyetar olan mahkeme” denilerek sadece yetkili mahkeme bakımından özel bir düzenlemeye yer verilmiş; görevli mahkemeye ilişkin bir düzenleme yer almamıştır<sup>102</sup>.

Dava açılmadan önce yapılacak delil tespiti talebinin yöneltileceği yetkili mahkeme ise en çabuk ve en az masrafla delillerin tespitini yapabilecek olan mahkemedir (HUMK m. 370).

Hukuk Muhakemeleri Kanunu Tasarısı'nın 407. birinci fıkrasında ise, delil

---

<sup>101</sup> PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES, s. 669; KURU, C. IV, s. 4433; KURU/ARSLAN/YILMAZ, s. 628; POSTACIOĞLU, s. 497; ALANGOYA/YILDIRIM/DEREN-YILDIRIM, s. 377.

<sup>102</sup> YILMAZ, C. II, s. 1346; AKYOL Leyla, Medenî Usul Hukukunda Delil Tespiti, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2003, s. 41 – 42; ÖZKAN, s. 371 – 373; AKİL, s. 20; GÜNAY/GÜNAY, s. 125.



tespitinde görev ve yetki konusu açıkça düzenlenmiştir. Buna göre, dava açılmadan önce delil tespiti, esas hakkında davaya bakacak olan mahkemeden istenebileceği gibi, üzerinde keşif yahut bilirkişi incelemesi yapılacak olan şeyin bulunduğu veya tanık olarak dinlenilecek kişinin oturduğu yer sulh mahkemesinden de istenebilecektir. Ayrıca maddenin üçüncü fıkrasında da dava açılmadan önce delil tespitinin yetkisiz veya görevsiz bir mahkemeye yaptırılmak istenmesi hâlinde buna derhâl itiraz edilmesi gerektiği esas hakkındaki dava açıldıktan sonra delil tespiti yapan mahkemenin yetkisiz ve görevsiz olduğunun ileri sürülemeyeceğine yönelik yeni bir düzenleme yer almaktadır.

Dava açıldıktan sonra ise, delil tespiti davanın açıldığı mahkemeden talep edilebilir (HUMK m. 370).

#### **b. Mahkemenin İncelemesi ve Kararı**

Delil tespiti talebi üzerine mahkeme, öncelikle gereken şartların oluşup oluşmadığını inceleyecektir. Delil tespiti talebinde bulunanın talebinin haklılığı konusunda mahkemede kanaat uyandırması gerekir; ancak burada da tam ispat aranmayacak yaklaşık ispatla yetinilecektir<sup>103</sup>.

Mahkeme yaptığı inceleme sonucunda delil tespiti talebinin reddi ya da kabulü yönünde bir karar verecektir. Delil tespiti talebinin kabulüne karar veren mahkeme delillerin tespiti için bir gün belirleyecektir (HUMK m. 371) ve delil tespitinin talep edildiği dilekçenin bir örneğini ve kararı karşı tarafa tebliğ edecektir; karşı taraf kendisinin de sorulmasını istediği soruları mahkemeye bildirebilir ve delil tespiti sırasında hazır bulunabilir (HUMK m. 372/1). Ancak delil tespiti talebinde bulunanın haklarını korumak bakımından zorunluluk varsa veya acil bir durum söz konusu ise mahkeme karşı tarafa tebligat yaptırmadan ve onun yokluğunda delil tespiti yapabilir. Bu durumda ise delil tespitine ilişkin tutanağın bir örneği karşı tarafa tebliğ edilir (HUMK m. 372).

---

<sup>103</sup> PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES, s. 670; KURU, C. IV, s. 4442; AKİL, s. 30; GÜNAY/GÜNAY, s. 128.

Delil tespiti talebinin kabulü ya da reddine ilişkin karara karşı kanun yoluna gidilemez; ancak delil tespiti talebinin kabulüne ilişkin karara karşı taraf itiraz edebilir. Bu itiraz delil tespitini yapan mahkeme tarafından incelenir (HUMK m. 373). Hukuk Muhakemeleri Kanunu Tasarısı'nın 408. maddesinin son fıkrasına göre karşı tarafın, delil tespiti talebinin kabulüne ilişkin kararın kendisine tebliğinden itibaren bir hafta içinde itirazlarını bildirebilir ve 409. maddesine göre de karşı tarafa tebligat yapılmaksızın delil tespiti yapılması durumunda tespit dilekçesi, kararı, tutanağı ve varsa bilirkişi raporunun bir örneği mahkemece kendiliğinden diğer tarafa tebliğ olunur ve karşı taraf tebliğden itibaren bir hafta içinde delil tespiti kararına itiraz edebilir.

### **c. Delil Tespitinin Yapılması**

Mahkeme delillerin tespitini her delil hakkındaki yargılama hükümlerine göre yapacaktır (HUMK m. 373, c.2). Delil tespiti yapan mahkeme bunun hakkında bir tutanak düzenler (HUMK m. 372/2).

Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 374. maddesine göre delil tespiti dosyası asıl dava dosyasının bir eki niteliğindedir ve onunla birleştirilir. Böylece tespit edilen delilin davada incelenme sırası geldiğinde taraflar bu delile dayanarak iddia ve savunmalarını ileriye süreceklerdir. Tespit edilen delilin değerlendirilmesi; o delilin niteliğine göre yapılır; örneğin bilirkişi incelenmesi yapılmışsa bu takdirde delil olarak değerlendirilir. Tespit edilen delili taraflar tartışma konusu yapabilir; bu konudaki itirazlarını ve karşı delillerini ileri sürebilirler<sup>104</sup>.

---

<sup>104</sup> PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES, s. 671; POSTACIOĞLU, s. 499; AKYOL, s. 72; AKİL, s. 48 – 49; GÜNAY/GÜNAY, s. 128 – 129.

## II. İŞ YARGILAMASININ TEMEL ÖZELLİKLERİ

### A. Görevli ve Yetkili Mahkeme Bakımından

Bir uyuşmazlığın çözümü için başvurulacak merci olan ilk derece mahkemeleri genel ve özel mahkemeler olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Genel mahkemeler sulh ve asliye hukuk mahkemeleridir. Özel mahkemeler ise, belirli uyuşmazlıkları çözmek üzere özel kanunlarla kurulmuş mahkemelerdir. Genel mahkemeler arasındaki ilişkinin yanısıra genel mahkeme ile özel mahkemeler ve iki özel mahkeme arasındaki ilişki de görev ayırımını ilgilendirir<sup>105</sup>.

İş hukukunda öne çıkan bir prensip olan işçiyi koruma düşüncesi ve iş uyuşmazlıklarının özelliği gereği uzmanlık gerektirmesi, genel mahkemeler dışında özel bir iş yargısının varlığını gerekli kılmıştır. Bu nedenle de iş yargısının örgütlenmesi ve yargılamaya ilişkin kurallar İş Mahkemeleri Kanunu<sup>106</sup> ile düzenlenmiştir<sup>107</sup>.

İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1. maddesinin birinci fıkrası uyarınca İş Kanunu'na<sup>108</sup> göre işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında iş sözleşmesinden veya İş Kanunu'na dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesi ile görevli olarak lüzum görülen yerlerde iş mahkemeleri kurulur<sup>109</sup>. Görüldüğü gibi iş mahkemeleri belirli uyuşmazlıkları

<sup>105</sup> PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES, s. 98.

<sup>106</sup> RG. T. 04.02.1950, S. 7424.

<sup>107</sup> NARMANLIOĞLU Ünal, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 3. Bası, İzmir 1998, s. 56 – 57; GÜNAY Cevdet İlhan, İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi, Ankara 2000, s. 32; BİRBEN Erhan/ÖKTEM Sezgi, “İş Yargılamasının Medeni Usûl Hukukuna Hakim Olan İlkeler Bakımından Değerlendirilmesi”, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, C. II, İstanbul 2001, s. 1077 – 1079; ERDÖNMEZ Güray, “İş Mahkemeleri Kanununun 8. Maddesinin 3. Fıkrası Üzerine Bir İnceleme”, Prof. Dr. Ergun Önen'e Armağan, İstanbul 2003, s. 182 – 183; BOZKURT H. Argun, İş Yargılaması Usul Hukuku, 2. Baskı, Ankara 2003, s. 27 – 28; SÜZEK Sarper, İş Hukuku, 4. Bası, İstanbul 2008, s. 100; AKYİĞİT Ercan, İş Hukuku, 7. Basım Ankara 2008, s. 50; ÜRCAN Gülümnden, Bireysel ve Toplu İş Hukukunda Tespit Davaları, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2008, s. 37.

<sup>108</sup> RG. T. 10.06.2003, S. 25134

<sup>109</sup> Kanun'da iş mahkemelerinin lüzum görülen yerlerde kurulacağı belirtilmiştir; iş mahkemesi kurulmayan yerlerde, o yerdeki asliye hukuk mahkemesi aynı zamanda iş mahkemesi sıfatıyla görev yapar (NARMANLIOĞLU, Ferdi İş İlişkileri, s. 57; GÜNAY Cevdet İlhan, “İş Mahkemelerinin

çözmek için kurulmuş özel mahkemelerdir.

Yukarıda belirtilen hükümden de anlaşılacağı üzere, bir uyuşmazlığın iş mahkemeleri tarafından çözümlenebilmesi için, tarafların İş Kanunu'nuna tâbi işçi, işveren veya işveren vekili olması ve aralarındaki uyuşmazlığın da iş sözleşmesinden veya İş Kanunu'na dayanan bir hak iddiasından kaynaklanması gerekir. Dolayısıyla İş Kanunu'nun 4. maddesinde sayılan işlerde çalışanlar, bu kanuna tâbi olmayacağı için bu kişilerin açacakları davalarda iş mahkemeleri görevli değildir<sup>110</sup>. Burada sadece İş Kanunu kapsamındakiler değil, diğer özel iş kanunlarından<sup>111</sup> doğan uyuşmazlıklarda da iş mahkemeleri görevlidir. Bunun yanı sıra toplu iş hukukuna ilişkin uyuşmazlıklar bakımından da Sendikalar Kanunu'nun<sup>112</sup> 63. maddesi ve Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun<sup>113</sup> 66. maddesinin ikinci fıkrasına göre bu kanunlardan doğan uyuşmazlıklar bakımından da iş mahkemeleri görevlidir. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun<sup>114</sup> 101. maddesine göre, kural olarak bu Kanun hükümlerinin uygulanmasıyla ilgili ortaya çıkan uyuşmazlıklar iş mahkemelerinde görülür.

İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesinde yetkiye ilişkin özel bir düzenleme getirilmiştir. Buna göre, iş mahkemelerinde açılacak her dava, açıldığı tarihte davalının Türk Medeni Kanunu gereğince ikametgahı sayılan yer mahkemesinde bakılabileceği gibi, işçinin işini yaptığı işyeri için yetkili mahkemede de bakılabilir. Bu düzenleme ile mahkemelerin yetkisine ilişkin genel kural olan davalının ikametgahı mahkemesinin yetkili olması kabul edilmiştir (HUMK m. 9/1). Ancak bunun yanı sıra, işçiyi korumak ve ona kolaylık sağlamak amacıyla<sup>115</sup> işçinin

---

Görevi”, ABD, 1999/2-3, s. 77; **GÜLVER** Ender, “İş Yargılamasında Görev”, İÜHFİM, C. LIX, 2001/1 – 2, s. 379; **ÜRCAN** Gülümnden, Sözlü Yargılama Usulü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2002, s.31; **BOZKURT**, İş Yargılaması, s. 27; **AKYİĞİT**, İş Hukuku, s. 50; **GÜNAY**, Şerh, s. 32; **GÜNAY** Cevdet İlhan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Uygulaması, Ankara 2007, s. 77; **ERDÖNMEZ**, s. 183; **PEKCANITEZ/ ATALAY/ ÖZEKES**, s. 84; **ÜRCAN**, Tespit Davaları, s. 37).

<sup>110</sup> **SÜZEK**, s. 101 - 103.

<sup>111</sup> Bkz. 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun (kısaca Basın İş Kanunu) ek madde 4 ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu madde 46/1.

<sup>112</sup> RG. T. 07.05.1983, S. 18040.

<sup>113</sup> RG. T. 07.05.1983, S. 18040.

<sup>114</sup> RG. T. 16.06.2006, S. 26200.

<sup>115</sup> **NARMANLIOĞLU**, Ferdi İş İlişkileri, s. 62; **SÜZEK**, s. 103.

işyerinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesinde dava açılabilme olanağı tanınarak seçimlik bir hak düzenlenmiştir.

İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesinde belirtilen “işçinin işini yaptığı işyeri için yetkili mahkeme”den, davanın açıldığı tarihte işçinin çalıştığı işyerinin bulunduğu yer mahkemesinin mi, yoksa uyuşmazlığın çıktığı tarihte işçinin çalıştığı işyerinin bulunduğu yer mahkemesinin mi anlaşılacağı konusunda doktrinde farklı görüşler mevcuttur. Bir görüşe göre buradaki yetkili mahkeme uyuşmazlığın çıktığı tarihte işçinin çalıştığı işyerinin bulunduğu yer mahkemesidir<sup>116</sup>. Bir diğer görüşe göre ise burada yetkili mahkeme belirlenirken işçinin dava açıldığı tarihteki işyeri göz önünde bulundurulmalıdır. Zira, burada davacıya seçimlik bir hak tanınırken yeni bir imkân, kolaylık yaratılmak istenmiştir. Bu görüşü savunanlara göre, kanun koyucu sadece işyerinden bahsedip uyuşmazlıktan bahsetmemiştir; kanun koyucu uyuşmazlığın çıktığı işyerinin bulunduğu yer mahkemesini yetkili kılmak isteseydi bunu açıkça düzenlerdi. Böyle açıkça bir düzenleme olmadığına göre, burada uyuşmazlık hâlinde olduğu işyerinden ayrılarak başka bir işyerinde çalışan işçinin eski işyeri aleyhine davasını yeni işyeri için yetkili olan mahkemede açabileceğini kabul etmek gerekir<sup>117</sup>. Kanımızca düzenlemeden anlaşılması gereken uyuşmazlık tarihindeki işçinin işyerinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesinin yetkili olduğudur. Zira, yargılamanın tanıkların dinlenmesi, bilirkişi incelemesi yapılması bakımından da uyuşmazlığın ortaya çıktığı yerde yürütülmesi daha yerindedir.

İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesindeki düzenlemenin yanı sıra, diğer iş kanunlarındaki özel düzenlemeler ile yetkili kılınmış mahkemeler varsa uyuşmazlıklar bu mahkemelerce çözümlenir. Örneğin Deniz İş Kanunu'nun<sup>118</sup> kapsamına giren gemi adamları ile bunların işveren veya işveren vekilleri arasında bu kanundan veya iş sözleşmesinden doğan davalar, iş sözleşmesinde başka bir

---

<sup>116</sup> TUNCAY A. Can, “İş Mahkemelerinin Görev ve Yetkisi Üzerinde Düşünceler”, İBD, 1988, C.62, S.4-5-6, s. 230; ŞEN Murat, “İş Mahkemelerinde Yetki ve Yetki Sözleşmeleri”, AÜEHFD, 2004, C. VIII, S. 1 – 2, s. 569; ÜRCAN, Tespit Davaları, s. 42 – 43.

<sup>117</sup> ŞAHLANAN Fevzi, “İş Yargılaması”, İÜHFM, C. XLII, S.1-4, İstanbul 1977, s. 401 - 402; CANBOLAT Talat, “İş Yargılaması ve Özellikleri”, Argumentum, Kasım 1990, C. 1, S. 4, s. 51; GÜNAY, Şerh, s. 197.

<sup>118</sup> RG. T. 29.04.1967, S. 12586.

hüküm yoksa, geminin bağlama limanında iş davalarına bakmaya yetkili mahkemede görülür (DİK m. 46/2).

İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesinin birinci cümlesinde, yukarıda açıkladığımız yetki kuralı düzenlendikten sonra ikinci cümlesinde bunlara aykırı sözleşmelerin geçersiz olacağı belirtilmiştir. Yetki sözleşmesi, tarafların bir uyuşmazlık hakkında aslında yetkili olmayan mahkemeyi yetkili kılmak amacıyla yaptıkları usûli bir sözleşmedir. Yetki sözleşmesinin geçerli olabilmesi için, kesin yetkinin sözkonusu olmaması ve kanunda açıkça başka bir mahkemenin yetkisinin kararlaştırılmasının yasaklanmamış olması, yetki sözleşmesinin yazılı olarak yapılması ve uyuşmazlığın ve yetkili mahkemenin belirli olması gerekir<sup>119</sup>. İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesinde de maddede düzenlenen iki yer mahkemesinin yetkisini veya seçim hakkını ortadan kaldıran ya da bu mahkemeler yanında başka bir mahkemeyi de yetkili kılan yetki sözleşmelerinin geçersiz olacağı düzenlenmiştir<sup>120</sup>. Bu hüküm ile iş yargılamasında yetki sözleşmesinin kesin olarak yasaklanıp yasaklanmadığı konusunda doktrinde çeşitli görüşler mevcuttur:

Bir görüşe göre İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesinde düzenlenen yetki kuralları kamu düzeniyle ilgilidir ve hüküm emredicidir. Bu nedenle de maddede belirtilen iki yer mahkemesinin yetkisinin yetki sözleşmesi ile kaldırılması mümkün olmadığı gibi, yetki sözleşmesi ile bunlar dışında başka bir yer mahkemesi de yetkili kılınmaz<sup>121</sup>. Bir diğer görüşe göre ise, maddede belirtilen mahkemelerin yetkisini kaldırmamak kaydıyla başka bir yer mahkemesinin de yetkili olacağına ilişkin yetki sözleşmeleri geçerlidir<sup>122</sup>. Üçüncü ve son görüşe göre ise, İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesinde düzenlenen yasak, işçiyi koruma amacına yönelik olduğuna göre işçinin, maddede belirtilen iki yerden biri mahkemesi veya yetki

<sup>119</sup> PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES, s. 124 – 126.

<sup>120</sup> Aynı yönde HGK 27.03.1968, 198/197 (Akip Açıklamalı Kanun İçtihat Programı – 23.08.2010).

<sup>121</sup> ŞAHLANAN, s. 403; SARISÖZEN İsmet, “İş Mahkemesinde Uygulanan Yargılama Usulü Konusunda Karşılaştırmalı Bir İnceleme”, Prof. Dr. Akif Erginay’a 65. Yaş Armağanı, Ankara 1981, s. 213; BOZKURT, İş Yargılaması, s. 222; TUNCAY, s. 231; ŞEN, s. 578; CANBOLAT, s. 51; GÜNAY, Şerh, s. 207 – 208; GÜNAY, Uygulama, s. 130; SÜZEK, s. 104; 9. HD. 18.11.1999, 13657/17636 (GÜNAY, Şerh, s. 212 – 213).

<sup>122</sup> EROL Nüzhet, “Türk İş Hukukunda Mahkemelerin Yer İtibariyle Yetkisi (Selahiyeti) ve Selahiyet Anlaşmaları”, İBD, C. XLII, Mayıs – Haziran 1968, s. 337; NARMANLIOĞLU, Ferdi İş İlişkileri, s. 64.

sözleşmesinde belirtilen bir yer mahkemesinde dava açması durumunda bu mahkemelerin yetkisi geçerli olarak kabul edilmelidir. Ancak işveren sadece maddede belirtilen iki yer mahkemesinde dava açabilir; işveren açısından bu iki yerden başka bir yer mahkemesini de yetkili kılan yetki sözleşmeleri geçersizdir. Yani hükmün kamu düzeni etkisi işverene karşı fakat işçi yararındır<sup>123</sup>.

Kanımızca, İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesindeki düzenleme kamu düzenine ilişkindir ve mutlaktır; maddeyi farklı şekilde yorumlamak amacına aykırı olur. Bu nedenle de maddede belirtilen iki yer mahkemesinin yetkisinin yetki sözleşmesi ile kaldırılması mümkün olmadığı gibi, yetki sözleşmesi ile bunlar dışında başka bir yer mahkemesi de yetkili kılınamaz.

İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesinde düzenlenen yetki kuralı kamu düzenine ilişkin olduğu için, yetki itirazı ilk itirazlardan sayılmaz; taraflarca her zaman ileri sürülebilir<sup>124</sup>.

## **B. Davanın Açılması ve Yargılama Usûlü Bakımından**

İş mahkemelerinde iki şekilde dava açılabilir. Davacının, dava dilekçesi ile mahkemeye başvurarak dava açması mümkün olduğu gibi İş Mahkemeleri Kanunu'nda işçiye kolaylık sağlanarak idarî makamların iş mahkemesine başvurması sonucunda dava açılması imkânı tanınmıştır. Gerçekten de İş Mahkemeleri Kanunu'nun 10. maddesine göre, İş Kanunu'nun uygulanması ile görevli olan idarî merciler, kendilerine yapılan müracaatları 15 gün içinde idarî yoldan sonuçlandıramadıkları ve iş mahkemelerinin görevi içinde gördükleri takdirde bu husustaki evrak ve belgeleri yetkili iş mahkemesine gönderirler. Mahkeme, re'sen gün tayin ederek tarafları davet ve müracaat sahibinin davacı olduğunu tespit ettikten

<sup>123</sup> SAHLANAN, s. 403, dp. 70; TUNCAY, s. 231.

<sup>124</sup> SÜZEK, s. 104; GÜNAY, Şerh, s. 209; BİRBEN/ÖKTEM, s. 1123; “Diğer taraftan yetkinin kamu düzenine ait olduğu hallerde yetki itirazı ilk itiraz değildir. Taraflar her zaman bu itirazda bulunabilecekleri gibi mahkemede her zaman kendiliğinden yetkili olup olmadığını inceler. Mahkeme buna göre yetkisizlik kararı vermek zorundadır” 9. HD, 23.06.2003, 11081/11772 (Meşe İçtihat ve Bilişim Bankası – 01.08.2010); aynı yönde 9. HD, 11.05.2005, 2004/25289, 2005/114 (Meşe İçtihat ve Bilişim Bankası – 01.08.2010); Aksi yönde 21. HD 10.03.2005, 2004/11620, 2005/2239 (Meşe İçtihat ve Bilişim Bankası – 01.08.2010).

ve tutanağa imzasını aldıktan sonra İş Mahkemeleri Kanunu'ndaki esas ve usûllere göre davayı görerek kararını verir.

İdari yoldan yapılan başvuru sonucunda açılan davanın açılma zamanının belirlenmesi bakımından doktrinde farklı görüşler savunulmaktadır. Bir görüşe göre, davanın açılma tarihi, başvuru sahibinin mahkemeye gelerek davacı olduğunu bildirip tutanağı imzaladığı tarihtir<sup>125</sup>. Bir diğer görüşe göre ise, bu tür davalarda davanın açılma tarihi, başvuru sahibinin davacı sıfatı ile duruşmaya gelip iddialarını belirterek davacı olduğuna dair tutanağı imzalaması şartına bağlı olarak idareye başvuru tarihidir<sup>126</sup>. Başka bir görüş ise, davanın açılma tarihini genel hükümlere göre belirlemenin yerinde olduğunu savunmaktadır<sup>127</sup>.

İş Mahkemeleri Kanunu'nun 7. maddesinin birinci fıkrasına göre ilk oturumda mahkeme tarafları sulha teşvik eder. Uzlaşamadıkları ve taraflar veya vekillerinden birisi gelmediği takdirde, mahkeme yargılamaya devam eder ve esas hakkındaki hükmünü verir.

İş mahkemelerinde sözlü yargılama usûlü uygulanır (İMK m. 7)<sup>128</sup>. Ancak İş Mahkemeleri Kanunu'nda sözlü yargılama usûlüne ilişkin hükümler yer almamaktadır. Bu nedenle de İş Mahkemeleri Kanunu'nun 15. maddesi<sup>129</sup> göz önünde bulundurularak Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun sözlü yargılama usûlüne ilişkin hükümleri (HUMK m. 473 – 491) uygulanacaktır.

---

<sup>125</sup> ŞAHLANAN, s. 413; SARISÖZEN, s. 222; SÜZEK, s. 105.

<sup>126</sup> CANBOLAT, s. 49.

<sup>127</sup> Bu bakımdan Yargıtay'ın 06.02.1984 T., 7/3 İçtihadı Birleştirme Kararı göz önünde bulundurulacaktır (BİRBEN/ÖKTEM, s. 1085); GÜNAY, Şerh, s. 295; aynı yönde 9. HD, 02.10.2001, 11400/15317 (Meşe İçtihat ve Bilişim Bankası – 01.08.2010).

<sup>128</sup> Sözlü yargılama usûlünün uygulanma nedenleri bakımından bkz. ÜRCAN, Sözlü yargılama Usulü, s. 40 vd.

<sup>129</sup> “Bu Kanunda açıklık bulunmayan hallerde Hukuk Muhakemeleri Usulü Kanunu hükümleri uygulanır.”



### C. Delillerin İleri Sürülmesi Bakımından

İş Mahkemeleri Kanunu'nda delillere ve delillerin ileri sürülmesine ilişkin açık bir düzenleme olmadığı için, bu konuda da Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun hükümleri göz önünde bulundurulmalıdır (İMK m. 15).

Öncelikle şunu belirtmeliyiz ki, özel hukuk, taraflara kendi hakları üzerinde tasarrufta bulunma imkânı vermiştir. Medeni usûl hukukundaki geçerli olan tasarruf ilkesi uyarınca taraflar yargılamanın başlangıcını, konusunu ve sona ermesini belirleyebilirler ve dava konusu üzerinde serbestçe tasarrufta bulunabilirler<sup>130</sup>.

Bu noktadan sonra önemli olan dava malzemelerinin toplanmasının kimin sorumluluğunda olduğunun tespitidir. Bu konuda re'sen araştırma ilkesi ve taraflarca getirilme ilkesi olmak üzere iki ilke sözkonusudur. Genellikle ceza hukukunda ve çekişmesiz yargı işlerinde geçerli olan re'sen araştırma ilkesine göre, hâkim tarafların mahkemeye sunduğu vakıalarla bağlı değildir; davayla ilgili tüm vakıaları kendiliğinden araştırır. Medenî usûl hukukunda kural olarak geçerli olan taraflarca getirilme ilkesine göre ise, dava malzemesinin toplanması ve mahkemeye sunulması taraflara aittir<sup>131</sup>.

İş yargılamasında da taraflarca getirilme ilkesi esastır. Yani yargılamanın durumunu belirlemek, dolayısıyla uyuşmazlık konusu şeyin somutlaştırılmasına hizmet eden vakıaları ileri sürmek taraflara düşmektedir. Yine bu ilkenin bir görünüşü olarak taraflarca ileri sürülmemiş ve fakat mahkemenin bilgisi dahilinde olan vakıalar yargılamada göz önünde bulundurulamayacaktır. Delillerin toplanması ve mahkemeye sunulması da taraflarca yerine getirilecektir. Hâkim kural olarak taraflarca gösterilmeyen delilleri dikkate alamayacak; kendisi delil toplayamayacaktır. Ancak burada da hâkim keşfe, bilirkişiye ve isticvaba re'sen

<sup>130</sup> PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES, s. 227 vd.; KURU/ARSLAN/YILMAZ, s. 358 – 359; ALANGOYA/YILDIRIM/DEREN-YILDIRIM, s. 182 – 183.

<sup>131</sup> PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES, s. 231 – 237; KURU/ARSLAN/YILMAZ, s. 360 – 363; ALANGOYA/YILDIRIM/DEREN-YILDIRIM, s. 183 – 184; BİRBEN/ÖKTEM, s. 1098.

başvurabilecektir<sup>132</sup>.

Re'sen araştırma ilkesinin ise iş yargılamamızda açık kanunî bir dayanağı yoktur<sup>133</sup>. Ancak iş mahkemelerinin kuruluş amaçları arasında yer alan ve gerek işçi gerekse işveren bakımından hasıl olan iş ilişkisine ilişkin uyuşmazlıkların çabuk çözümlenmesi ihtiyacı ve usûl hukukundaki taraflarca getirilme ilkesinin iş yargılaması açısından yetersiz kalacağı düşüncesi ortaya çıkarmıştır. Bunun yanı sıra toplum düzeni bakımından da iş barışının sağlanması için iş uyuşmazlıklarında re'sen araştırma ilkesinin uygulanması gerektiği belirtilmektedir. Bu ilkenin uygulanması ile tarafların talepleri beklenmeden dava malzemeleri hâkim tarafından toplanabilecektir<sup>134</sup>. Re'sen araştırma ilkesinin iş yargılamasında uygulaması bakımından Yargıtay'ın tutumunu incelemek faydalı olacaktır. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 86. maddesinin 9. fıkrasına göre, aylık prim ve hizmet belgesi işveren tarafından verilmeyen veya çalıştıkları Kurumca tespit edilemeyen sigortalıların, beş yıl içerisinde iş mahkemesinde açtıkları davaya hizmet tespit davası denir. Yargıtay hizmet tespit davalarını kamu düzeninden olarak görmekte ve bu nedenle de bu davalarda re'sen araştırma ilkesinin uygulanması gerektiği kanaatini taşımaktadır. Böylece bu davalarda deliller re'sen toplanabilecektir<sup>135</sup>.

---

<sup>132</sup> **BİRBEN/ÖKTEM**, s. 1098 – 1100; **KURU/ARSLAN/YILMAZ**, s. 361.

<sup>133</sup> **BİRBEN/ÖKTEM**, s. 1101.

<sup>134</sup> **BİRBEN/ÖKTEM**, s. 1102 – 1104; **KURU/ARSLAN/YILMAZ**, s. 361 – 362.

<sup>135</sup> “Diğer taraftan, sigortalılık hak ve yükümlülükleri kişiye bağlı vazgeçilmez. Anayasal haklardandır ve bu yönü itibariyle de kamu düzeni ile ilgili olduğu söz götürmez. Bu davada da, sigortalılık haklarının varlığının tespiti, sonuç olarak iddia ve talep edildiğine göre, böyle bir talebin sübutu bakımından hakimin re'sen delil toplaması gerekeceği de yasal bir zorunluluktur” 10. HD, 18.09.1987, 4222/4445 (Meşe Yazılım İçtihat ve Mevzuat Bankası – 01.08.2010); aynı yönde 21. HD, 08.11.2004, 6617/9386, (Meşe Yazılım İçtihat ve Mevzuat Bankası – 01.08.2010); **BİRBEN/ÖKTEM**, s. 1105 – 1106; **BOZKURT**, İş Yargılaması, s. 344 vd.

#### D. Kanun Yoluna Başvuru Bakımından

İş mahkemelerinin verdiği kararlara karşı başvurulabilecek kanun yolları, İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8. maddesinde düzenlenmiştir<sup>136</sup>. Bu maddenin birinci fıkrasına göre, iş mahkemeleri tarafından verilen nihai kararlara karşı bu kararların tefhim tarihinden itibaren 8 gün içinde temyiz yoluna başvurulabilir<sup>137</sup>. Görüldüğü gibi, iş uyuşmazlıklarının niteliği gereği yargılamanın çabuk bir şekilde sonuçlandırılması ihtiyacı nedeniyle iş mahkemelerinin kararlarına karşı temyize başvuru süresi de kısaltılmıştır<sup>138</sup>.

Aynı maddenin ikinci fıkrasına göre de Yargıtay iki ay içinde incelemesini yaparak kararını verecektir. Temyiz incelemesi Yargıtay'ın 9., 10. ve 21. Hukuk Daireleri tarafından yapılacaktır. Yargıtay Kanunu'nun<sup>139</sup> 14. maddesine göre Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, İş Kanunu, Sendikalar Kanunu, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştırılanlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunla<sup>140</sup>, Deniz İş Kanunundan doğan

---

<sup>136</sup> Anılan madde 02.03.2005 tarih ve 5308 sayılı kanun ile değiştirilmiştir. Değişik 8. maddeye göre iş mahkemelerince verilen nihaî kararlara karşı istinaf yoluna başvurulabilir. Şu kadar ki, para ile değerlendirilemeyen dava ve işler hakkındaki kararlar hariç, miktar veya değeri bin lirayı geçmeyen davalar hakkındaki nihaî kararlar kesindir / İstinaf yoluna başvurma süresi, karar yüze karşı verilmişse nihaî kararın taraflara tefhimi, yokluklarında verilmiş ise tebliği tarihinden itibaren sekiz gündür./ Bölge adliye mahkemesinin para ile değerlendirilemeyen dava ve işler hakkındaki kararları ile miktar veya değeri beşbin lirayı geçen davalar hakkındaki nihaî kararlara karşı tebliğ tarihinden başlayarak sekiz gün içinde temyiz yoluna başvurulabilir./ Kanun yoluna başvuru kararlar, bölge adliye mahkemesi ve Yargıtayca iki ay içinde karara bağlanır./ Yargıtayın kararlarına karşı karar düzeltme yoluna başvurulamaz. Ancak İş Mahkemeleri Kanunu'nun geçici 1. maddesine göre bölge adliye mahkemelerinin, 26.9.2004 tarihli ve 5235 sayılı Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanunun geçici 2 nci maddesi uyarınca Resmî Gazetede ilân edilecek göreve başlama tarihinden önce verilen kararlar hakkında yapılan temyiz başvuruları, kesinleşinceye kadar Yargıtay tarafından sonuçlandırılır. Bu kararlar hakkında İş Mahkemeleri Kanununun bu Kanunla yapılan değişiklikten önceki temyize ilişkin hükümleri uygulanır. **Dolayısıyla istinaf mahkemeleri göreve başlayıncaya kadar kanun yoluna başvuru bakımından İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8. maddesinin değişiklikten önceki hâli göz önünde bulundurulacaktır.**

<sup>137</sup> İş mahkemesini kararının katılma yoluyla temyizinin mümkün olup olmadığı yönünde bkz. **DELİDUMAN** Seyithan, "İş Mahkemesi Kararlarının Katılma Yolu ile Temyizi Mümkün Müdür?", AÜEHFD, C. VII, 2003/1-2, s. 369 vd.; **MERCİMEK** Serkan, "İş Mahkemelerinden Verilen Nihai Kararlar Temyiz Edildiğinde Temyiz Dilekçesinin Karşı Tarafa Tebliği Gerekir Mi?", ABD, 2000/2, s. 95 vd.; "...iş yargılamasında katılma yoluyla temyiz öngörülmediğinden anılan temyiz isteğinin reddine karar verildi." 9. HD. 22.12.1999, 16607/19927 (**GÜNAY**, Şerh, s. 258 – 259).

<sup>138</sup> **BİRBEN/ÖKTEM**, s. 1134; **GÜNAY**, Şerh, s. 246; **GÜNAY**, Uygulama, s. 142.

<sup>139</sup> RG. T. 08.02.1983, S. 17953.

<sup>140</sup> RG. T. 20.06.1952, S. 8140.

uyuşmazlıklara değinen ve Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin görevi dışında kalan ve iş mahkemelerinden verilmiş olan hüküm ve kararları; Yargıtay 10. Hukuk Dairesi sosyal güvenlik hukukundan doğan uyuşmazlıklara ilişkin olarak iş mahkemelerinden verilen hüküm ve kararları ve Yargıtay 21. Hukuk Dairesi de 10. Hukuk Dairesi ile aynı hüküm ve kararları inceler ve karara bağlar. Yargıtay Kanunu'nun 14. maddesinin son fıkrasına göre 10. ve 21. Hukuk Daireleri arasındaki iş bölümünün esasları Başkanlar Kurulunca belirlenir. Bu hüküm dolayısıyla Yargıtay Başkanlar Kurulunun 01.02.2002 tarihli kararı ile 9. Hukuk Dairesi tarafından temyiz incelemesi yapılan hizmet tespiti ve birlikte işçilik hakları istekleriyle sosyal sigortalar kurumu genel müdürlüğü ve işveren hakkında açılan davalarla ilgili hükümlerin temyiz incelemesinin 01.03.2002 tarihinden geçerli olmak üzere 21. Hukuk Dairesi tarafından yapılmasına karar verilmiştir.

İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8. maddesinin son fıkrasına göre Yargıtay'ın temyiz incelemesi sonucunda vermiş olduğu karara karşı karar düzeltme yoluna gidilemez<sup>141</sup>.

Yukarıda açıkladığımız hükümler dışında kalan hâllerde İş Mahkemeleri Kanunu'nun 15. maddesinin yaptığı yollama nedeniyle Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun temyize ilişkin hükümleri (m. 427 vd.) uygulanacaktır. İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8. maddesinde aksine bir düzenlemeye yer verilmediğinden, iş mahkemesi kararlarına karşı yargılamanın yenilenmesi (HUMK m. 445) yoluna gidilebileceği belirtilmektedir<sup>142</sup>.

---

<sup>141</sup> Hükmün eleştirisi için bkz. **ERDÖNMEZ**, s. 183 vd..

<sup>142</sup> **NARMANLIOğLU**, Ferdi İş İlişkileri, s. 65, dp. 180; **SÜZEK**, s. 107; **GÜNAY**, Uygulama, s. 148.

## **İKİNCİ BÖLÜM**

### **İŞ HUKUKUNDA GEÇİCİ HUKUKİ KORUMALARIN**

### **ÖZELLİKLERİ**

#### **I. GENEL OLARAK**

İş uyuşmazlıklarının çözümü için kurulmuş özel mahkeme olan iş mahkemelerinde yapılacak yargılamaya ilişkin esaslara İş Mahkemeleri Kanunu'nda yer verilmiştir. Ancak İş Mahkemeleri Kanunu, görev, yetki, davaların açılması, yargılama usûlü, kanun yoluna başvuru gibi konularda özel hükümler içermekle birlikte iş yargılamasının tâbi olacağı bütün esasları düzenlememiştir. Gerçekten de Kanunu'nun 15. maddesinde, bu kanunda açıklık bulunmayan hâllerde Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun uygulanacağı belirtilerek özel bir düzenleme bulunmayan hâllerde medenî yargılamanın genel kurallarının uygulanacağı ortaya konulmuştur.

İş Yargılamasında geçici hukukî korumalar konusunda da İş Mahkemeleri Kanunu'nda herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Fakat bu durum iş yargılamasında geçici hukukî koruma talebinde bulunulmasına bir engel teşkil etmemekte ve geçici hukukî korumalara ilişkin genel esasların kural olarak iş yargılamasında da geçerli olacağını göstermektedir (İMK m. 15). Çalışmamızın bu bölümünde öncelikle ihtiyatî tedbir, daha sonra ihtiyatî haciz ve son olarak da delil tespitinin iş yargılamasında göstereceği özellikler ele alınacaktır.

#### **II. İHTİYATÎ TEDBİR BAKIMINDAN**

##### **A. Genel Olarak**

İhtiyatî tedbir kararı verilebilmesi için ihtiyatî tedbir talebi, usûle ve esasa ilişkin bazı koşulları taşımaktadır. Örneğin görev, taraf ehliyeti usûli koşullardır. İhtiyatî tedbirlerin esasa ilişkin koşulları ise tedbirin dayanağı olan bir hakkın olması

ve ihtiyatî tedbir talebi hakkında, asıl davadan önce, karar verilmesini gerektirecek bir ihtiyatî tedbir sebebinin mevcudiyetidir. İşte usûle ve esasa ilişkin bu koşulların bir arada bulunması hâlinde hâkim ihtiyatî tedbir kararı verebilecektir<sup>143</sup>.

İhtiyatî tedbirin dayanağı olan haktan kastedilen talepte bulunanın maddî hukukun kendisine ileri sürebilme yetkisi tanıdığı bir maddî hukuk talebinin varlığıdır. İhtiyatî tedbir sebebi ise hakkın ihlâli veya ihlâl tehdidinin bulunması hâlinde asıl dava öncesinde hukukî koruma sağlanmasını haklı kılan usûli koşullardır<sup>144</sup>.

Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nda ihtiyatî tedbirin dayanağı olan haktan bahsedilmemiş olmakla birlikte Kanun'un 101. ve 103. maddelerinde ihtiyatî tedbir sebepleri gösterilmiştir. Hukuk Muhakemeleri Kanunu Tasarısı'nın "ihtiyatî tedbirin şartları" kenar başlıklı 395. maddesinde 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 ciddî bir zararın doğacağından endişe edilmesi hâllerinde, uyuşmazlık konusu hakkında ihtiyatî tedbir kararı verilebilir*" düzenlemesine yer verilerek hem ihtiyatî tedbirin bir hakka dayanması gerektiği vurgulanmış hem de ihtiyatî tedbir sebepleri sıralanmıştır. Madde gerekçesinde de ihtiyatî tedbirde asıl olanın ihtiyatî tedbire esas teşkil eden bir hakkın varlığı ve bir ihtiyatî tedbir sebebinin ortaya çıkması olduğu ve bunların da ihtiyatî tedbirin şartlarını oluşturduğu belirtilmiştir. Örneğin, grev Anayasa (AY m. 54) ve kanunlar (TİSGLK m. 25 vd.) tarafından işçilere tanınmış olan bir hak olmakla birlikte bu hakkın kullanılması belirli şartların yerine getirilmesine bağlanmıştır. Bu şartlar yerine getirilmeden grev yapılmış olması da grevin kanun dışı olması sonucunu doğuracaktır (TİSGLK m. 25/3). Karar verilen ya da uygulanmakta olan bir grevin kanun dışı olduğu iddiasında olan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren mahkmeden, bu durumun tespitini talep edebilecektir (TİSGLK m. 46/1). Ancak bu davanın açılması grevin uygulanmasını durdurmayacaktır; grevin gerçekten kanun

<sup>143</sup> Bkz. yuk. I. Bölüm, I, C, 1, c.

<sup>144</sup> TAŞ KORKMAZ, s. 67; ÖZEKES, Fikir ve Sanat Eserleri, s. 102; ERİŞİR, s. 155.

dışı olması durumunda ise bunun tespitine kadar uygulanan grev dolayısıyla işveren ve işletme zarara uğrayacaktır. Yani bir an önce bir tedbir alınmazsa ciddi zararlar doğabilecektir. İşte bu mağduriyetin önlenmesi için de grevin ihtiyatî tedbir yolu ile durdurulmasına karar verilmesi gerekir (TİSGLK m. 46/2)<sup>145</sup>.

## **B. İhtiyatî Tedbirin Dayanağı Olan Hak**

İhtiyatî tedbirler, asıl yargılama devam ederken tedbir talep edenin zarar görme tehlikesinden geçici olarak korunmasını sağlar. Ancak bu durum, alacağını elde etmek isteyen herkese alacağını elde edememe tehlikesini ispat ederek bu geçici korumadan yararlanma imkânı vermez. Doktrinde de belirtildiği gibi hâkimin ihtiyatî tedbir talebi hakkındaki incelemesini herhangi bir tehlikenin varlığı ya da yokluğu ile sınırlandırması durumunda, her ne kadar çabuk karar verileceği düşünülse de, bir yandan etkin bir hukukî korumanın gerekleri yerine getirilmemiş olacaktır, diğer yandan da acele ile ve hatalı karar verilmesine neden olabilecektir<sup>146</sup>.

İhtiyatî tedbir talep edilebilmesi için bu talebin dayanağı olan bir hakkın olması gerektiği kendisini hukukî koruma ile sağlanmak istenen amaçta da gösterir. Zira bir geçici hukukî koruma olan ihtiyatî tedbir ile kesin hukukî koruma sıkı bir şekilde birbirine bağlıdır. Bunun en iyi göstergesi de ihtiyatî tedbirin, dava açılmadan önce talep edilmesi durumunda Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun bir tamamlayıcı merasim öngörmesi ve bu çerçevede talepte bulunanı belirli bir süre içinde dava açmaya zorlamasıdır (HUMK m. 109). İşte bu asıl hukukî korumanın temelinde de maddî hukuk yer almaktadır. Kesin hukukî korumaya başvurabilmek için de maddî hukuk kurallarının tanıdığı sübjektif bir hakkın varlığı gerekir. Kesin hukukî koruma ile geçici hukukî koruma arasındaki sıkı bağlantı da bizi, geçici hukukî korumalar bakımından da maddî hukuk dayanağının aranması sonucuna götürür. Bu yüzden ihtiyatî tedbir talebinde bulunanın da bu talebinin kabulü için maddî hukuk tarafından kendisine tanınan sübjektif bir hak olmalıdır<sup>147</sup>. İş

<sup>145</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. aşağıda III. Bölüm, III, A, 1.

<sup>146</sup> ERİŞİR, s. 157; ÖZKAN, s. 47.

<sup>147</sup> ERİŞİR, s. 157; ÜSTÜNDAĞ, İhtiyatî Tedbirler, s. 28; EROĞLU, s. 46 – 47; ÖZKAN, s. 47.

yargılamasında ihtiyatî tedbir talebinde bulunulabilmesi, bu tedbirin dayanağını oluşturan bir hakkın varlığına bağlıdır. İşçinin iş görme ediminin karşılığı ve işverenin aslı borcu olan ücret ödeme borcunun (İŞK m. 32 vd.)<sup>148</sup> ifası, tam süreli çalışan bir işçinin, yeni doğum yapması, eğitimini devam ettiriyor olması gibi nedenlerle<sup>149</sup> haftalık çalışma süresinin emsal işçiye göre daha az belirlendiği kısmî süreli çalışmaya geçme talebi, Anayasal temelleri olan kanunî düzenlemelerle de gerek işverene gerekse işçinin kendisine karşı korunan<sup>150</sup> yıllık ücretli izin talebi (İŞK m. 53 vd.), işçinin iş görme edimini ifa edebilmesi için işverene yöneltebileceği fiilen çalışacağı işin gösterilmesi talebi<sup>151</sup>, işçinin kişilik haklarını zedeleyen ve işyerinde uğramış olduğu mobbinge<sup>152</sup> son verilmesi davası (TMK m. 25), iş güvence kurumu kapsamında iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçinin işverene yöneltebileceği işe iade talebi (İŞK m. 18 vd.), yine iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçinin işverene yönelteceği çalışma belgesi düzenlenmesi talebi (İŞK m. 28), işçinin kabul etmemesine rağmen işveren tarafından fiilen uygulanan çalışma koşullarındaki esaslı değişikliğin durdurulması talebi (İŞK m. 22), kanun dışı grev veya lokavtın tespiti talebi (TİSGLK m. 46) ve toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğünün ileri sürülebilmesi (TİSGLK m. 16) iş yargılamasında mahkemece karar verilecek somut ihtiyatî tedbirler uygulamalarının dayanağını oluşturabilir.

İhtiyatî tedbirin dayanağı olan hakkın bazı özellikleri de taşıması aranır:

<sup>148</sup> NARMANLIOĞLU, Ferdi İş İlişkileri, s. 211; ŞAKAR Müjdat, İş Hukuku Uygulaması, 6. Baskı, İstanbul 2005, s. 128; EYRENCİ Öner/TAŞKENT Savaş/ULUCAN Devrim, Bireysel İş Hukuku, 3. Bası, İstanbul 2006, s. 121; GÜVEN Ercan/AYDIN Ufuk, Bireysel İş Hukuku, 2. Bası, Eskişehir 2007, s. 91; AKYİĞİT Ercan, Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade), Ankara 2007, s. 112; AKYİĞİT, İş Hukuku, s. 157; SÜMER Halûk Hâdi, İş Hukuku, 14. Baskı, Konya 2008, s. 71; DEMİR Fevzi, En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 5. Baskı, İzmir 2009, s. 134.

<sup>149</sup> ŞAKAR, s. 117; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 74 – 75; TUNÇOMAĞ Kenan/CENTEL Tankut, İş Hukukunun Esasları, 5. Bası, İstanbul 2008, s. 70; DEMİR F., s. 68.

<sup>150</sup> DEMİR F., s. 231 – 232; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 250; AKYİĞİT, İş Hukuku, s. 307; SÜMER, s. 146.

<sup>151</sup> KAPLAN Emine Tuncay, “İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı”, Kamu – İş, Prof. Dr. Kâmil Turan’a Armağan, C. 7, 2003/2, s. 149.

<sup>152</sup> Mobbing ile işyerinde çalışan işçi üzerinde sistematik olarak psikolojik bir baskı yaratarak onu işten ayrılmaya zorlamak amaçlanmaktadır (SAVAŞ Fatma Burcu, İşyerinde Manevi Taciz, İstanbul 2007, s. 8; ERGENEKON Sevda, “İşyerinde Duygusal Taciz (Mobbing)”, Kazancı Hakemli Hukuk Dergisi, S. 19 – 20, s. 37; ALTIPARMAK Ayşe/KÜZECİ Deniz, “Türk Hukukunda Yeni Bir Kavram: İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, THD, 2009/35, s. 48).



**Öncelikle ihtiyatî tedbir talebinin dayanağı olan hakkın dava edilebilir olması gerekir.** Yani teminat altına alınması ya da geçici olarak ifa edilmesi istenen talebin aynı zamanda asıl davanın da konusunu oluşturabilmesi gerekir. Zira yukarıda da bahsetmiş olduğumuz gibi ihtiyatî tedbir ile asıl dava arasındaki bağılılık bunu gerekli kılar. Örneğin dava açılmadan önce ihtiyatî tedbir talebinde bulunulmuşsa belirli süre içinde dava açılmalıdır aksi takdirde tedbir kendiliğinden ortadan kalkacaktır. Dolayısıyla eğer asıl davada dayanılabilecek bir maddî hukuk talebi yoksa tamamlayıcı merasim de yerine getirilemeyecektir. İşte bu nedenle de öncelikle ortada dava edilebilir bir hak mevcut olmalıdır<sup>153</sup>. Muaccel olan ücretinin ödenmemesi hâlinde işçinin ücretinin ödenmesini (İŞK m. 32 vd.), kişilik hakları saldırıya uğrayan işçinin hâlen devam eden saldırının durdurulmasını (TM m. 25), işçi sözleşmesi geçersiz nedenle sona erdirilmesi üzerine işçinin işine iadesini (İŞK m. 18 vd.), yetki belgesi alınmadan yapılan toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlük nedeniyle oratadan kaldırılmasını (TİSGLK m. 16) dava yolu talep edebilmesi iş yargılamasında ihtiyatî tedbirin dayanağını teşkil etmeye müsait haklara örnek olarak gösterilebilir.

**İkinci olarak ihtiyatî tedbirin dayanağı olan hakkın icra edilebilir de olması gerekmektedir.** Burada hakkın icra edilme imkânının bulunmaması ile henüz icra edilememesi arasında farka dikkat edilmelidir. Hakkın cebri icra yoluyla yerine getirilmesi mümkün değilse ihtiyatî tedbir kararı da verilemeyecektir; çünkü ihtiyatî tedbire karar verildiği takdirde bir sonraki aşama icra aşamasıdır. İcra aşamasının yerine getirilememesi de icra kabiliyeti olmayan bir tedbir kararının verilmiş olması sonucunu doğurur<sup>154</sup>. İş hukukunda ihtiyatî tedbir türleri bakımından genellikle eda amaçlı tedbirler sözkonusu olduğu için ihtiyatî tedbir talebi bakımından da iş hukukuna dayanan hakkın icra edilebilir olması gerekir. Başka bir ifadeyle geçici hukukî koruma ile bir hakkın cebri icra yolu ile korunması ya da aslında dava neticesinde yerine getirilecek olan talebin geçici olarak yerine getirilmesi

---

<sup>153</sup> ERİŞİR, s. 160 – 161; DEREN-YILDIRIM, İhtiyatî Tedbirler, s. 43.

<sup>154</sup> ERİŞİR, s. 162; ÜSTÜNDAĞ, İhtiyatî Tedbirler, s. 15; hakkın icra edilebilir de olması gerektiği yönünde bkz. DEREN-YILDIRIM, İhtiyatî Tedbirler, s. 43.

sağlanmalıdır.

Hakkın henüz icra edilememesi ise şarta veya vâdeye bağlanmış olmasının bir sonucudur. Burada teminat tedbirleri ile eda tedbirlerini ayrı olarak değerlendirmekte fayda görüyoruz. Teminat tedbirlerinde bir görüş müeccel alacaklar için de ihtiyatî tedbir istenebileceği yönündedir. Buna göre İcra İflâs Kanunu'nun 257. maddesinin ikinci fıkrasında sağlanan müeccel alacaklar bakımından ihtiyatî haciz talep etme imkânının kıyas yoluyla uygulanmalı; ancak maddede belirtilen özel sebepler değil Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 103. maddesindeki genel sebepler yaklaşık olarak ispat edilmelidir<sup>155</sup>. Şarta bağlı borçlarda ise, gerek bozucu şart gerekse geciktirici şarta bağlı alacaklar bakımından da teminat tedbiri talep edilebileceği kabul edilmektedir. Zira bozucu şartın sözkonusu olduğu durumlarda zaten şart gerçekleşinceye kadar alacak hüküm ve sonuçlarını doğuracaktır. Borçlar Kanunu'nun<sup>156</sup> 150. maddesinin ikinci fıkrasında alacağı geciktirici şarta bağlı olan alacaklının, alacağı tehlikeye düştüğü takdirde, alacağı şarta bağlı olmayan alacaklıların başvurabileceği tedbirlerin alınmasını isteyebileceği yönündeki düzenlemeden hareketle geciktirici şarta bağlı alacaklar bakımından da ihtiyatî tedbir talep edilebileceği belirtilmektedir<sup>157</sup>. Ancak aynı durum eda tedbirleri bakımında geçerli değildir. Eda tedbirlerinde bir hakkın geçici olarak icrası sözkonusu olduğu için şarta bağlı ya da müeccel bir alacağın geçici ifasını sağlamak henüz karşı taraftan ifası istenemeyecek bir alacağın cebri icrasına neden olacağı gibi tedbir talebi tarihinde asıl dava yoluyla elde edilemeyecek bir sonuca ihtiyatî tedbir yoluyla ulaşılmasına neden olur. Bu da geçici hukukî korumanın amacını ve sınırlarını aşar<sup>158</sup>.

---

<sup>155</sup> **ERİŞİR**, s. 163 – 164; karşı yönde bkz. **DEREN-YILDIRIM**, İhtiyatî Tedbirler, s. 161.

<sup>156</sup> RG. T. 29.04.1926, S. 359.

<sup>157</sup> **ERİŞİR**, s. 164 – 165; Borçlar Kanunu'nun 150. maddesinin ikinci fıkrasında yer alan düzenlemenin Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nda düzenlenen ihtiyatî tedbirlerin özel bir uygulaması olduğu yönünde bkz. **KILIÇOĞLU** Ahmet M., Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 9. Bası, Ankara 2007, s.574; aynı yönde **OĞUZMAN** M. Kemal/**ÖZ** Turgut, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 5. Baskı, İstanbul 2006, s. 887 – 888; **NOMER** Halûk N., Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 8. Bası, İstanbul 2010, s. 244.

<sup>158</sup> **ERİŞİR**, s. 165 – 166.

### C. Tedbir Sebepleri

Tedbir sebebi, “talebin asıl dava sonuçlanmadan önce hızlı bir yargılamada geçici olarak güvence altına alınmasını ya da gerçekleştirilmesini zorunlu kılan, somut, müstacel bir tehlike” olarak tanımlanabilir<sup>159</sup>. Burada sadece bir tehlikenin varlığı yeterli değildir; bu tehlikenin tedbir alınmasını gerektirecek bir aciliyet arz etmesi de gerekmektedir. Yani ihtiyatî tedbir sebebinin varlığından söz edilebilmesi bakımından tehlike ve aciliyet birbirini tamamlayan iki unsurdur<sup>160</sup>. Doktrinde tedbir talebinde bulunanın, asıl hukukî koruma öncesinde geçici bir hukukî korumadan faydalanabilmesi için meşru, haklı bir sebebin olması gerektiği ve bu sebebin de hukukî yararın ihtiyatî tedbirlerdeki özel görünümü olduğu ifade edilmiştir<sup>161</sup>. Her ne kadar hukukî yarar, tedbir sebebine göre daha geniş kapsamlı, genel ve soyut olsa da dava açılırken dava dışında daha basit ve kısa bir yolla hakkın elde edilip edilemeyeceği bir dava şartı olarak inceleniyorsa<sup>162</sup> ihtiyatî tedbirde de dava sonuna kadar beklenilmesinin gerekip gerekmediği değerlendirilecektir. Hukukî yararın yokluğu hâlinde talep hukukî yarar yokluğundan, yani esasa girilmeden, reddedilecektir<sup>163</sup>. Oysaki tedbirin dayanağı olan hak ve tedbir sebebi esasa ilişkindir<sup>164</sup>.

Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu’nun 103. maddesinde gecikmesinde tehlike olan veya önemli bir zarar olacağı anlaşılan hâllerde tehlike ve zararın önlenmesi için hâkimin gerekli tedbirlere karar verebileceği düzenlemesine yer verilerek genel tedbir sebebi düzenlenmiştir. Doktrinde, maddenin lafzına bakıldığında “veya” bağlacının kullanılması dolayısıyla iki farklı tedbir sebebi varmış gibi gözüke de önemli bir zarara uğranılacak hâllerde aynı zamanda bir

<sup>159</sup> ERİŞİR, s. 169.

<sup>160</sup> ERİŞİR, s. 169 – 170; BELGESAY, s. 286; DEREN-YILDIRIM, İhtiyatî Tedbirler, s. 36; EROĞLU, s. 47.

<sup>161</sup> ERİŞİR, s. 170; mahkemeye yöneltilen her türlü talep bakımından hukukî yararın bulunması gerektiği yönünde bkz. HANAĞASI Emel, Davada Menfaat, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2007, s. 20 – 22; PEKCANITEZ/ ATALAY/ ÖZEKES, s. 275; ihtiyatî tedbir talebinde bulunanın hukukî yararının bulunması gerektiği yönünde bkz. EROĞLU, s. 47.

<sup>162</sup> HANAĞASI, s. 17 – 18; ERİŞİR, s. 170.

<sup>163</sup> HANAĞASI, s. 20; PEKCANITEZ/ ATALAY/ ÖZEKES, s. 272; ERİŞİR, s. 170.

<sup>164</sup> ALANGOYA, s. 340; ERİŞİR, s. 170; DEREN-YILDIRIM, İhtiyatî Tedbirler, s. 34 – 35.

tehlikenin de var olduğundan bahisle tedbir sebebinin kısaca “gecikmesinde tehlike olan hâl” olarak ifade edilebileceği belirtilmektedir<sup>165</sup>.

Özellikle iş yargılamasında ihtiyatî tedbire karar verilmesi bakımından bir tedbir sebebinin bulunması önem taşımaktadır. Zira yukarıda da açıklamış olduğumuz gibi, iş yargılamasında genellikle eda amaçlı tedbirlere hükmedilmektedir ve eda amaçlı tedbirler de bizzat hakkın ifasına ilişkindir. İhtiyatî tedbir yargılamasında yaklaşık ispatla yetinildiği ve karşı taraf dinlenmeden karar verildiği de göz önünde bulundurulduğunda, yapılan yargılama neticesinde tedbir talebinde bulunan aleyhine karar verilirse, hak geçici olarak da olsa ifa edilmiş olduğu için telafisi güç veya imkânsız zararlar ortaya çıkabilecektir<sup>166</sup>.

Yukarıda açıklamış olduğumuz gibi, İş Mahkemeleri Kanunu’nun 15. maddesinde bu kanunda açıklık bulunmayan hâllerde Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu’nun uygulanacağı düzenlenmiştir. İhtiyatî tedbirlere ilişkin olarak da İş Mahkemeleri Kanunu’nda herhangi bir düzenlemeye yer verilmediğine göre bu hususta Hukuk Usulü Muakemeleri Kanunu’nun hükümleri göz önünde bulundurulacaktır. İhtiyatî tedbirin amacı, davanın açılması ile hüküm arasında geçen zaman içinde dava konusunun istenmeyen değişikliklere maruz kalmasının ve bu nedenle de hükmün icrasının imkânsızlaşmasının ya da güçleşmesinin önlenmesi olduğuna göre iş yargılamasında da ihtiyatî tedbir talebinin kabul edilebilmesi için öncelikle bunun bir zorunluluk arz etmesi gerekir.

İhtiyatî tedbir sebebi olarak gecikmesinde tehlike olan hâl, mevcut durumda meydana gelen bir değişiklik sebebiyle hakkın elde edilmesinin önemli ölçüde zorlaşması ya da imkânsızlaşması, nihaî hak kaybına uğranılacak olması, alacaklının zaruret hâlinde bulunması ve talepte bulunanı tehdit eden bir şiddetin varlığı şeklinde ortaya çıkabilir<sup>167</sup>.

---

<sup>165</sup> ERİŞİR, s. 171.

<sup>166</sup> WALKER, s. 382.

<sup>167</sup> ERİŞİR, s. 173 – 182.

Mevcut durumda meydana gelen bir değişiklik sebebiyle hakkın, hükmün icrasını da içine alacak şekilde, elde edilmesinin önemli ölçüde zorlaşması ya da imkânsızlaşmasına, teslim konusu şeyin bozulması, başkasına devredilmesi, dava konusu şeye zarar verilmesi ya da değerini azaltacak müdahalelerde bulunulması gibi durumlar örnek olarak gösterilebilir<sup>168</sup>. Örneğin, toplu iş sözleşmesi yapabilmek için işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip olmalıdır (TİSGLK m. 12 vd.). Bu yetki belgesi alınmadan toplu iş sözleşmesinin yapılması hâlinde ise toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğü dava yolu ileri sürülebilecektir (TİSGLK m. 16). Ancak bu davanın açılmış olması toplu iş sözleşmesinin uygulanmasını durdurmaz. Dava sonucunda toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğüne karar verilmesi durumunda ise yargılama süreci içinde toplu iş sözleşmesinin uygulanması sonucunda işçiye yapılan ödemelerin tahsili zor olabileceği gibi işçiye sağlanan kanunda belirtilenden daha fazla süreli yıllık ücretli izin hakkının kullanılmış olması durumunda ise artık bunun eski hâle iadesi mümkün olmayacaktır. İşte bu gibi mağduriyetlerin önüne geçilebilmesi için yargılama boyunca toplu iş sözleşmesinin uygulanmasının mahkemece ihtiyatî tedbir yolu ile durdurulmasına karar verilmelidir (TİSGLK m. 16/4)<sup>169</sup>.

İhtiyatî tedbir talebi hakkında acilen karar verilmediği takdirde nihaî bir hak kaybı tehlikesi mevcutsa yine gecikmesinde tehlike olan bir hâl sözkonusudur. Yani talepte bulunanın asıl dava konusu yapacağı hakkın tedbire karar verilmediği takdirde asıl davanın kabulüne karar verilmiş olsa dahi bir değer taşımayacak hâle gelmesi durumudur. Bir borcun ifası kesin vadeye bağlanmışsa vadeden sonra yapılan ifanın alacaklı bakımından hiçbir anlamı olmayacak, bu anlamda da nihaî bir hak kaybından söz edilebilecektir. Örneğin sendika tarafından planlanan grev bir defa dahi yapılmış olsa bu konuda daha sonra verilecek bir engelleme artık herhangi bir anlam taşımayacaktır<sup>170</sup>. Zira burada ihtiyatî tedbir talebinde bulunanın menfaatleri ancak grevin yapılmasına kadar korunabilecektir. Grevin yapıldıktan sonra asıl dava

<sup>168</sup> ERİŞİR, s. 173 – 174; aynı yönde bkz. ERCAN, s. 61; KURU, C. IV, s. 4310 – 4312.

<sup>169</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. aşı. III. Bölüm, III, B

<sup>170</sup> TAŞ KORKMAZ, s. 22; TUNCAY A. Can, Toplu İş Hukuku, İstanbul 1999, s. 277; KILIÇOĞLU Mustafa, Toplu İş Hukukundan Doğan Davalar ve Çözüm Yolları, İstanbul 2007, s. 629 – 630; ÜRCAN, Tespit Davaları, s. 324; ERİŞİR, s. 174 – 175; WALKER, s. 382.

sonucunda alınacak karar talep sahibinin hakkını koruyamamış, talep sahibi nihaî bir hak kaybına uğramış olacaktır. Yıllık ücretli izin talebinin işveren tarafın reddedilmesi hâlinde işçinin bu hakkını kullanabilmek için açmış olduğu davanın sonuçlanmasını beklemesi bazı hâllerde, davanın kabulüne karar verilmiş olsa dahi, nihaî hak kaybına uğraması sonucunu doğuracaktır. Şöyle ki, iznini talep ettiği dönemlerde kullanmasının işçi açısından taşıdığı önem nedeniyle işçinin davanın sonuçlanmasını beklemesi kendisi bakımından anlamlı olan zamanda izin hakkını kullanamamasına neden olabilir. İşçinin böyle bir duruma maruz kalmaması için başvurabileceği yol ihtiyatî tedbir yoluyla izin hakkını kullanmaktır<sup>171</sup>.

Alacaklının zaruret hâlinde bulunması, ihtiyatî tedbir talebinde bulunanın asıl dava sonuçlanıp borcun ifa edilmesine kadar olan dönemde zor bir durumda bulunması şeklinde ortaya çıkabilir. Alacaklının, geçimini sağlaması, sağlığını koruması gibi nedenlerle borçlunun borcunu acil olarak ifa etmesine ihtiyaç duyması hâlinde zaruret hâlinin mevcut olduğu söylenebilir. Zaruret hâline düşmesinde alacaklının kusuru olup olmadığı tedbir sebebinin gerçekleşip gerçekleşmediği yönünden önem taşımaz. Fakat zaruret hâlinin tespitinde, alacaklının daha hızlı bir şekilde gerçekleştirebileceği başka talep hakları olup olmadığı dikkate alınacaktır. Bu açıklamalardan zaruret hâlinin genellikle para alacakları bakımından ortaya çıkacağı sonucu çıkarılabilirse de diğer maddî hukuk taleplerinde de zaruret hâli gerçekleşebilir. Örneğin iş sözleşmesi feshedilen işçinin yeni bir işe girebilmesi için çalışma belgelerine ihtiyaç duyduğu ya da işten ayrılan işçinin işverene ait iş aletleri veya otomobili iade etmediği ve işverenin bunlara işin yürütümü için acilen ihtiyaç duyduğu yahut işçinin zarar verme tehlikesi bulunduğu durumlarda da zaruret hâli sözkonusudur. Ayrıca işçinin yaşaması bakımından mutlak surette ve derhâl ihtiyaç duyduğu bir ödemeyi yapması için ücretinin ödenmesine yönünde ihtiyatî tedbir talep etmesi bu duruma örnek olarak gösterilebilir<sup>172</sup>.

İhtiyatî tedbir talebinde bulunanın kendisine veya hukuk tarafından korunan

---

<sup>171</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. aşa. III. Bölüm, II, C.

<sup>172</sup> Bkz. aşa. III. Bölüm, II, A.

değerlerine yönelik fiziksel veya psikolojik şiddetin yöneltilmesi hâlinde de tedbir sebebinin mevcut olduğu söylenebilecektir. Suç ya da haksız fiil teşkil eden bir eylemin tehdit eden bir şiddet olarak değerlendirilebileceği belirtilmektedir<sup>173</sup>. Örneğin, çoğunlukla işçinin, işinden ayrılması amacıyla sistematik bir biçimde işveren veya işyerinde çalışan diğer işçileri tarafından yapılan kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışlarla ortaya çıkan mobbinge maruz kalması hâlinde, işçinin kişilik haklarına, yani hukuk tarafından korunan değerlerine yönelik bir şiddetin varlığından bahsedilebileceği için tedbir sebebinin de var olduğu söylenebilecektir<sup>174</sup>.

Burada son olarak göz önünde bulundurulması gereken bir diğer husus da menfaat dengesidir. Zira ihtiyatî tedbir kararı verilmesi hâlinde aleyhine tedbir kararı verilen tarafın menfaatinin zarar görmesi sözkonusu olacaktır. Bu nedenle de tedbir kararı verilirken aleyhine karar verilecek olan tarafın menfaatlerinin de dikkate alınması, tarafların karşılıklı olarak menfaatleri değerlendirilip tedbir kararı verilmesinin mi yoksa asıl davanın sonucunun beklenmesinin mi etkin hukukî korumayı gerçekleştireceği irdelenmelidir<sup>175</sup>. Hukuk Muhakemeleri Kanunu Tasarısı'nın 397. maddesinin<sup>176</sup> gerekçesinde de hâkimin tedbir kararı verirken tarafların menfaat dengesini ve ihtiyatî tedbirin amacını göz önünde bulundurması gerektiği ifade edilmiştir. Menfaat dengesinin belirlenmesinde hâkimin somut bazı kriterlerden yararlanabileceği belirtilmektedir. Öncelikle dikkat edilmesi gereken nokta, asıl yargılama neticesinde hangi tarafın haklı çıkma ihtimalinin yüksek

---

<sup>173</sup> ERİŞİR, s. 180.

<sup>174</sup> Bkz. aşa. III. Bölüm, II, E.

<sup>175</sup> ERİŞİR, s. 186 – 187; aynı yönde ERİŞİR/ÖZEKES, s. 1254; *Alangoya*'ya göre ise hukukumuz açısından gecikmesinde tehlike olan bir hâlin veya önemli bir zararın sözkonusu olduğu durumlarda taraflar arasındaki menfaat dengesinin araştırılması ihtiyatî tedbir kavramıyla bağdaşmaz. Zira tamamlayıcı merasim öngörülmesi (HUMK m. 109), teminat karşılığı tedbirin kaldırılabilmesi ya da değiştirilebilmesi imkânı (HUMK m. 111), talepte bulunanın teminat göstermesi (HUMK m. 110) ve tazminat davası karşı tarafı koruyucu hükümlerdir. Bunların bulunduğu bir hukuk düzeninde ayrıca bir menfaat dengesi araştırılmasına gidilmesine gerek yoktur (ALANGOYA, s. 341); *Deren-Yıldırım* da marka hukukuna ilişkin ihtiyatî tedbirlerde menfaat dengesi araştırmasının ihtiyatî tedbirin türünün belirlenmesi açısından yapılması gerektiği görüşündedir (DEREN-YILDIRIM Nevhis, "Marka Hukukunda İhtiyatî Tedbirlere İlişkin Bazı Sorunlar", Bilgi Toplumunda Hukuk Ünal Tekinalp'e Armağan, C. II, İstanbul 2003, s. 205).

<sup>176</sup> Hükümetin teklif ettiği metinde 395. madde.

olduğudur. Bu kriter hukukî durumun açıklığı olarak adlandırılmaktadır<sup>177</sup>. Asıl davada tartışma konusu olmayan maddî olay ve açık kanunî durum çerçevesinde tedbir talebinin dayanağı olan hakkın varlığı konusunda makul bir şüphe bulunmuyorsa, tedbire karar verilmesi, karşı taraf için önemli bir zarar verici mahiyette olsa da mahkemece talep edilen konuda ihtiyatî tedbir kararı verilmelidir. Ancak asıl davada yapılan yargılama bakımından tamamen aksine bir durumun ortaya çıkacağı anlaşılıyorsa talep reddedilmelidir<sup>178</sup>. İşçinin ücretinin ödenmesi için açmış olduğu davada ücreti ödediğini ispat yükü işverendedir<sup>179</sup>. Örneğin, işçi ücret talep ettiği dönemlerde işverene bağımlı olarak o işyerinde çalıştığını gösteren delillerini ortaya koymasına rağmen işveren ücreti ödediği yönünde mahkemede kanaat uyandıramamışsa, işçinin ihtiyatî tedbir talebi kabul edilmelidir. İkinci olarak tarafların korunması ihtiyacı kriteri esas alınarak asıl davaya ilişkin yargılamanın hangi tarafın lehine sonuçlanacağına belirgin olmadığı hâllerde menfaat dengesi çerçevesinde hangi tarafın daha çok korunması gerektiği tespit edilmeli ve ihtiyatî tedbir talebi de o yönde karara bağlanmalıdır<sup>180</sup>. İş ilişkisinde işçi aldığı ücret karşılığında işverene bağımlı olarak iş görme borcu altına girmektedir(İşK m. 8/1). İşçinin geçimini aldığı ücretle temin ediyor olması işverene ekonomik açıdan ve iş görme borcu ifa ederken de işverenin otoritesi altında olması da kişisel açıdan bağımlı olması sonucunu doğurur<sup>181</sup>. Bu bağımlılık ilişkisi ve işçinin işverene göre daha güçsüz durumda olması işçinin korunması prensibini ortaya çıkarmıştır. İş hukukunun doğuş amacı da bu olduğu gibi günümüzde de işçinin korunması ilkesi geçerliliğini korumaktadır<sup>182</sup>. Kanımızca iş yargılamasında ihtiyatî tedbir kararı verilirken de bu husus göz önünde bulundurulmalıdır. Ancak işçinin korunması prensibi de mulak değildir; bu prensip uygulanırken işletmenin ekonomik ve mali

<sup>177</sup> ERİŞİR, s. 188.

<sup>178</sup> WALKER, s. 383; ERİŞİR, s. 188.

<sup>179</sup> GÜNAY, İş Hukuku, s. 100; SÜMER, s. 79; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 119 vd.; NARMANLIOĞLU, Ferdi İş İlişkileri, s. 236.

<sup>180</sup> WALKER, s. 383; ERİŞİR, s. 188.

<sup>181</sup> “İş sözleşmesini belirleyen kriter hukuki-kişisel bağımlılıktır. Gerçek anlamda hukuki bağımlılık, işçinin işin yürütümüne ve işyerindeki davranışlarına ilişkin talimatlara uyma yükümlülüğünü üstlenmesi ile doğar. İşçi edimini işverenin karar ve talimatları çerçevesinde yerine getirmektedir. İşçinin bu anlamda işveren karşı kişisel bağımlılığı ön plana çıkmaktadır. Bu anlamda işveren ile işçi arasında hiyerarşik bir bağ vardır, iş sözleşmesine dayandığı için hukuki, işçiyi kişisel olarak işverene bağladığı için kişisel bağımlılık söz konusudur.” 9. HD. 23.02.2010, 2008/12560, 2010/4619 (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası - <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm> - 05.08.2010).

<sup>182</sup> SÜZEK, s. 15 – 16; ÇELİK, s. 17; GÜNAY, İş Hukuku, s. 65 – 67; SÜMER, s. 7.



durumu, bu anlamda toplumun çıkarları da göz önünde bulundurulmalıdır<sup>183</sup>. Bu kritere göre yapılan inceleme sonucunda da bir tarafın korunma ihtiyacı diğerine göre daha ağır basmıyorsa tehlikeli hâlin oluşmasına talep sahibinin ne ölçüde etkisi olduğunun araştırılması gerekir. Örneğin işçi çalışma saatleri içinde işyerinde işverenin emrine amade bir şekilde çalışmak için hazır olmasına rağmen işveren işçiye çalışacağı bir iş göstermiyorsa işçinin fiilî çalışma talebine ilişkin ihtiyatî tedbire karar verilmelidir. İş sözleşmesi feshedilen işçi, ihtiyatî tedbir yolu ile kendisine çalışma belgesi verilmesini talep etmişse; bu belgenin o zamana kadar neden alınmadığı araştırılmalı; işçi talep ettiği hâlde işverenin ihmali sözkonusu ise talep kabul edilmeli fakat işçi, iş sözleşmesinin sona ermesinden çok uzun bir süre sonra istekte bulunmamışsa işçinin kusuru sözkonusudur ve tedbir talebi reddedilmelidir<sup>184</sup>. Bu inceleme neticesinde de taraflardan birinin menfaati diğerine göre daha ağır basmıyorsa ihtiyatî tedbir talebi reddedilmelidir<sup>185</sup>.

#### **D. Yargılama ve Karar**

İş yargılamasındaki ihtiyatî tedbir talebinin yöneltileceği görevli mahkeme iş mahkemesidir. Zira Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nda ihtiyatî tedbir taleplerinde yetkili mahkemeye ilişkin bir düzenleme mevcutken (HUMK m. 104/2) görevli mahkemeye ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Dolayısıyla görev konusunda genel hükümler dikkate alınacak ve ihtiyatî tedbir talepleri, asıl uyuşmazlık bakımından görevli olan mahkemeye yöneltilecektir. Bu nedenle de iş mahkemesinin görevli olduğu davalar ve uyuşmazlıklar bakımından ihtiyatî tedbirlerin iş mahkemelerinden talep edilmesi gerekir<sup>186</sup>.

İş yargılamasında da dava açılmadan önce ihtiyatî tedbir talebinde bulunulması durumunda ihtiyatî tedbirin en az masrafla ve en çabuk ifa edilebileceği yer mahkemesi yetkili olacaktır (İMİK m. 15, HUMK m. 104/2). Ancak dava açıldıktan sonra ihtiyatî tedbirin davaya bakan iş mahkemesinden talep edilmesi

<sup>183</sup> SÜZEK, s. 17; ÇELİK, s. 17; GÜNAY, İş Hukuku, s. 68; SÜMER, s. 7.

<sup>184</sup> Bkz. aşa. III. Bölüm, II, G.

<sup>185</sup> ERİŞİR, s. 189.

<sup>186</sup> ERCAN, s. 71; TAŞ KORKMAZ, s. 75; ÖZKÖK, s. 32; BOZKURT, İş Yargılaması, s. 479.

gerekir (HUMK m. 104/3).

İhtiyatî tedbir yargılamasında Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 507. maddesinin 2. bendinde tarafları dinlemek veya dosya üzerinde karar vermek hususunda Kanunun mahkemeye takdir hakkı tanıdığı işlerde tarafların dinlenmesine karar verilmiş olması hâlinde basit yargılama usûlünün uygulanacağına ilişkin düzenleme gereğince, ihtiyatî tedbir yargılamasında basit yargılama usûlünün uygulanacağını yukarıda belirtmiştik<sup>187</sup>. Ancak İş Mahkemeleri Kanunu'nun 7. maddesinde iş mahkemelerinde sözlü yargılama usûlünün uygulanacağı belirtilmiştir. Bu durumda acaba ihtiyatî tedbir talebini inceleyen iş mahkemesinde basit yargılama usûlü mü yoksa sözlü yargılama usûlü mü uygulanacaktır? İş Mahkemeleri Kanunu'nunda geçici hukukî korumalara ve dolayısıyla onun bir alt türü olan ihtiyatî tedbirlere ilişkin herhangi bir hüküm yer olmadığından aynı Kanun'unun 15. maddesinde ifadesini bulan bu Kanun'da açıklık bulunmayan hâllerde Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu hükümlerinin uygulanacağına ilişkin düzenlemeyi göz önünde bulundurmanız gerekir. Buna göre de ihtiyatî tedbir yargılaması konusunda Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun bu konuya ilişkin hükümleri dikkate alınmalıdır. Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 507. maddesinin 2. bendi de göz önünde bulundurulduğunda iş mahkemelerinde de ihtiyatî tedbir yargılamasının basit yargılama usûlüne tâbi olması gerekmektedir<sup>188</sup>.

İş mahkemesi de ihtiyatî tedbir yargılamasında karşı tarafı dinlemeden karar verebilecektir (İMİK m. 15, HUMK m. 105/2). Ancak doktrinde de haklı olarak belirtildiği üzere, ihtiyatî tedbir kararı geçici nitelikte bir karar olmasına rağmen taraflar bu karara uymakla yükümlü oldukları için (HUMK m. 113/A) tedbir kararı tarafları etkileyecektir. Bu nedenle de hâkimin karşı tarafı dinlemeden karar vermesi, acil ve karşı tarafın hakkının derhâl koruma altına alınmasını gerektirecek bir hâlin varlığına bağlıdır. İş yargılamasında da hâkim somut durum bakımından, karşı taraf dinlenmeden karar verilmesini gerektiren bir hâlin mevcut olup olmadığını takdir

---

<sup>187</sup> Bkz. yuk. I. Bölüm, C, 1, c.

<sup>188</sup> Kanunlarda bazı dava ve işlerin çözümlenmesinde ayrı bir yargılama usulünün öngörüldüğü durumlarda bu hükümlerin uygulanması gerektiği konusunda bkz. **NARMANLIOĞLU**, Ferdi İş İlişkileri, s. 64; **ÜRCAN**, Sözlü Yargılama Usulü, s. 31.

edecektir. Örneğin grevin kanun dışı olduğunun tespitine ilişkin davada (TİSGLK m. 46) bir an önce grevin ihtiyatî tedbir yolu ile durdurulmasında yarar vardır; zira tespit davası açılmış olması uygulanmakta olan grevi durdurmayacağı için yargılama süresince işçiler grevi uygulamaya devam edecek ve yargılama sonunda grevin kanun dışı olduğunun tespit edilmiş olmasının da bir değeri olmayacaktır<sup>189</sup>. İşte böyle bir durumda işveren sendikası ya da sendika üyesi olmayan işveren kanunda belirtilen prosedüre uyulmadan grev yapıldığı iddiasında ise ve bu grevin durdurulmasını talep etmişse Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nda grev için öngörülen prosedüre uyulup uyulmadığı karşı taraf dinlenmeden de incelenebilir<sup>190</sup>. Fakat işçinin kısmî çalışmadan tam süreli çalışmaya geçme talebinin kabulü, o işyerinde işçinin niteliğine uygun açık bir yer bulunmasına bağlıdır (İŞK m. 13/son) ve ihtiyatî tedbire karar verilebilmesi için de bu hususun varlığı araştırılacaktır. Bu nedenle o işyerinde işçinin niteliğine uygun açık bir yerin bulunup bulunmadığının tespiti, işverenin de dinlenmesini gerektirmektedir.

İş yargılamasında da yaklaşık ispatla yetinilecek olması ile birlikte ihtiyatî tedbir talebinde bulunan tarafın, bu talebinin haklı olduğu yönündeki delillerini mahkemeye sunması gerekir.

Esas hakkında dava açılmadan önce ihtiyatî tedbir talep edilmişse 10 gün içinde iş mahkemesinde esas hakkındaki davanın açılması ve dava açıldığına dair belgenin ihtiyatî tedbiri uygulayan memura verilerek dosyasına konmasının sağlanması ve bu işlemlerin yapıldığına ilişkin bir belge alınması gerekir.

Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 101. maddesinde bazı ihtiyatî tedbir çeşitleri sayılmış ve 103. maddede de hâkime hâlin icabına göre ihtiyatî tedbire karar verme konusunda takdir hakkı verilmiştir. Yukarıda ihtiyatî tedbirin teminat amaçlı, eda amaçlı ve düzenleme amaçlı olduğunu açıklamıştık<sup>191</sup>. İş

---

<sup>189</sup> TAŞ KORKMAZ, s. 22; TUNCAY, Toplu İş Hukuku, s. 277; KILIÇOĞLU, Toplu İş Hukukundan Doğan Davalar, s. 629 – 630; ÜRCAN, Tespit Davaları, s. 324; ERİŞİR, s. 174 – 175; WALKER, s. 382.

<sup>190</sup> ÜRCAN, Tespit Davaları, s. 327 – 328.

<sup>191</sup> Bkz. yuk. I. Bölüm, B, 1.

hukukunda, çoğunlukla aşağıdaki örneklerde de görüleceği gibi, asıl uyuşmazlığa konu olan hakkın geçici olarak ifasını sağlayan eda tedbirleri karşımıza çıkacaktır. Bu nedenle bu başlık altında son olarak eda tedbirlerine hükmedilmesinin, yani bir anlamda davanın esasını çözümleyecek şekilde ihtiyatî tedbir kararı verilmesinin, mümkün olup olmadığı yönündeki doktrindeki tartışmalara değinmekte fayda görüyoruz.

Doktrinde bir kısım yazarlar tarafından, Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nda ihtiyatî tedbir çeşitlerinin sınırlı olarak sayılmadığı ve mahkemenin olayın niteliğine uygun bir ihtiyatî tedbir kararı verebileceği; fakat mahkemenin davanın esasını çözümleyecek veya böyle bir sonuç doğuracak biçimde ihtiyatî tedbir kararı veremeyeceği vurgulanmaktadır<sup>192</sup>. Bununla birlikte kanunların açıkça öngördüğü hâllerde ya da gecikmesi hâlinde doğabilecek tehlikeyi veya önemli zararı dava süresince önlemek için ve yalnız bu amaçla sınırlı olmak üzere gereken ihtiyatî tedbirlerin alınmasına karar verilebilecektir. Örneğin Türk Ticaret Kanunu'nun 63. maddesi davanın esasını çözer mahiyette ihtiyatî tedbir kararı verilmesi olanağı tanımıştır. Elektrik, su, doğal gaz gibi kaynakların kullanımı ile ilgili davalarda ihtiyatî tedbir talebinde bulunan bakımından ağır zararlar doğacağı anlaşılan hâllerde davanın esasını çözer mahiyette ihtiyatî tedbir kararı verilebileceği belirtilmektedir<sup>193</sup>. *Alangoysa* ise “davanın esasını çözer mahiyette ihtiyatî tedbir kararı verilemeyeceği” görüşünü *klişe* olarak nitelendiriyor ve Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 103. maddesinin genel bir hüküm getirmiş olması dolayısıyla ifa nitelikli ihtiyatî tedbirlere hükmedilebileceğini belirtiyor. Yazar, Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nda bunu engelleyici hiçbir kuralın yer almadığı gibi birçok kanunda da ifa nitelikli tedbirlerin yani eda tedbirlerinin düzenlenmiş olduğuna işaret ediyor<sup>194</sup>. Gerçekten de eda tedbirleri, bir hakkın geçici olarak gerçekleştirilmesini, daha açık bir ifade ile dava konusunun henüz yargılama

---

<sup>192</sup> YILMAZ, C. I, s. 845; KURU, C. IV, s. 4312; YILMAZ O., s. 73 – 75; ÖZKÖK, s. 28; ERCAN, s. 63.

<sup>193</sup> YILMAZ, C. I, s. 845 – 864; KURU, C. IV, s. 4312 – 4314; ÜRCAN, Tespit Davaları, s. 328 .

<sup>194</sup> ALANGOYA, s. 332 – 335; aynı yönde ERİŞİR, s. 337 – 340; ÖZEKES/ERİŞİR, s. 1243 – 1245; Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 103. maddesinin eda tedbirine hükmedilmesine müsait olduğu yönünde bkz. KAYA, s. 141; DEREN-YILDIRIM, Evrenselleşme, s. 312 ve dp. 48.

bitmeden geçici olarak elde edilmesini sağlayan bir ihtiyatî tedbir türüdür<sup>195</sup>. Eda tedbirleri, bazı özel durumların sözkonusu olduğu hâllerde talepte bulunanın asıl dava sonuçlanmadan önce tatmin edilmesini sağlar. Ancak bunun için somut olay açısından bazı özelliklerin bulunup bulunmadığını tespit etmek gerekecektir. Öncelikle hakkın teminat altına alınması, yapmama edimlerinde olduğu gibi, hiçbir şekilde mümkün olmayabilir. Bunun dışında bazı durumlarda talepte bulunanın içinde bulunduğu özel durumlar nedeniyle hakkına derhâl kavuşması gerekebilir<sup>196</sup>. Hukukumuzda eda tedbirleri çeşitli kanunlarda düzenlenmiştir (Bkz. TTK m. 63, HUMK m. 101 vd.; TTK m. 677). İş yargılaması konusunda da Toplu İş Sözleşmeleri Grev ve Lokavt Kanunu'nun 46. maddesinin ikinci fıkrasında yer alan *grev veya lokavtın kanun dışı olup olmadığının tespiti için dava açılmışsa hâkimin, tespit kararının kesinleşmesine kadar, dava konusu grev veya lokavtın ihtiyatî tedbir olarak durdurulmasına karar verebileceğine* ilişkin düzenleme, iş yargılamasındaki eda tedbirlerine bir örnek teşkil eder<sup>197</sup>. Ancak bunun dışında da gerek para alacaklarında gerekse para alacağı dışındaki taleplerde eda tedbirleri sözkonusu olabilir<sup>198</sup>. Para alacaklarının teminat altına alınmasını sağlayacak geçici hukukî koruma türünün ihtiyatî haciz olduğunu belirtmiş olsak da, yukarıda da değindiğimiz gibi bazı özel durumlar, dava konusu olan para alacağının teminat altına alınmasından ziyade dava henüz sonuçlanmadan o paranın alacaklıya ödenmesini gerekli kılabilir<sup>199</sup>. Örneğin, işçinin ücretinin dava konusu olması durumunda geçimini bu ücret ile temin eden işçi bakımından ihtiyatî haciz yerine, eda tedbirine başvurulması daha etkin bir hukukî koruma sağlayacaktır. Para alacaklarında eda tedbirlerinin sözkonusu olabileceğine ilişkin düzenlemeler, Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 101. maddesinin 3. ve 4. bentlerinden kendini göstermekle birlikte, aslında gecikmesinde tehlike olan veya önemli bir zarar olacağı hâllerde hakime ihtiyatî tedbir kararı verme yetkisi tanıyan Hukuk Usulü

<sup>195</sup> ÖZEKES/ERİŞİR, s. 1241; ERİŞİR, s. 327; DEREN-YILDIRIM, s. 201; KONURALP C., s. 34 – 35.

<sup>196</sup> ÖZEKES/ ERİŞİR, s. 1240; aynı yönde ÜSTÜNDAĞ, İhtiyatî Tedbirler, s. 37; ÖZKÖK, s. 13; ERİŞİR, s. 335 – 336; DEREN-YILDIRIM, Geçici Hukukî Korumalar, s. 61 – 62; DEREN-YILDIRIM, İhtiyatî Tedbirler, s. 10 – 11; ERCAN, s. 23.

<sup>197</sup> ERİŞİR, s. 340 – 342.

<sup>198</sup> ERİŞİR, s. 326.

<sup>199</sup> ÜSTÜNDAĞ, İhtiyatî Tedbirler, s. 17; ÖZEKES, s. 60 – 61; ÖZKÖK, s. 13 – 14; ÖZEKES/ ERİŞİR, s. 1240; ERİŞİR, s. 335 – 336; ERİŞİR, Para Alacaklarında İhtiyatî Tedbirler, s. 245; TAŞ KORKMAZ, s. 39 – 40; aksi yönde ERCAN, s. 64 – 65.

Muhakemeleri Kanunu'nun 103. maddesi de para alacaklarının eda tedbirlerine konu olabileceğini göstermektedir. Eda tedbirlerinin ana ölçü olan zaruret hâli bu maddede gecikmesinde tehlike olan veya önemli bir zarar olacağı hâller kapsamına girmektedir. Görüldüğü gibi gerek para alacaklarında gerekse para alacağı dışındaki haklarda eda tedbirlerinin kabul edilmesi takdirde kanunî dayanağa da sahiptir<sup>200</sup>.

Hukuk Muhakemeleri Kanunu Tasarısı'nın "İhtiyatî Tedbir Kararı" kenar başlıklı 395. maddesinin birinci fıkrasına göre mahkeme, tedbire konu olan mal veya hakkın muhafaza altına alınması veya bir yediemine tevdi ya da bir şeyin yapılması veya yapılmaması gibi, sakıncayı ortadan kaldıracak veya zararı engelleyecek her türlü tedbire karar verebilir<sup>201</sup>. Böylece ihtiyatî tedbir çeşitleri örnekseyici olarak sayılmakla beraber hâkimin hâlin icabının gerektirdiği her türlü tedbire karar verebileceği düzenlenmiştir. Maddenin gerekçesinde de "*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 içinde, 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*" denilerek mahkemenin eda tedbirlerine de karar verebileceğine değinilmiştir.

Bir sendikanın şube genel kurulunca yapılan delege seçimlerinin iptal edilmesi ve yeni bir seçim yapılarak başka kişilerin delege seçilmesi üzerine iptal edilen seçimlerde delege seçilmiş kişilerin kendilerinin delege sıfatını kazandıklarının tespiti için açılan davada dava sonuçlanıncaya kadar şube genel

<sup>200</sup> ÖZEKES/ ERİŞİR, s. 1242 – 1246; ÜSTÜNDAĞ, İhtiyatî Tedbirler, s. 18 – 19; aynı yönde ERİŞİR, s. 338 – 340 ve 353 vd.; ERİŞİR, Para Alacaklarında İhtiyatî Tedbirler, s. 247.

<sup>201</sup> Bu hükmün kendi içinde ve madde gerekçesi ile çeliştiği yönünde eleştiri için bkz. ALANGOYA, s. 333; yine hükmün bugünkü düzenlemelerin bile gerisinde kaldığı yönünde bkz. DEREN-YILDIRIM, Geçici Hukukî Korumalar, s. 62 – 63.

kurulunun ihtiyatî tedbir yoluyla durdurulması<sup>202</sup>, sendikanın merkez genel kurul toplantısı için delege seçimi yapan şubelerden birinin delege seçiminin merkez genel kurul toplantısından sonraki bir tarihte yapılabilecek olmasından dolayı merkez genel kurulu toplantı tarihinin belirlendiği kararın iptali için açılan davada merkez genel kurulunun ihtiyatî tedbir yoluyla durdurulması<sup>203</sup> ve yapılan grev veya lokavtın kanun dışı olduğunun tespiti için açılan davada dava devam ederken grev veya lokavtın ihtiyatî tedbir yoluyla durdurulması (TİSGLK m. 46/2) iş yargılamasında görülebilecek ihtiyatî tedbir çeşitlerinden bazılarıdır.

### III. İHTİYATİ HACİZ BAKIMINDAN

#### A. İhtiyatî Hacze Esas Olan Alacak

İhtiyatî haciz para alacaklarına ilişkin bir kurumdur ve mevcut ya da müstakbel bir takip ya da dava sonucunda elde edilecek para alacağının güvence altına alınması için borçlunun malvarlığına el uzatılmasını sağlar<sup>204</sup>.

İş yargılamasında ihtiyatî hacze ilişkin özel bir düzenleme yer almamaktadır. Bu nedenle iş yargılamasında da ihtiyatî hacze karar verilirken İcra ve İflas Kanunu'nun ihtiyatî hacze ilişkin hükümleri göz önünde bulundurulacaktır.

İş yargılamasında da ihtiyatî haciz talep edilebilmesi için öncelikle ihtiyatî haciz talebinde bulunanın talebini bir para alacağına dayandırması ve bu alacağın rehin ile de temin edilmemiş olması gerekir (İİK m. 257/1).

Örneğin işverenin işçiye karşı en temel borcu olan ücret, İş Kanunu'nun 32. maddesinin birinci fıkrasında para ile ödenir. Dolayısıyla işçi, ödenmeyen ücreti tutarında işverenin malvarlığı üzerinde ihtiyatî haciz talebinde bulunabilir. Keza işçinin fazla çalışma ücreti, kıdem ve ihbar tazminatı, İş Kanunu'nun 21. maddesinin

<sup>202</sup> 9. HD 16.09.1999, 13616/13690 (Meşe Yazılım İçtihat ve Mevzuat Bankası – 15.07.2010).

<sup>203</sup> 9. HD 09.12.1999, 18231/18929 (Meşe Yazılım İçtihat ve Mevzuat Bankası – 15.07.2010).

<sup>204</sup> Bkz. yuk. I. Bölüm, I, B, 2.

ilk iki fıkrasına dayanan iş güvencesi tazminatı, İş Kanunu'nun 17. maddesinin 6. fıkrası gereğince fesih hakkının kötüye kullanılması neticesinde ödenecek olan kötüniyet tazminatı, kötüniyet tazminatının özel bir görünümü olan ve Sendikalar Kanunu'nun 31. maddesinde düzenlenen sendikal tazminat ihtiyatî haciz taleplerine konu olabilir.

## B. İhtiyatî Haciz Sebepleri

İcra ve İflâs Kanunu'nun 257. maddesinde ihtiyatî haciz sebepleri muaccel ve müeccel alacaklar bakımından farklı şekilde düzenlenmiştir. Gerçekten de para borcunun vadesi gelmiş olmasına rağmen borçlunun borcunu ödememesi durumunda, başka herhangi bir sebep aranmadan alacaklı ihtiyatî haciz talebinde bulunabilecektir. Yani alacaklının alacağın varlığını, vadesinin geldiğini ve alacağın rehinle temin edilmemiş olduğunu ispatlaması yeterli olacaktır<sup>205</sup>. Yukarıda da belirttiğimiz gibi bu maddede geçen “vadesi gelmiş alacak”, muaccel olarak anlaşılmaktadır<sup>206</sup>. Müeccel (vadesi gelmemiş) alacaklar açısından ise durum farklıdır. Müeccel alacaklar bakımından kanun koyucu alacaklıya ancak bazı durumların söz konusu olması hâlinde ihtiyatî haciz talep edebilme imkânı sağlamıştır. Buna göre henüz vadesi gelmemiş bir alacak açısından ancak *borçlunun belirli bir yerleşim yerinin olmaması veya borçlunun taahhütlerinden kurtulmak amacıyla mallarını gizlemeye, kaçırmaya veya kendisinin kaçmaya hazırlanması yahut kaçır ya da bu amaçla alacaklının haklarını ihlâl eden hileli işlemlerde bulunması* durumunda ihtiyatî haciz talep edilebilecektir.

İş hukukundaki örneklere geçmeden önce, burada muacceliyet kavramına değinmek faydalı olacaktır. Aslında muacceliyet ve vade birbirinden farklı kavramlardır<sup>207</sup>. Alacaklının edimi talep yetkisinin doğduğu ve borçlunun da edimini ifa ile yükümlü olduğu ana muacceliyet denir ve bu anın gelmesiyle birlikte borç

<sup>205</sup> KURU/ARSLAN/YILMAZ, İcra ve İflâs, s. 434; vadesi gelmiş alacaklardan muacceliyetten başka bir şartın aranmayacağı yönünde bkz. ÖZEKES, s. 136 vd; GÜNDOĞDU, s. 49 vd.

<sup>206</sup> Bkz. yuk. I. Bölüm, I, B, 2, ÖZEKES, s. 133.

<sup>207</sup> Bkz. yuk. I. Bölüm, I, B, 2.



muaccel bir borç hâline gelir<sup>208</sup>. Yani muacceliyet alacaklı tarafından edimin talep edilebilir ve borçlunun da bu talep gereğince edimi ifa etmekle yükümlü olduğu andan itibaren başlar<sup>209</sup>. Borçlar Kanunu'nun 74. maddesinde “Ecel meşrut olmadığı veya işin mahiyetinden anlaşılmadığı takdir de borcun hemen ifa ve derhâl icrası talep olunabilir” düzenlemesine yer verilerek kural olarak her borcun doğduğu anda muaccel olacağı kabul edilmiştir. Ancak bu hüküm ile taraflara borcun derhâl değil de başka bir zamanda ifa edileceğini kararlaştırma imkânı da verilmiştir. İfanın gerçekleştirileceği belirli bir zaman birimi ve kesitine vade denir<sup>210</sup>. Vade bize borcun ne zaman ifa edileceğini gösterir. İşte henüz alacaklının borçludan edimin ifasını talep edebileceği ve onu ifaya zorlayabileceği anın gelmemiş olduğu borçlara da müaccel borç denir<sup>211</sup>. Son olarak şarta bağlı borçlar açısından da bir değerlendirme yapmak gerekirse ihtiyatî tedbire ilişkin açıklamalarımızda da belirttiğimiz hususlar<sup>212</sup> burada da uygulama alanı bulabilecektir. Buna göre bozucu şarta bağlı alacaklar açısından ihtiyatî haciz talep edilebilecek; ancak geciktirici şarta bağlı bir alacağın alacağın talep edilebilmesi henüz mümkün olmadığından bu alacaklar açısından ihtiyatî haciz istenemeyecektir<sup>213</sup>.

Yukarıda da belirttiğimiz gibi ihtiyatî haciz, ancak para alacakları için sözkonusu olabilir. Dolayısıyla iş hukukunda da ihtiyatî haciz talep edebilmek için öncelikle bir para borcunun ve bu borcun muaccel olmaması durumunda İcra ve İflas Kanunu'nun 257. maddenin ikinci fıkrasında belirtilen hâllerin gerçekleşmiş olması gerekir. Bunu konumuz bakımından birkaç örnekle şu şekilde açıklayabiliriz:

---

<sup>208</sup> AKINTÜRK Turgut, Borçlar Hukuku, 12. Bası, İstanbul 2006, s. 106; EREN Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 8. Bası, İstanbul 2003, s. 906; NÖMER, s. 164; ÖZEKES, s. 132; GÜNDOĞDU, s. 45 - 46.

<sup>209</sup> ÖZEKES, s. 132.

<sup>210</sup> EREN, s. 908; ÖZEKES, s. 133; GÜNDOĞDU, s. 46; Muacceliyetin vadeye göre üst bir kavram olduğu ya da vadenin muacceliyet anının belirlenmesine yaradığının söylenebileceği de doktrinde belirtilmektedir (ÖZEKES, s. 133).

<sup>211</sup> AKINTÜRK, s. 107; ÖZEKES, s. 144; GÜNDOĞDU, s. 63.

<sup>212</sup> Bkz. yuk. II. Bölüm, II, B.

<sup>213</sup> ÖZEKES, s. 134 – 136; GÜNDOĞDU, s. 48 – 49; şarta bağlı alacaklar bakımından ihtiyatî haciz istenemeyeceği yönünde bkz. ÜSTÜNDAĞ, İcra Hukuku, s. 408; Ak Yazan şarta bağlı borçlarda şart gerçekleşmedikçe ihtiyatî haciz istenemeyeceği görüşündedir (AKYAZAN, s. 14)

Ücret ödeme borcu, işçinin iş görme borcu karşısında yer alan ve işverenin iş sözleşmesinden kaynaklanan temel borcudur<sup>214</sup>. İş Kanunu'nun 32. maddesinin birinci fıkrasında da genel anlamda ücret, “bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır” şeklinde tanımlanmıştır. Bu sebeple işçi ücretleri kural olarak işin ifasından sonra ödenir<sup>215</sup>. İş Kanunu'nun 32. maddesinin 5. fıkrasına göre ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir. İşçi ücreti niteliği itibari ile de periyodik aralıklarla ödenmelidir<sup>216</sup>. Dolayısıyla işçiler öncelikle iş görme edimini ifa edecek bunun neticesinde de işveren en geç ayda bir ücret ödeme borcunu ifa edecektir. Örneğin, işçi ücretlerinin her ayın birinci gününde ödendiği bir işyerinde 1 Eylül itibariyle işe başlayan işçi 1 Ekim'de işvereninden ücret ödeme borcunu ifa etmesini talep edebilecektir. İşte bu noktada da 1 Ekim tarihi itibariyle artık ücret muaccel hâle geldiği için herhangi başka bir şart aranmadan işçi ihtiyatî haciz talebinde bulunabilecektir<sup>217</sup>. Aynı örneği biraz değiştirelim, işçi yine 1 Eylül'de işe başlıyor; ancak işe başladıktan 20 gün sonra işverenin işyerini kapatacağı ve işçilerin ücretini ödemediği kaçacağına yönelik davranışları görülüyor. Örneğin işveren işyerini boşaltmaya başlıyor ve işçiler işverene bir türlü ulaşamıyor. İşte bu gibi durumlarda da işçinin ücret alacağı henüz muaccel olmasa da işçi ücret alacağı için İcra ve İflâs Kanunu'nun 257. maddesinin ikinci fıkrasının ikinci bendi gereğince ihtiyatî haciz talep edebilir.

<sup>214</sup> **EKONOMİ** Münir, İş Hukuku – Ferdi İş Hukuku, C. I, 2. Bası, İstanbul 1980, s. 121; **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s. 121; **DEĞER** Senem, İşçinin Ücretinin Usûlüne Uygun Ödenmemesinin Hukukî Sonuçları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2006, s. 5; **AKYİĞİT**, İşe İade, s. 112; **BOZKURT** Yeliz, Ücretin Gününde Ödenmemesi Sebebiyle İş Görmekten Kaçınma Hakkı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2007, s. 7; **AKTAY** A. Nizamettin/**ARICI** Kadir/**SENYEN-KAPLAN** E. Tuncay, İş Hukuku, 2. Bası, Ankara 2007, s. 125; **ÇİL** Şahin, İş Kanunu Şerhi (Madde 20 – 39), C. 2, 2. Baskı, Ankara 2007, s. 2148; **SÜMER**, s. 71; **GÜVEN/AYDIN**, s. 91; **GÜNAY** Cevdet İlhan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 2. Baskı, Ankara 2008, s. 94; **SÜZEK**, s. 307; **ÇELİK** Nuri, İş Hukuku Dersleri, 22. Bası, İstanbul 2009, s. 140.

<sup>215</sup> **EKONOMİ**, s. 134; **ŞAKAR**, s. 135; **AKYİĞİT**, İşe İade, s. 114; **ÇİL**, C. 2, s. 2148; **GÜVEN/AYDIN**, s. 101; **TUNÇOMAĞ/CENTELEL**, s. 116; **GÜNAY**, İş Hukuku, s. 97; **SÜMER**, s. 78; **SÜZEK**, s. 324; Ayrıntılı bilgi için bkz. **GÖKTAŞ** Seracettin, Türk İş Hukukunda İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2008, s. 58; **DEĞER**, s. 20 vd.; **DEMİR** F., s. 146; **BOZKURT** Y., s. 22; **DEMİRCİOĞLU** A. Murat/**CENTELEL** Tankut, İş Hukuku, 13. Baskı, İstanbul 2009, s. 117.

<sup>216</sup> **NARMANLIOĞLU**, Ferdi İş İlişkileri, s. 234; **SÜZEK**, s. 324; **SÜMER**, s. 78.

<sup>217</sup> “Ücret alacağının her ay sonunda ödenmesi gerektiği kuralı, bu alacağın muaccel olma zamanını gösterir.” 9. HD, 23.06.2003, 930/11746 (Meşe İçtihat ve Yazılım Bankası – 15.08.2010).

Para olarak talep edilebilecek bir diğer alacak da usulsüz fesih hâlinde ortaya çıkan ihbar tazminatıdır. Usûlsüz fesih, belirsiz süreli bir iş sözleşmesinin taraflarca bildirim süresi (İşK m. 17/2) verilmeksizin veya eksik verilerek ya da peşin ödemeye fesih (İşK m. 17/5) bildirim sürelerine ilişkin ücret ödenmeden ya da eksik ödenerek feshedilmesidir. Usûlsüz fesih de aynen usulüne uygun bir fesih gibi iş sözleşmesini sona erdirir<sup>218</sup>. Ancak usûlsüz feshe maruz kalan işçi veya işveren karşı taraftan bildirim süresine ilişkin ücret tutarında ihbar tazminatı talep edebilir (İşK m. 17/4). İhbar tazminatı iş sözleşmesinin feshedildiği tarihte muaccel hâle gelmektedir<sup>219</sup>. Örneğin bir yıldır aynı işyerinde çalışan bir işçinin iş sözleşmesini feshetmek isteyen işverenin fesih bildirimini karşı tarafa yaptıktan 4 hafta sonra iş sözleşmesi feshedilmiş olacaktır (İşK m. 17/2, b bendi). Ancak işveren bu süreye uymazsa işçi 4 haftalık ücret tutarında ihbar tazminatı isteyebilecektir. İşte iş sözleşmesi ihbar sürelerine uyulmadan, usûlsüz olarak feshedilen işçi fesih tarihi itibarıyla muaccel hâle gelen ihbar tazminatı için ihtiyatî haciz talebinde bulunabilecektir.

İşçinin para olarak talep edebileceği bir diğer alacak da kıdem tazminatıdır. Kıdem tazminatı, kanunda belirtilen asgari çalışma süresini dolduran işçinin iş sözleşmesinin yine kanunda belirtilen belirli hâllerden biri nedeniyle sona ermesi dolayısıyla işçiye (ya da mirasçılara) kıdemi ve ücreti dikkate alınarak ödenen bir miktar paradır<sup>220</sup>. Gerçekten de 1475 sayılı eski İş Kanunu'nun hâlen yürürlükte bulunan<sup>221</sup> kıdem tazminatına ilişkin 14. maddesinin birinci fıkrası dikkate alındığında kıdem tazminatına hak kazanabilmek için öncelikle işçinin iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte işyerinde en az bir yıllık kıdeminin bulunması gerektiği görülmektedir<sup>222</sup>. Bunun yanı sıra iş sözleşmesi, 1475 sayılı eski İş

<sup>218</sup> SÜZEK, s. 469.

<sup>219</sup> "...İhbar tazminatı da yukarıda açıklandığı gibi akdin önelsiz feshi tarihinde muaccel olmakta, başka bir anlatımla istenebilir bir borç haline gelmektedir..." 9. HD. 03.10.2001, 10995/15338 (Meşe İçtihat ve Yazılım Bankası – 15.08.2010).

<sup>220</sup> SÜZEK, s. 679; NARMANLIOĞLU, Ferdi İş İlişkileri, s. 400; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s. 197; ŞAKAR, s. 229; AKYİĞİT, İş Hukuku, s. 241 – 242; SÜMER, s. 117; GÜVEN/AYDIN, s. 187.

<sup>221</sup> Bkz. İş Kanunu geçici madde 6.

<sup>222</sup> SÜZEK, s. 681; ÇELİK, s. 303; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 226; NARMANLIOĞLU, Ferdi İş İlişkileri, s. 408; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s. 200; ŞAKAR, s. 234; AKYİĞİT, İş Hukuku, s. 258; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 194; GÜNAY, İş Hukuku, s. 163; DEMİR F., s. 368;

Kanunu'nun 14. maddesinde sayılan hâllere dayanılarak işçi veya işveren tarafından iş sözleşmesinin feshi ya da işçinin ölümü nedeniyle sona ermiş olmalıdır<sup>223</sup>. Buna göre işçinin iş sözleşmesinin İş Kanunu'nun 25. maddesinin ikinci bendinin sözkonusu olması dışında herhangi bir nedenle işveren tarafından usulüne uygun veya usûlsüz olarak feshedilirse işçi kıdem tazminatına hak kazanacaktır (1475 sayılı İşK m. 14/1). Buna kanun dışı grev nedeniyle iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilen işçiye kıdem tazminatı ödenmemesi hâlinin de eklenmesi gerektiği belirtilmektedir (TİSGLK m. 45/1)<sup>224</sup>. İş sözleşmesi işçi tarafından İş Kanunu'nun 24. maddesine göre haklı sebeple feshedilmişse (1475 sayılı İşK m. 14/1) ya da kanun dışı lokavta maruz kalan işçiler tarafından Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 45. maddesinin üçüncü fıkrasına göre haklı nedenle feshedilmişse işçi kıdem tazminatına hak kazanacaktır<sup>225</sup>. İşçinin iş sözleşmesi muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla işçi (veya işveren) tarafından feshedilmesi de kıdem tazminatı ödenmesini gerektiren bir hâldir (1475 sayılı İşK m. 14/1)<sup>226</sup>. İşçi iş sözleşmesini, bağlı bulunduğu kanunla kurulu kurum ya da sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malûllük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla feshetmişse (1475 sayılı İşK m. 14/1), bu ödemeleri hak kazandığını ve ilgili kuruma bu ödemelerin yapılması için başvurduğunu belgelemek şartıyla kıdem tazminatı talep edebilecektir<sup>227</sup>. Kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde iş sözleşmesini kendi isteği ile sona erdirmesi hâli de kadın işçinin kıdem tazminatına hak kazanmasını sağlayacaktır (1475 sayılı İşK m. 14/1). Kıdem tazminatını doğuracak son hâl de, işyerinde bir yıldan fazla kıdemi olan işçinin ölümü nedeniyle iş sözleşmesi sona ermesi hâlidir ve bu durumda kıdem tazminatı kanunî mirasçılara ödenir (1475 sayılı İşK m. 14/1 ve 14). İşçinin ölüm

---

**ESENER** Turhan, İş Hukuku, 3. Bası, Ankara 1978, s. 248; **GÜVEN/AYDIN**, s. 196; **SÜMER**, s. 119; kıdem süresinin hesaplanması konusunda bkz. **SÜZEK**, s. 693 vd.; **ÇELİK**, s. 305 vd.; **NARMANLIOĞLU**, Ferdi İş İlişkileri, s. 414 vd.; **AKYİĞİT**, İş Hukuku, s. 258 vd.; **TUNÇOMAĞ/CENTEL**, s. 226 vd.; **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s. 194 vd.; **DEMİR F.**, s. 370 vd.

<sup>223</sup> **SÜZEK**, s. 681 – 682; **ÇELİK**, s. 299; **NARMANLIOĞLU**, Ferdi İş İlişkileri, s. 400; **ŞAKAR**, s. 230.

<sup>224</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. **SÜZEK**, s. 682 – 685; **DEMİRCİOĞLU/CENTEL**, s. 198 – 199; **AKYİĞİT**, İş Hukuku, s. 256; **DEMİR F.**, s. 363; **GÜVEN/AYDIN**, s. 195.

<sup>225</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. **SÜZEK**, s. 685 – 686; **AKYİĞİT**, İş Hukuku, s. 249.

<sup>226</sup> **SÜZEK**, s. 686 – 687; **ÇELİK**, s. 300.

<sup>227</sup> **SÜZEK**, s. 687 – 688; **NARMANLIOĞLU**, Ferdi İş İlişkileri, s. 437 – 438; **ŞAKAR**, s. 233; **AKYİĞİT**, İş Hukuku, s. 252; **DEMİR F.**, s. 365; **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s. 200; **GÜVEN/AYDIN**, s. 192.

nedeni de kıdem tazminatının doğmasında herhangi bir önem taşımayacaktır<sup>228</sup>. Dolayısıyla burada da kıdem tazminatı iş sözleşmesinin feshedildiği ya da işçinin öldüğü tarihte muaccel hâle gelmiş olacak<sup>229</sup> ve işçi muaccel hâle gelmiş olan kıdem tazminatının işveren tarafından ödenmemesi hâlinde kıdem tazminatının ödenmesini dava yolu ile talep edebilecektir<sup>230</sup>. İşte işçi, açmış olduğu bu davada alacağının tahsilini güvence altına almak için ihtiyatî haciz talebinde bulunabilecektir.

Belirsiz süreli iş sözleşmelerinde İş Kanunu'nun 17. maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen ihbar sürelerine uyularak işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesi yeterli değildir; işverenin bu hakkını da Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesinde düzenlenen objektif iyiniyet kurallarına uygun olarak kullanması gerekir. Aksi takdirde fesih hakkı kötüye kullanılmış olacaktır<sup>231</sup>. Örneğin işveren, işçinin iş sözleşmesini işçi kendisi hakkında şikâyette bulunduğu, kendisi aleyhine dava açtığı ya da tanıklık yaptığı için feshetmişse, burada fesih bildirim sürelerine uygun olarak yapılmış olsa da fesih hakkı kötüye kullanılmıştır<sup>232</sup>. İş Kanunu da bu durumu göz önünde bulundurmuş ve 17. maddenin 6. fıkrasının ikinci cümlesinde haklarında iş güvencesi hükümlerinin (İŞK m. 18 – 21) uygulanmayacağı işçilerin iş sözleşmesinin, fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye

---

<sup>228</sup> SÜZEK, s. 689 – 690; NARMANLIOĞLU, Ferdi İş İlişkileri, s. 444; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s. 200; ŞAKAR, s. 234; AKYİĞİT, İş Hukuku, s. 247; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 202; DEMİR F., s. 367; GÜVEN/AYDIN, s. 190; ÇELİK, s. 302; SÜMER, s. 118; aksi yönde bkz. “..Ancak ölüme neden olan olay aynı zamanda işçinin işi savsaklaması sebebiyle işyerinde tehlike yaratmış veya işveren bakımından iş aktini haklı nedenle bozma sonucunu doğurmuşsa, bu takdirde mirascılarının kıdem tazminatı alamaması gerekir...” 9. HD. 21.03.1978, 1977/16736, 1978/4008 (Meşe İçtihat ve Yazılım Bankası – 16.08.2010).

<sup>229</sup> NARMANLIOĞLU, Ferdi İş İlişkileri, s. 460; ŞAKAR, s. 241; AKYİĞİT, İş Hukuku, s. 267 ve 269; DEMİR F., s. 389; “İşçinin ihbar ve kıdem tazminatı ile yıllık izin ücreti sözleşmesinin feshi ile muaccel hale gelir.” 9. HD. 14.05.2009, 2008/516, 2009/13499 (Meşe İçtihat ve Yazılım Bankası – 13.08.2010); “...Mahkemece, gecikme faizi tahakkuk ettirilen ihbar ve kıdem tazminatları taksitlerle ödenirken veya daha sonra, yapılan ödemelerin ihbar tazminatına mı yoksa kıdem tazminatına mı ait olduğu taraflarca açıklanmamıştır. Anılan her iki borçta akdin fesih tarihinde muaccel olduğundan...” 9. HD. 03.10.2001, 10995/15338 (Meşe İçtihat ve Yazılım Bankası – 13.08.2010); doktrinde emeklilik/yaşlılık/malûllük aylığı/toptan ödeme almak amacıyla yapılan fesihlerde Sosyal Güvenlik Kurumuna başvurulup anılan ödemeye hak kazanıldığını gösteren belgenin işverene sunulduğu tarihte kıdem tazminatının muaccel olacağını belirtmektedir (NARMANLIOĞLU, Ferdi İş İlişkileri, s. 461 – 462; AKYİĞİT, İş Hukuku, s. 269).

<sup>230</sup> ŞAKAR, s. 241.

<sup>231</sup> NARMANLIOĞLU, Ferdi İş İlişkileri, s. 304 vd.; SÜZEK, s. 475; SÜMER, s. 103; GÜNAY, İş Hukuku, s. 120 – 121; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 191; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s. 172.

<sup>232</sup> ÇELİK, s. 207; GÜNAY, İş Hukuku, s. 121; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 159; GÜVEN/AYDIN, s. 163; SÜMER, s. 104.

bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödeneceği düzenlenmiştir. Bu tazminat da yine fesih tarihinde muaccel hâle gelecektir. Yalnız bu tazminatı sadece haklarında iş güvencesi hükümlerinin uygulanmayacağı işçiler talep edebilecektir. İş Kanunu'nun 18. maddesine göre otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan ve işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları veya işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekili konumunda olmayan işçilerin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır (İŞK m. 18). Bu şartları taşıyan ve iş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir (İŞK m. 20/1). Bu hükme dayanarak işe iade davası açan işçi dava sonucunda işverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verirse, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu<sup>233</sup> üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur (İŞK m. 21/1). Görüldüğü gibi burada da işçinin para olarak talep edebileceği bir alacak sözkonusudur; doktrinde bu tazminat iş güvencesi tazminatı olarak adlandırılmıştır<sup>234</sup>. Bu arada ihtiyatî haciz talebi bakımından cevaplanması gereken soru, iş güvencesi tazminatının ne zaman muaccel hâle geleceğidir. İş Kanunu'nun 20. maddesinin 5. fıkrasına göre işçinin, iş sözleşmenin feshinin geçersiz olduğunun tespitine ilişkin kesinleşen mahkeme kararının işçiye tebliğinden itibaren 10 gün içinde işe başlamak için başvurması gerekir. İşte bu başvurudan itibaren de işverene bir aylık bir süre verilmiştir; bu bir aylık süre içinde işveren işçiyi işe başlatmaz ise, iş güvencesi tazminatı talep edilebilecektir. Yani iş güvencesi tazminatı işçinin başvurusundan itibaren bir ay sonra muaccel hâle

---

<sup>233</sup> İş Kanunu'nun 21. maddesinin 5. fıkrasına göre işçi kesinleşen mahkeme kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır.

<sup>234</sup> SÜZEK, s. 585; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s. 179; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 178; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 201; SÜMER, s. 101.

gelecektir<sup>235</sup>. İşte bu muacceliyet tarihinden itibaren iş güvencesi tazminatının ödenmemesi durumunda işçi ihtiyatî haciz talebinde bulunabilecektir.

İş güvencesi kapsamındaki işçiye, iş sözleşmesinin feshinin geçersizliğine karar verildiği takdirde bu karar kesinleşinceye kadar çalıştırılmadığı süre için en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları da ödenecektir (İşK m. 21/3). Boşta geçen süre ücretinin hüküm altına alınması için bu konuda bir talebin mevcut olması aranmamakta, boşta geçen süre ücretine ilişkin istemin de işe iade talebi kapsamında olduğu belirtilmektedir<sup>236</sup>. İşçinin boşta geçen süre ücretine ilişkin alacağı, işe başlatılmak için işverene başvurusu ile muacceliyet kazanacaktır<sup>237</sup>. Dolayısıyla işçi, boşta geçen süre alacağının tahsilini güvence altına almak istiyorsa işverene işe başlatılmak üzere başvuru yaptığını ve böylece alacağının muaccel hâle geldiğini ortaya koyarak ihtiyatî haciz talep edebilecek; mahkemece de işe iade kararı ve işçinin işe başlatılmak üzere işverene yaptığı başvuru dışında başkaca bir araştırma yapmaya gerek olmayacaktır.

---

<sup>235</sup> SÜZEK, s. 587; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 178; “İşe başlatmama tazminatının da fesih tarihindeki ücrete göre hesaplanması gerekir, işçinin işe başlatılmadığı tarih, işe başlatmama tazminatının muaccel olduğu andır. Bahsi geçen tazminat yönünden faize hak kazanmak için kural olarak işverenin temerrüde düşürülmesi gerekir. Ancak işçinin işe iade başvurusunda işe alınmadığı takdirde işe başlatmama tazminatının ödenmesini talep etmiş olması durumunda işverenin ayrıca temerrüde düşürülmesi gerekmez ve bahsi geçen tazminat muaccel olduğu anda işverence ödenmelidir.” 9. HD. 22.01.2010, 2009/13227, 2010/834 (Meşe İçtihat ve Yazılım Bankası – 16.08.2010); “...4857 sayılı İş Kanununun 21/1 fıkrası uyarınca hüküm altına alınan tazminat kararının kesinleşmesinden sonra davacı işçinin süresinde işe başlatması için işverene başvurması, bunun üzerine işverenin süresinde davacıyı işe başlatmaması halinde **muaccel** olur...” 9. HD, 10.02.2004, 2003/23396, 2004/1896; aynı yönde 9. HD, 19.01.2004, 2003/22856, 2004/330 (Meşe İçtihat ve Yazılım Bankası – 16.08.2010).

<sup>236</sup> SÜZEK, s. 588; ÇELİK, s. 244; “...işçinin işe iade isteği, işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminatı ve en çok dört aya kadar boşta geçen süreye ait ücret taleplerini de içerir. Bir başka anlatımla, iş güvencesi tazminatı ve boşta geçen süreye ait ücret istekleri olmasa dahi bu hususlar işe iadenin sonucu olup, mahkemece bu konularda da karar verilmelidir...” 9. HD. 11.09.2003, 14994/14267 (Meşe İçtihat ve Yazılım Bankası – 16.08.2010).

<sup>237</sup> SÜZEK, s. 588; SÜMER, s. 101; “...Boşta geçen süreye ait 4 aya kadar ücret ve diğer haklar için ise feshi izleyen dönem ücretlerine göre hesaplama yapılmalıdır. Bahsi geçen alacak işçinin işe iade için başvurduğu anda muaccel olur.” 9. HD. 22.01.2010, 2009/13227, 2010/834 (Meşe İçtihat ve Yazılım Bankası – 16.08.2010); aynı yönde 9. HD. 18.03.2009, 2007/38730, 2009/7345 (Meşe İçtihat ve Yazılım Bankası – 16.08.2010).

### C. Yargılama ve Karar

İcra ve İflâs Kanunu'nda ihtiyatî haciz bakımından göreve ilişkin bir düzenlemenin yer almadığını yukarıda belirtmiştik. Dolayısıyla burada genel hükümler uygulanacaktır. Bu nedenle de iş mahkemelerinin görevli olduğu uyuşmazlıklarda ihtiyatî haciz talebi de iş mahkemelerine yöneltilmelidir<sup>238</sup>.

Yetkili mahkeme bakımından ise yukarıda belirttiğimiz gibi İcra ve İflâs Kanunu'nun yaptığı atıflar dolayısıyla yine genel hükümler uygulanacaktır (İİK m. 258'nin yollaması ile İİK m. 50). Kanımızca burada da İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesini göz önünde bulundurmanız gerekmektedir. Zira ihtiyatî haciz bakımından, ihtiyatî tedbirde olduğu gibi, yetkili mahkemeye ilişkin özel bir düzenleme yoktur, genel hükümler uygulanacaktır. Ancak İş Mahkemeleri Kanunu'nda iş uyuşmazlıklarında yetkili mahkeme bakımından özel bir düzenlemeye yer verilmiştir. Bu nedenle de ihtiyatî haciz talebinin talepte bulunulduğu tarihte borçlunun Türk Medeni Kanunu gereğince ikametgahı sayılan yer mahkemesine veya işinin işini yaptığı işyeri için yetkili mahkemeye yöneltilmesi gerekir.

Yukarıda yapmış olduğumuz açıklamalar henüz dava açılmadan önce talep edilen ihtiyatî hacizler bakımındandır; esas hakkında dava açılmışsa artık ihtiyatî haciz taleplerinin esas hakkındaki davaya bakan mahkemeye yöneltilmesi gerekir.

İş mahkemesindeki ihtiyatî haciz yargılamasında da basit yargılama usûlü uygulanacaktır. Bunun gerekçesini yukarıda belirtmiş olduğumuz için burada tekrardan kaçınıyoruz<sup>239</sup>.

İş mahkemesi de ihtiyatî haciz yargılamasında yaklaşık ispat ile yetinecek ve karşı tarafı dinlemeden de karar verebilecektir (İİK m. 258/2).

---

<sup>238</sup> ÖZEKES, s. 180; aksi yönde BOZKURT, İş Yargılaması, s. 477.

<sup>239</sup> Bkz. yuk. II. Bölüm, II, D.



Esas hakkında dava açılmadan önce ihtiyatî haciz talep edilmişse yine İcra ve İflâs Kanunu'nun 264. maddesindeki tamamlayıcı merasim gerçekleştirilmelidir. Madde de alacaklıya esas hakkındaki davasını açma ya da takip yapma konusunda seçim imkânı tanınmıştır. Alacaklının esas hakkındaki davasını açma yoluna gitmesi durumunda dava yine iş mahkemesinde açılacaktır ve alacaklı, iş mahkemesinin vereceği esas hakkındaki hükmün kendisine tebliğinden itibaren 1 ay içinde icra takibinde bulunmalıdır (İİK m. 264/1 ve 3).

İhtiyati haciz kararında yine İcra ve İflâs Kanunu'nun 260. maddesindeki unsurlar yer almalıdır.

İhtiyati haciz kararının reddi hâlinde alacaklı kanunyoluna başvurabilecektir (İİK m. 258/3). İş mahkemelerinin vermiş olduğu ihtiyatî haciz talebinin reddine ilişkin kararın temyizi açısından İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8. maddesi göz önünde bulundurulmalıdır. Dolayısıyla burada da kararın tefhiminden itibaren 8 gün içinde karara karşı temyiz talebinde bulunulabilecek, bu karar Yargıtay tarafından iki ay içinde incelenerek karara bağlanacaktır.

#### **IV. DELİL TESPİTİ BAKIMINDAN**

İş yargılamasında da açılmış ya da ileride açılacak olan bir dava ile ilgili delillerin incelenme zamanından önce toplanıp güvence altına alınmasını sağlamak için kabul edilmiş bir kurum olan delil tespitine başvurma ihtiyacı doğabilir. Örneğin, iş sözleşmesi feshedilerek işyerinden ayrılan bir işçinin hangi süreler içerisinde o işyerinde çalıştığını ispatlayabilmesi açısından bordro örneği çıkartması veya gerekli kayıtların tespiti talebi delil tespiti yoluyla ileri sürülebilir. Zira, işçi işyerinden ayrıldığı için daha sonra bordro alarak bunu mahkemeye ibraz etmesi mümkün olmayabilir. Örneğin, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınıp alınmadığının tespiti bakımından işyerinde inceleme yapılması veya yargılamada işçi ya da işveren tarafından dinletilecek bir tanığın yurt dışına çıkması sözkonusu ise bu

tanığın dinlenmesi<sup>240</sup> ya da işverenin açacağı veya açmış olduğu bir davada işçilerin işyerine zarar verdiklerini iddia etmesi durumunda bu zararın tespiti bakımından da bilirkişiden hasar tespiti için rapor düzenlemesi delil tespiti yolu ile istenebilir.

Delil tespiti konusunda İş Mahkemeleri Kanunu'nda herhangi bir düzenleme yer almadığı için bu konuda da Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nu göz önünde bulundurulması gerekir (İMK m. 15).

Dava açılmadan önce delil tespiti taleplerinin yöneltileceği görevli mahkeme konusunda iki farklı görüşün olduğuna yukarıda değinmiştik. Birinci görüş benimsendiğinde iş yargılamasına ilişkin olan delil tespiti talepleri, herhangi bir sınırlama olmadan delil tespitinin en çabuk ve en az masrafla yapılabileceği mahkemeye yöneltilebilecektir. Ancak diğer görüşü kabul edilirse bu talebimiz bakımından iş uyuşmazlıklarını çözümlenecek özel bir mahkeme olan iş mahkemesi görevli olacaktır<sup>241</sup>. Kanımızca gerek Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 370. maddesinin lafzı gerekse iş mahkemelerinin sadece iş uyuşmazlıklarında ihtisaslaşmış mahkemeler olması dolayısıyla dava açılmadan önceki delil tespiti taleplerinin de iş mahkemelerine yöneltilmesi gerekir. Yetkili mahkeme ise delil tespitinin en çabuk ve en az masrafla yapılabileceği yer mahkemesidir (HUMK m. 370).

Esas hakkındaki dava açıldıktan sonraki delil tespiti taleplerini ise davaya bakan iş mahkemesine yöneltmesi gerekir (HUMK m. 370).

İş yargılamasında da delil tespiti mahkemeden bir dilekçe ile talep edilir ve dilekçede tespiti istenen deliller, delil tespiti istenmesinin nedenleri ve bu konudaki olaylar yer alır. Mahkeme delil tespiti için gereken şartların oluşup oluşmadığını ve talebin haklı olup olmadığını inceleyecektir. Bu inceleme neticesinde de talebin kabulü ya da reddi yönünde bir karar verecektir. Delil tespiti talebinin kabulü ya da reddine ilişkin karara karşı kanun yoluna gidilemez ancak delil tespiti talebinin

---

<sup>240</sup> **BOZKURT** H. Argun, "İş Mahkemeleri ve Yargılama Yöntemi", SİCİL 2007/8, s. 57.

<sup>241</sup> **BOZKURT**, İş Yargılaması, s. 480; **BOZKURT**, s. 57; **ÖZKAN**, s. 373.

kabulüne ilişkin karara karşı taraf itiraz edebilir. Bu itiraz delil tespitini yapan mahkeme tarafından incelenir (HUMK m. 373).

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### İŞ YARGILAMASINDA GEÇİCİ HUKUKÎ KORUMALARA İLİŞKİN BAZI ÖZEL DURUMLAR

#### I. GENEL OLARAK

Kesin hukukî koruma olan dava sonuçlanıncaya kadar ortaya çıkabilecek tehlikeler nedeniyle uyuşmazlığın taraflarının hak kaybına uğramamalarını amaçlayan ve etkin bir hukukî korumanın sağlanmasında rol oynayan geçici hukukî korumalar tüm yargılama türlerinde olduğu gibi iş yargılamasında da önem taşımaktadır. İşçiyi koruma prensibi ve iş uyuşmazlıklarının çözümünün uzmanlık gerektirmesi de göz önünde bulundurularak kurulan iş mahkemelerinde yapılan yargılamada çabukluk esas olsa da<sup>242</sup> gerek dava sonuçlanıncaya kadar izlenmesi gereken prosedürün zaman alması gerekse iş uyuşmazlıklarının yoğunluğu dolayısıyla hem ilk derece mahkemelerinin hem de Yargıtay'ın iş yükünün fazla oluşu davaların kısa sürede sonuçlanamamasına neden olmaktadır. İşte tüm bu hususlar birlikte düşünüldüğünde iş yargılamasında geçici hukukî korumaların önemi ve uyuşmazlığın taraflarının yargılama süreci içinde uğraması muhtemel mağduriyetlerinin önlenmesi için geçici hukukî koruma talebinde bulunma ihtiyacı ortaya çıkmaktadır.

Çalışmamızın bu bölümünde, iş yargılaması bakımından sözkonusu olabilecek geçici hukukî korumaların, özellikle İş Kanunu ve Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nu dikkate alarak başlıca somut ve özel görünümelerini, geçici hukukî korumanın dayanağı olan hakkı ve geçici hukukî koruma sebebinin nasıl ortaya çıkabileceğini açıklayarak incelemeye çalışacağız. Geçici hukukî korumaların iş yargılamasında gösterdiği özellikler bakımından ikinci bölümdeki açıklamalarımız aksi belirtilmedikçe bu bölümde de geçerli olacaktır.

---

<sup>242</sup> Bkz. yuk. I. Bölüm, II, A.

## II. BİREYSEL İŞ HUKUKUNDA

### A. Ücretin Ödenmesi Talebi

#### 1. Geçici Hukukî Korumanın Dayanağı Olan Hak

İş Kanunu'nun 8. maddesinin birinci fıkrasına göre iş sözleşmesi işçinin iş görmeyi, işverenin de ücret ödemeyi üstlendiği bir sözleşmedir. Görüldüğü gibi iş sözleşmesinde işçinin asli edimi iş görme ve işverenin de asli borcu ücret ödemektir. Yani ücret, iş sözleşmesinin temel unsurlarından biridir<sup>243</sup>. Ücret, hem iktisadî hem de sosyal bir yönünün bulunması sebebiyle kanunî düzenlemelere tâbi kılınmıştır. Zira işçinin iş görme ediminin ifası karşılığında hak kazandığı ücret, genellikle onun tek geçim kaynağı olmaktadır<sup>244</sup>. Ücrete ilişkin düzenlemeler İş Kanunu'nun 32. ve devamı, Deniz İş Kanunu'nun 29. ve devamı ve Basın Mesleğinde Çalıştırılanlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'un 14. ve devamı maddeleri ile Borçlar kanunu'nun 313. maddesinin ikinci fıkrasında yer almaktadır. Bu hükümler ücret alacağına ilişkin olarak işçinin başvurabileceği geçici hukukî korumanın dayanağı olan hakkı oluşturan maddî hukuka ilişkin hükümlerdir.

İş sözleşmesi bir özel hukuk sözleşmesi olduğu için taraflar ücret ödeme borcunun ifa zamanını İş Kanunu'nun 32. ve devamı maddelerini göz önünde bulundurmamak kaydıyla serbestçe tayin edebilirler. Eğer iş sözleşmesinde ücretin ödenme zamanına ilişkin açık bir hüküm yoksa iş sözleşmesinin karşılıklı iki tarafa borç yükleyen bir sözleşme olmasından yola çıkılarak işçi ve işverenin borçlarını aynı anda ifa etmeleri gerektiği sonucu çıkarılabilir gibi gözükse de doktrinde bunun pratik bir sonuç olmadığı kabul edilmiştir. İşçinin, ücretini iş görme edimini ifa

---

<sup>243</sup> **EKONOMİ**, s. 121; **NARMANLIOĞLU**, Ferdi İş İlişkileri, s. 211; **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s. 121; **AKTAY/ARICI/SENYEN-KAPLAN**, s. 125; **ÇİL**, C. 2, s. 2148; **DEĞER**, s. 5; **BOZKURT Y.**, s. 7; **SÜMER**, s. 71; **ÇELİK**, s. 140; **DEMİRCİOĞLU/CENTEL**, s. 111.

<sup>244</sup> **ÇÖĞENLİ M.** Taner, Türk İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin, İstanbul 1983, s. 17; **NARMANLIOĞLU**, Ferdi İş İlişkileri, s. 212; **AKTAY/ARICI/SENYEN-KAPLAN**, s. 125; **DEĞER**, s. 5; **BOZKURT Y.**, s. 7; **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s. 135; ücrete ilişkin hükümlerin emredici olup olmadığı hususunda bkz. **ÖZDEMİR** Erdem, "İş Hukukunda Mutlak Emredici Hükümlerin Yeri", AÜHFD, C. 54, 2005/3, s. 107 – 111.

ettikten sonra almakta; yani işverenin ücret ödeme borcu, işçinin iş görme edimini yerine getirdikten sonra muaccel hâle gelmektedir<sup>245</sup>.

İşçi, muaccel olan ücretinin işveren tarafından ödenmemesi hâlinde zamanaşımı süresi içinde<sup>246</sup> eda davası açarak ücretinin ödenmesini talep edebilir<sup>247</sup>. Böyle bir durumda işçi, kesin hukukî koruma olan dava sonuçlanıncaya kadar ücret alacağını elde etmek ya da güvence altına almak isteyebilir. Ücret para ile ödeneceği için (İŞK m. 32/1) işçinin talep edebileceği, amaçları farklı olan, ihtiyatî tedbir ve ihtiyatî haciz olmak üzere iki farklı geçici hukukî koruma çeşidi sözkonusu olabilmektedir. İşçinin ücret alacağı bir para alacağı olduğu için akla gelebilecek ilk geçici hukukî koruma türü ihtiyatî hacizdir; fakat işçi, istisnaen ve ancak belirli koşulların gerçekleşmesi hâlinde diğer bir geçici hukukî koruma türü olan eda tedbiri talebinde de bulunabilir. Gerçekten de işçi, muaccel olan ücret alacağının tahsilini güvence altına almak için ihtiyatî haciz talebinde bulunabilir. Bu durumda işçi alacağını elde etmek için davanın sonuçlanmasını bekleyecektir; ancak dava sonuçlandıktan sonra davayı kazanması durumunda alacağının tahsilinde herhangi bir sorunla karşılaşmayacaktır. Yani ihtiyatî haciz, talepte bulunanı doğrudan alacağına kavuşturamayacak; para alacağının dava sonucunda ifasını mümkün kılacaktır<sup>248</sup>. Ancak genellikle tek geçim kaynağı aldığı ücret olan işçi için, davanın sonuçlanmasını beklemek onu çok zor durumda bırakabilir. Bu durumda akla

---

<sup>245</sup> EKONOMİ, s. 134; ŞAKAR, s. 135; AKYİĞİT, İşe İade, s. 114; ÇİL, C. 2, s. 2148; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 116; GÜNAY, İş Hukuku, s. 97; Ayrıntılı bilgi için bkz. DEĞER, s. 20 vd.; BOZKURT Y., s. 22; GÖKTAŞ, s. 58; SÜMER, s. 78; DEMİR F., s. 146.

<sup>246</sup> İş Kanunu'nun 32. maddesine göre ücret alacaklarında zamanaşımı süresi 5 yıldır. Ücret niteliği taşımayan alacaklar 10 yılda zamanaşımına uğrarken ücret alacaklarına 5 yıllık bir zamanaşımı süresinin öngörülmesinin haklı bir gerekçeden yoksun olması, işçilerin haklarını kayba uğramaması ve diğer işçilik alacaklarıyla uyum sağlanabilmesi için ücret alacaklarının da 10 yılda zamanaşımına uğrayacağını kabul edilmesinin daha isabetli olacağı konusunda bkz. SÜZEK Sarper, "Bireysel İş Hukukunun Bugünü ve Geleceği", SİCİL, 2009/14, s. 14; SÜZEK Sarper, "İşçi Ücretlerinin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları", AÜHFD, C. 56, 2007/4, s. 209.

<sup>247</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 136; SÜZEK, Ücret, s. 209; BOZKURT Y., s. 30; GÖKTAŞ, s. 71 – 72; SÜZEK, s. 328; DEMİR F., s. 146; böyle bir davada ücretin ödendiğinin ispatı işverene aittir (ÇİL, C. 2, s. 2157); "Ücretin ödendiğini ispat yükü işverendedir..." 9. HD., 05.04.2006, 2005/29736; 2006/8627 (ÇİL, C. 2, s. 2180); "...Davacının ücret alacağı talep ettiği tarihlerde davalı işyerinde çalıştığı mahkemenin kabulündedir. Davalı işverenin ücret ödemelerini yazılı belgelerle kanıtlaması gerekir..." 9. HD., 27.04.2006, 2005/32521, 2006/11775 (ÇİL, C. 2, s. 2173).

<sup>248</sup> ÖZEKES, s. 13; BOZKURT, İş Yargılaması, s. 478; ÖZEKES/ERİŞİR, s. 1239; KURU/ARSLAN/YILMAZ, İcra ve İflâs, s. 433.

gelebilecek bir diğere geçici hukukî koruma çeşidi de hakkın geçici olarak ifasını amaçlayan eda tedbirleridir<sup>249</sup>. İstisnaî olarak başvurulması gereken<sup>250</sup> bir yol olan eda tedbirleri işçinin zaruret hâlinde olması hâlinde sahip olduğunu iddia ettiği para alacağının dava sonuçlanmadan önce geçici olarak elde edilmesini sağlayacaktır.

## 2. Geçici Hukukî Koruma Sebebi

Geçici hukukî koruma sebebine ilişkin açıklamalarımıza geçmeden önce, işçinin başvurabileceği iki farklı geçici hukukî koruma türü olan ihtiyatî haciz ve eda tedbirinin karşılaştırmasını yapmakta fayda görüyoruz. İhtiyatî haczin, yukarıda da belirttiğimiz gibi, teminat fonksiyonu vardır; eda tedbiri para alacağının geçici olarak ifasını sağlayacaktır<sup>251</sup>. Bu nedenle işçinin öncelikle içinde bulunduğu durumu değerlendirip alacağına ilişkin mevcut ya da müstakbel bir takibin sonucunu güvence altına almak mı istediğine, yoksa içinde bulunduğu durum dolayısıyla geçici olarak bir miktar paranın kendisine ödenmesini mi istediğine karar vermesi gerekir<sup>252</sup>. Ancak unutulmamalıdır ki, eda tedbirlerinde asıl davada verilecek karar alacaklının zaruret hâlini karşıladığı ölçüde öne çekilecektir. Bu anlamda eda tedbiri yargılamasında asıl davada hüküm altına alınacak alacağın daha azına karar verilebilecektir.<sup>253</sup> Yani işçinin içinde bulunduğu zor durumundan kurtulmasını sağlayacak kadar, örneğin birikmiş ücretlerini isteyen işçinin geçimini sağlamak için eda tedbiri talep etmesi durumunda onun geçimini sağlayabilecek kadar paranın tedbir olarak ödenmesine karar verilebilir<sup>254</sup>.

Hâkimin her iki geçici hukukî koruma bakımından tarafların menfaatlerini değerlendirmesi de farklılık arz edecektir. Zira eda tedbiri olarak bir miktar paranın

---

<sup>249</sup> *Üstündağ* da alacaklının paraya yaşamını sürdürmek için ihtiyaç duyduğu hâllerde zaruret hâlinin bulunduğunu kabul etmek gerekeceğini belirtmekte ve işverenin iş sözleşmesini feshettiğine yönelik feshi ihbarda bulunması durumunda bunun geçerli olup olmadığı ihtilafli ise işçinin ücretinin ihtiyatî tedbir yoluyla ödenebileceğini belirtmektedir (*ÜSTÜNDAĞ*, *İhtiyatî Tedbirler*, s. 37 - 38).

<sup>250</sup> *ÖZEKES/ERİŞİR*, s. 1267.

<sup>251</sup> *ÖZEKES/ERİŞİR*, s. 1247; *ERİŞİR*, s. 206 ve 366.

<sup>252</sup> *ERİŞİR*, s. 366.

<sup>253</sup> *ÖZEKES/ERİŞİR*, s. 1248 – 1249.

<sup>254</sup> *ÖZEKES/ERİŞİR*, s. 1256; *ÜSTÜNDAĞ*, *İhtiyatî Tedbirler*, s. 38; işçinin birikmiş işçilik alacaklarından geçimini sağlayacak kısmının ödenmesi şeklinde eda tedbiri talep edebileceği yönünde bkz. *ERİŞİR*, s. 207.

işçiye ödenmesine karar verildiğinde ve asıl dava reddedildiğinde eski hâle iade ise bazı hâllerde çok zor olabilir. Örneğin, maddî durumu iyi olmayan işçiye eda tedbiri dolayısıyla ödenen paranın, işçinin asıl davayı kaybetmesi durumunda, işçiden tahsili zor olabilir. Bu nedenle eda tedbiri yargılamasında hâkim, işçinin içinde bulunduğu zaruret hâli dolayısıyla uğrayacağı zarar ile tedbire karar verildiğinde işverenin uğrayabileceği zararları karşılaştırmalı ve işçinin menfaatleri ağır basıyorsa, eda tedbirine karar verilmelidir. Oysaki ihtiyatî hacizde, amaçlanan para alacağını teminat altına almak olduğu için menfaat dengesi araştırması yapılmaksızın ihtiyatî haczin kanunî koşulları oluşmuşsa ihtiyatî haciz kararı verilecektir<sup>255</sup>. Burada göz önünde bulundurulması gereken bir diğer husus da teminat gösterme yükümlülüğüdür. İhtiyatî hacizde kural talepte bulunanın teminat göstermesidir ve alacağın ilâma dayanması ya da alacaklının elinde ilâm niteliğinde bir belge bulunması durumunda alacaklının teminat göstermek zorunda olmadığı düzenlenmiştir (İİK m. 259/1-3). Dolayısıyla elinde ilâm ya da ilâm niteliğinde bir belge olmayan işçi, teminat gösterme zorunluluğu ile karşı karşıya kalacaktır. İhtiyatî tedbir bakımından ise, teminat gösterme konusunda hâkime takdir hakkı tanınmıştır (HUMK m. 110). Hâkimin eda tedbirine karar vermesi durumunda, işçiyi teminattan muaf tutması gerekir. Aksi takdirde, hem içinde bulunduğu zaruret hâli dolayısıyla işçi lehine bir miktar paranın ödenmesi şeklinde eda tedbirine hükmedilmiş hem de onu yatıramayacağı bir teminata zorlayarak ortaya bir çelişki çıkarılmış olacaktır<sup>256</sup>.

Bu açıklamalar ışığında işçi öncelikle içinde bulunduğu durumu iyi analiz ederek hangi amaçla geçici hukukî koruma talebinde bulunduğuna karar verecektir. Ancak daha önce de belirttiğimiz gibi geçici hukukî koruma yargılamasında yaklaşık ispatla yetinilmesi ve karşı taraf dinlenmeden de karar verilebilmesi eda tedbiri şeklinde bir ihtiyatî tedbir kararına hükmedilmesi istisna olmasını gerekli kılar.

İşçinin, ücret alacağını henüz dava sonuçlanmadan önce geçici olarak elde etmesi, istisnaî olarak ve özel şartların varlığı hâlinde mümkün olacaktır. İşçinin ihtiyatî tedbir ile ücret alacağının ödenmesine karar verilmesine ilişkin talebi, ancak

---

<sup>255</sup> ÖZEKES/ERİŞİR, s. 1254 – 1255.

<sup>256</sup> ÖZEKES/ERİŞİR, s. 1257; ERİŞİR, s. 365.



onun içinde bulunduğu özel durumun hakkına derhâl kavuşmasını zorunlu kıldığı hâllerde kabul edilebilir. Zira para alacaklarında, uzun süren dava (ve ardında da takip) süreci ve bu süreç içinde alacaklının alacağını elde edememesi, telafisi mümkün olmayan başka zararlara yol açabilir. Böyle durumlarda eda tedbiri “adeta boğulmak üzere olan bir alacaklının asıl davada verilecek karara kadar su üstünde kalmasını” sağlayacaktır<sup>257</sup>. Örneğin, tek geliri aldığı ücret olan evli ve çocuğu olan bir işçi, ücret alacağının ödenmesi için açmış olduğu eda davasının sonucunu beklerse, geçimini sağlayamayacak ve bu bütün ailenin zor duruma düşmesine neden olacaktır. Gerçekten de ülkemiz koşulları ele alındığında, aldıkları ücretin bile geçimlerini sağlamaya yetmediği vasıfsız işçilerin bu ücreti dâhi alamamaları durumunda zaruret hâline düşecekleri aşikardır. Tek geçim kaynaklarının aldıkları bu ücret olduğu düşünüldüğünde muaccel hâle gelmiş olan bu ücret alacaklarında da mahrum bırakılan işçilerin yargılama prosedürü içinde korunması sosyal devlet ilkesi ve etkin hukukî korunmanın bir gereği olarak karşımıza çıkmaktadır<sup>258</sup>. İşte bu gibi bir durumda, işçinin açmış olduğu davada, dava sonuçlanmadan önce ücretinin kendisine ödenmesine ilişkin ihtiyatî tedbir talebinin kabul edilmesi gerekir. Ancak yukarıda da bahsettiğimiz gibi bu yol bir istisnadır; talepte bulunanın zaruret hâlinde bulunması hâlinde sözkonusu olacaktır. İşçinin, işsizlik ödeneği veya sosyal güvenlik yardımı alıyor olsa dahi, ülkemizde sosyal güvenlik mekanizmasının kötü işleyişi göz önünde bulundurularak, bu durumun geçimini sağlayacak miktarda paranın eda tedbiri yoluyla kendisine ödenmesi yönündeki talebine engel teşkil etmediği kabul edilmeli; bu ödemeler zaruret hâlinin incelenmesinde dikkate alınmalıdır<sup>259</sup>. Gerçekten de eğer işçiye işsizlik sigortası veya ücret garanti fonu gibi kurumlardan ödeme yapılıyor, yani işçi maddi yardım alıyorsa ve aldığı bu yardım yaşamını idame etmesine yetiyorsa artık zaruret hâli sözkonusu olmayacağı için eda tedbirine de hükmedilemeyecektir; bu nedenle işçiye bu tarz bir ödeme yapıldığı iddia edilmişse mahkemece bu durumun zaruret hâline etkisi araştırılmalıdır. Doktrinde işçiye tedbiren hükmedilecek miktarın belirlenmesinde işçinin maaşının

<sup>257</sup> ÖZEKES/ERİŞİR, s. 1240 – 1241.

<sup>258</sup> ERİŞİR, s. 353.

<sup>259</sup> ERİŞİR, s. 354; Alman hukuku bakımından ise işçinin işsizlik ödeneği ya da sosyal yardım gibi herhangi bir gelirin olması ve bu ödemelerin de işçinin geçimini sağlaması için yeterli olması hâlinde artık ortada zaruret hâli olmadığı için ihtiyatî tedbir yoluyla ücretinin ödenmesi talebi kabul edilemeyeceği belirtilmektedir (ERİŞİR, s. 350; WALKER, s. 384).

hacezedilebilecek kısmı, asgari ücret<sup>260</sup> gibi somut kriterlerden yararlanabileceği düşünülebilirse de ülkemizde işçi ücretlerinin genellikle bir ailenin geçimini sağlayabilecek miktarın altında olduğu düşünüldüğünde olay adaletinin sağlanamayacağı kabul edilmektedir. Fakat ülkemizde bir ailenin geçimini sağlayabilmesi için en azından asgari ücret tutarında bir miktar paraya ihtiyaç duyduğu; bu nedenle de asgari ücretin karar verilecek tedbire ilişkin miktarın somutlaştırılmasında hâkime yardımcı olacağı belirtilmektedir. İşçi asgari ücretle çalışıyorsa, geçimini sağlayabilmek için daha fazla paraya ihtiyaç duyduğu tespit edilse dahi, asıl davada elde edilemeyecek hukukî korumanın geçici hukukî koruma ile elde edilmesinin mümkün olmadığı ilkesi gözetilerek asgari ücret kadar tedbire karar verilebilecektir. Ancak işçi, asgari ücretin üstünde bir ücretle çalışıyorsa, aldığı ücret miktarını aşmamak koşuluyla, içinde bulunduğu zaruret hâli dikkate alınarak asgari ücretin üstünde bir meblağa da tedbir olarak hükmedilebilecektir<sup>261</sup>.

İşe iade davası neticesinde dava kabul edilmişse İş Kanunu'nun 21. maddesinin 3. fıkrası gereğince çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok 4 aya kadar doğmuş bulunan ücret hakkı da ödenecektir. Yani işçi işe iade davası kapsamında en fazla 4 aylık boшта geçen süre ücretini de talep edebilecektir<sup>262</sup>. İş Kanunu'nun 21. maddesinin üçüncü fıkrasına göre talep edilebilecek boшта geçen süre ücreti için 4 aylık ücret olarak bir sınırlama getirilmesi işe iade davası için ön görülmüş olan

---

<sup>260</sup> Asgari Ücret Yönetmeliği'nin 4. maddesinin d bendine göre asgari ücret, işçilere normal bir çalışma günü karşılığı olarak ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücrettir. Asgari ücret ile işçinin zorunlu gereksinimlerini en az düzeyde karşılayabilmesi amaçlanmıştır (TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 106 vd.; DEMİR F., s. 157). Asgari ücretten yararlanabilmesi için iş sözleşmesi ile çalışıyor olmak yeterlidir (İşK m. 39/1)

<sup>261</sup> ERİŞİR, s. 354 ve 364 - 365.

<sup>262</sup> SÜZEK, s. 587; ÇELİK, s. 245; ÇANKAYA Osman Güven/GÜNAY Cevdet İlhan/GÖKTAŞ Seracettin, Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Ankara 2006, s. 309; SÜMER, s. 101; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 201; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s. 179; GÜVEN/AYDIN, s. 156; FİDAN Melis, İşe İade Davası ve Sonuçları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2006, s. 123 – 124; DEMİR Cuma Arif, İş Güvencesi ve 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İşe İade Davaları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2006, s. 130; ÖZPINAR Murat, 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında İş Güvencesi ve İşe İade Düzenlemesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir 2006, s. 119; ARSLAN ERTÜRK Arzu, "İşe İade Kararı ve İşverene Başvuruda Bulunma Koşulu", LEGAL İSGHD, 2009/24, s. 1431; ERİŞİR, s. 355.

yargılama süresinden ileri gelmektedir (İşK m. 20/3)<sup>263</sup>. Asıl yargılamada davanın kabul edilmesi hâlinde elde edilecek alacak 4 aylık ücret tutarı ile sınırlı olacağı için işçi bu davada 4 aylık ücret ile sınırlı olarak ihtiyatî tedbir talebinde bulunabilecektir. Doktrinde bu durumda hâkimin, işçinin zaruret hâlini dikkate alarak aylık bir meblağ belirleyeceği ve ancak bu aylık olarak belirlenen geçici ödemenin, kararın kesinleşmesine kadar en fazla dört kez yapılacağına karar verebileceği ifade edilmektedir. Davanın dört aydan kısa sürede sonuçlanması hâlinde ise geçici ödemeye ilişkin ihtiyatî tedbirin hüküm kesinleşinceye kadar devam etmesine hâkimin karar vermesi yerinde olacaktır<sup>264</sup>.

Yukarıda açıkladığımız şekilde işçinin ücret alacağının ödenmesine ilişkin ihtiyatî tedbir kararı verilebilmesi için, işçinin içinde bulunduğu zaruret hâlini yaklaşık ispat düzeyinde ispatlaması gerekecek ve işçinin talep ettiği meblağ ne kadar yüksek ise hâkimin zaruret hâlinin ispatında daha sıkı bir inceleme yapması, ispat ölçüsünü yükseltmesi gündeme gelebilecektir<sup>265</sup>. Zira eda tedbiri ile bir miktar paranın geçici olarak ödenmesi istisnâ bir yoldur; hâkim bir yandan işçinin içinde bulunduğu zaruret hâlini değerlendirirken diğer yandan da işverenin fesih bildiriminde gösterdiği sebebin geçerli bir sebep oluşturmama ihtimalinin daha yüksek olup olmadığını da değerlendirecektir. Dolayısıyla mahkemenin yapacağı inceleme neticesinde işçi, tedbir talebinin reddedilmesi ile karşı karşıya kalabilecektir. Bu bakımdan işçinin menfaatine olan geçici ödemenin yapılmasına ilişkin ihtiyatî tedbir talebi ile ihtiyatî haciz talebini de terditli olarak ileri sürmesidir. Yani işçi, öncelikle eda tedbirine hükmedilmesini, bu talebin reddedilmesi hâlinde ise ihtiyatî haciz talebinin kabul edilmesini talep etmesidir. Böylece eda tedbiri talebi

---

<sup>263</sup> SÜZEK, s. 587; DEMİR C., s. 130; ŞAKAR, s. 222; KAR Bektaş, “İş Güvencesi Kavramı”, LEGAL İSGHD, 2005/6, s. 564; ERİŞİR, s. 355. Ancak doktrinde 4 aylık boşta geçen süre ücretine ilişkin kanunî sınırlamanın sadece işe iade davasında ileri sürülebilecek miktar bakımından sözkonusu olduğu ve yargılamanın 4 aydan daha uzun sürmesi neticesinde işçinin çalışmadan geçirdiği sürenin 4 aydan fazla olması hâlinde 4 ayı aşan ücret alacağı için işverene karşı ayrıca dava açabileceği belirtilmektedir (ERİŞİR, s. 355 – 356). Her ne kadar günümüzde işe iade davalarının öngörülen 4 aylık süre içinde sonuçlandırılmasının mümkün olmaması nedeniyle İş Kanunu’nun 21. maddesinin üçüncü fıkrası hükmü ile boşta geçen süre ücretine ilişkin olarak getirilen bu sınırlama eleştirilebilirse de, mevcut düzenleme karşısında işçi, bu düzenlemeyi göz önünde bulundurarak en fazla dört aylık boşta geçen süre ücretini talep edebilecektir (bkz. GÜVEN/AYDIN, s. 156 – 157; SÜZEK, s. 587 – 588; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 201; ŞAKAR, s. 222 - 223)

<sup>264</sup> ERİŞİR, s. 356.

<sup>265</sup> ERİŞİR, s. 349.

reddedilse de, en azından alacağıının tahsilini güvence altına almış olabilecektir<sup>266</sup>.

## B. Kısmî Çalışmaya Geçme Talebi

### 1. Geçici Hukukî Korumanın Dayanağı Olan Hak

İş sözleşmeleri genellikle işyerindeki çalışma sürelerine (İşK m. 63) uygun olarak tam süreli yapılmakla birlikte, işyerinde uygulanan çalışma süresinin altında, kısmî bir çalışma süresi kararlaştırılarak da yapılabilir.

İş Kanunu'nun 13. maddesinde kısmî süreli iş sözleşmesi, "İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir" şeklinde tanımlanmıştır. Her ne kadar maddede çalışma süresinin emsal işçiye göre *önemli ölçüde az* olması gibi muğlak bir kıstas getirilmişse de İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 6. maddesinde kısmî çalışmanın ne zaman sözkonusu olacağına açıklık getirilmiştir. Maddeye göre, işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmî süreli çalışmadır. Örneğin, işyerinde tam süreli çalışan işçiler haftada 45 saat çalışılıyorsa haftada 30 saate kadar olan çalışmalar kısmî çalışmadır. Kısmî süreli çalışma, genellikle evine vakit ayırmak isteyen kadın işçiler tarafından veya öğrenciler gibi durumu tam süreli çalışmaya müsait olmayan kişiler tarafından tercih edilmektedir<sup>267</sup>. Kısmî çalışma haftanın her günü belirli bir süre, haftanın belirli günlerinde tam gün ya da haftanın belirli günlerinde belirli sürelerle çalışma şeklinde kararlaştırılabilir<sup>268</sup>. Örneğin, işçinin her gün 4 saat çalışması kararlaştırılabileceği

<sup>266</sup> ÖZEKES/ERİŞİR, s. 1250 – 1251; ERİŞİR, s. 366 – 367; İhtiyatî tedbir taleplerinin terditli olarak ileri sürülebilmesi yönünde bkz. DEREN-YILDIRIM, İhtiyatî Tedbirler, s. 25.

<sup>267</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 74 – 75; ÇİL Şahin, İş Kanunu Şerhi (Madde 1 – 19), C. 1, 2. Baskı, Ankara 2007, s. 669; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 70; DEMİR F., s. 68; ŞAFAK Can, 4857 sayılı Kanun Çerçevesinde Kısmi (Part-Time) Çalışma, [http://www.kristalis.org.tr/aa\\_dokuman/kismi\\_calisma.pdf](http://www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/kismi_calisma.pdf), (22.06.2010) s. 1.; kısmî süreli çalışmanın yararları konusunda bkz. YEŞİLYURT Çiğdem, Kısmi Süreli İş Sözleşmesi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya 2006, s.31 vd.; WALKER, s. 384.

<sup>268</sup> ÇELİK Nuri, "Kısmi Süreli Çalışmada İşçinin Kıdeminin Hesabı", Kamu – İş, C. 6, 2002/4, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/645.pdf>, (01.08.2010) s. 2.; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 76;

gibi sadece pazartesi, salı ve çarşamba günleri tam gün çalışması da kısmî çalışmadır.

İş Kanunu'nun kısmî çalışmayı düzenleyen 13. maddesinin son fıkrasında, “İşyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık yer bulunduğu kısmî süreli tam süreli veya tam süreli kısmî süreliye geçirilme istekleri işverence dikkate alınır ve boş yerler zamanında duyurulur” düzenlemesine yer verilmiştir. Böylece tam süreli çalışan işçiye uygun açık bir yer bulunduğu takdirde, tam süreli çalışmadan kısmî süreli çalışmaya geçirilmesini istemek yönünde bir talep hakkı tanınmıştır. Doktrinde, aslında burada işverene kesin bir zorunluluk getirilmediği; işçinin tam süreli çalışmadan kısmî süreli çalışmaya geçme taleplerinin işveren tarafından göz önünde tutulacağına hükme bağlandığı belirtilmektedir<sup>269</sup>. İşçiyi koruma düşüncesi ve çalışma sürelerinde esnekliği iş hayatına kazandırma amacından yola çıkılarak bu hüküm ile, işverene kesin bir zorunluluk yüklenmemiş olsa da, işçiye öncelik tanınması açısından işverenin özen göstermesi gerektiği vurgulanmıştır<sup>270</sup>. Ancak kanımızca bu hüküm ile işçiye o işyerinde açık olan uygun bir pozisyon bulunduğu takdirde tam süreli çalışmadan kısmî süreli çalışmaya (ya da tam tersine) geçirilmeyi talep etme imkânı sunulmuştur.

Burada dikkat edilmesi gereken nokta, hükmün (İşK m. 13/son) işçiye tam süreli çalışmadan kısmî süreli çalışmaya geçme konusunda bir talep hakkı vermekle birlikte, işvereni bu isteği kabul etmeye zorlamamasıdır. Gerçekten de, iş sözleşmesi kurulurken belirlenen çalışma saatlerinin değiştirilmesi konusunda işçinin talepte bulunması durumunda, işyerinde böyle bir uygun pozisyon olmamasına rağmen işverenden talebi kabul ederek işçiye yeni bir pozisyon yaratması beklenemez. Ancak, işçinin böyle bir talepte bulunmak için geçerli sebepleri varken ve işyerinde de böyle uygun bir pozisyon bulunuyorken işverenin bu talebi kabul etmemesi de hükmün düzenleniş amacıyla ve Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesinde ifadesini

---

SÜMER, s. 43; SÜZEK, s. 242 – 243; ÇELİK, s. 97; DEMİR F., s. 67; HGK 12.03.2003, 21-143/159 (ÇİL, C. 1, s. 677 – 681).

<sup>269</sup> SÜZEK, s. 246 – 247; bu hükmün gerek işveren gerekse işçi yönünden bir hatırlatmadan ya da temenniden öteye gidemediği yönünde bkz. ŞAFAK, s. 10; ÇİL, C. 1, s. 672.

<sup>270</sup> YEŞİLYURT, s. 68; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 80.

bulan dürüstlük kuralı ile bağdaşmaz. Bu durum işverenin yönetim hakkına aykırılık da teşkil etmez zira her hak gibi bu hakkın da işveren tarafından dürüstlük kuralına uygun olarak kullanılması gerekir. Örneğin, yeni doğum yapmış bir kadın işçinin, doğum izinlerini de kullandıktan sonra bebeğini ancak belirli saatlerde bakıcıya (ya da kreşe) bırakabildiğini ve bunun dışında da bebeğine bakabilecek kimsesinin olmadığını düşünelim. İşçinin, işyerinde kısmî süreli de çalışmasının mümkün olduğu bir durumda, işverene yöneltmiş olduğu tam süreli çalışmasının kısmî süreli çalışmaya çevrilmesi talebinin, işveren tarafından reddedilmesi durumunda işçinin bu talebini mahkemeye yöneltebilmesi gerekir. Fakat işçinin içinde bulunduğu durum davanın sonuçlanmasını beklemeye müsait olmaması hâlinde işçi, henüz dava açılmadan önce ya da dava ile birlikte ihtiyatî tedbir yoluyla kısmî süreli çalışmaya geçmeyi talep edebilecektir. Bu talebin de maddî hukuk dayanağını İş Kanunu'nun 13. maddesinin son fıkrası hükmü oluşturacaktır<sup>271</sup>.

## 2. Geçici Hukukî Koruma Sebebi

İhtiyatî tedbirlerin teminat, düzenleme ve eda amaçlı olabileceğini yukarıda belirtmiştik<sup>272</sup>. İhtiyatî tedbir yolu ile kısmî süreli çalışmaya geçme talebinde, işçinin tam süreli iş ilişkisinin yargılama henüz sonuçlanmadan kısmî süreli iş ilişkisine dönüştürülmesi istemi vardır. Bu talep dikkate alındığında işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinin ihtiyatî tedbir yolu ile geçici olarak düzenlendiğini görmekteyiz. Bu nedenle de işçinin kısmî süreli çalışmaya geçmesinin ihtiyatî tedbir yoluyla gerçekleştirilmesine ilişkin tedbirin, bir eda tedbiri mi yoksa düzenleme tedbiri mi olarak kabul edilmesi gerektiğinin belirlenmesinde fayda vardır. Düzenleme amaçlı tedbirler ile hukukî barışın korunması için müstakbel edimin yerine getirilmesi değil, ihtilâflı hukukî ilişkinin geçici olarak düzenlenmesi amaçlanmaktadır<sup>273</sup>. Oysaki istisnaî nitelik taşıyan eda amaçlı tedbirlerde uyuşmazlık konusu hakkın geçici olarak ifası yani dava sonunda hükmedilecek şeyin yargılama sona ermeden geçici

<sup>271</sup> Aksi yönde bkz. **ERİŞİR**, s. 377 – 378.

<sup>272</sup> Bkz. yuk. I. Bölüm, I, B, 1.

<sup>273</sup> **ÜSTÜNDAĞ**, İhtiyatî Tedbirler, s. 30 vd.; **ERCAN**, s. 22; **TAŞ KORKMAZ**, s. 38; **ERİŞİR**, s. 420 vd.; **PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES**, s. 652 – 653.

olarak elde edilmesi söz konusudur<sup>274</sup>. Bu açıklamalar ışığında değerlendirildiğinde işçinin kısmî süreli çalışmaya geçme talebinin ihtiyatî tedbir yolu ile gerçekleştirilmesi hâlinde, hukukî barışın sağlanması için işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinin geçici olarak düzenlendiğini değil; işçinin asıl yargılama sonucunda elde etmek istediği şeyin ihtiyatî tedbir yolu ile gerçekleştirildiğini, yani bir hakkın geçici olarak ifa edildiğini görmekteyiz. Bu nedenle kısmî süreli çalışmaya geçmesine ilişkin ihtiyatî tedbir bir eda tedbiridir. Dolayısıyla işçinin tedbir kararı verilmesi bakımından acilen bertaraf edilmesi gereken bir tehlikenin varlığını ortaya koyması gerekir.

İşçinin yöneltmiş olduğu kısmî süreli çalışmaya geçme talebi iş sözleşmesinin değiştirilmesine ilişkindir. Bir özel hukuk sözleşmesi olan iş sözleşmesinin değiştirilmesi için her iki tarafın rızası gerekir. İşçinin, ihtiyatî tedbir yoluyla kısmî süreli çalışmaya geçirilmesine karar verilirse de, aslında burada mahkeme işveren yerine irade açıklamasında bulunmuş olacaktır<sup>275</sup>. Ancak yukarıda da belirtmeye çalıştığımız gibi burada da istisnaî bir durum ve işçinin içinde bulunduğu zaruret hâli söz konusudur. Mahkeme ihtiyatî tedbir talebini incelerken işçinin içinde bulunduğu durumu ve talebinin haklılığını incelemenin yanı sıra işverenin işyerinde işçiyi kısmî süreli çalışmaya geçirebilecek bir yerinin olup olmadığını da inceleyecektir. Bu bakımdan da talepte bulunan işçi talebinin haklılığını ve kabul edilebilirliğini gösteren delillerini ibraz edecektir. Yukarıdaki örnekten hareket edersek, işçi, çocuğunun hangi saatler arasında bakıcıda (ya da kreşte) bulunduğuna, kendisinin hangi saatler arasında çocuğuna bakması gerektiğine, çocuğa bakabilecek başka kimsesinin olmadığına ilişkin delillerini ibraz edecektir. Yaptığı inceleme neticesinde ihtiyatî tedbir talebini kabul eden mahkemenin bu kararı artık işverenin irade açıklaması yerine geçecektir ve işveren bu karar doğrultusunda çalışma süresini

---

<sup>274</sup> Bkz. yuk. II. Bölüm, II, D.

<sup>275</sup> *Ekonomi* de kanundan ya da toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan iş sözleşmesi yapma yükümlülüğüne aykırı davranması durumunda gereken şartları sağlayan işçinin bir eda davası açabileceğini, zira yapma borçlarında ve bu anlamda da irade beyanında bulunma borçlarında borcun ifası imkânsız hâle gelmedikçe aynen ifanın talep edilebileceğini ve bunun için de bir eda davası açılacağını, bu davada verilecek hükmün işverenin irade beyanının yerine geçeceği gibi iş sözleşmesinin de yerini tutacağını belirtmektedir (**EKONOMİ**, s. 101 – 104)

düzenleyecektir<sup>276</sup>.

## C. İzin Belirlenmesi Talebi

### 1. Geçici Hukukî Korumanın Dayanağı Olan Hak

Yıllık ücretli izin hakkı, anayasal temelleri olan ve İş Kanunu'nun sosyal karakterini gösteren emredici hükümlerle düzenlenmiş bulunan bir haktır<sup>277</sup>. Gerçekten de Anayasa'nın "Çalışma Şartları ve Dinlenme Hakkı" kenar başlıklı 50. maddesinin 3. ve 4. fıkralarında dinlenmenin çalışanların hakkı olduğu ve ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenleneceği belirtilmiştir. Böylece işçinin her yıl belirli bir süre ücreti ödenerek dinlendirilmesi suretiyle sağlığının korunması ve işgücünün yenilenmesi sağlanmaya çalışılmaktadır<sup>278</sup>. Anayasa'nın anılan maddesi gereğince İş Kanunu'nun 53. ve devamı maddelerinde ve Kanun'un 60. maddesine dayanılarak çıkartılan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nde yıllık ücretli izin hakkı düzenlenmiştir.

Yıllık ücretli izine ilişkin hükümler İş Kanunu'nda nisbî emredici olarak düzenlenmiştir (İşK m. 45) ve işçinin her yıl belirli bir süre dinlenmesi amaçlanmıştır. Kanun, yıllık ücret izin hakkından vazgeçilemeyeceğini (İşK m. 53/2)<sup>279</sup> ve yıllık ücretli izin süresi içinde işçinin başka bir işte çalışmasını

---

<sup>276</sup> WALKER, s. 384.

<sup>277</sup> SOYER Polat, "İş Hayatındaki Önemli Bir Sorun Üzerine Not İşverenin Yıllık Ücretli İzin Hakkını Kullandırmaması", Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, GÜHFD, 2002/1, s. 292; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 250; ÇUBUKÇU Erdoğan, "4857 sayılı Yeni İş Kanunu Açısından İşçinin Yıllık Ücretli İzni Hakkındaki Düşünceler", TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 21, 2008/4, s. 2; ÇELİK, s. 364; yıllık ücretli izin hakkının Anayasa'nın "Sosyal ve Ekonomik Haklar" bölümünde (m. 50) yer almasından dolayı ekonomik – sosyal bir hak olduğu da belirtilmektedir (ÖKSÜZ Ömer, "Yıllık Ücretli İzin", LEGAL İSGHD, 2006/11, s. 856); "...Gerçekten izin hakkı Anayasal temel bir hak olup bu dinlenme hakkından vazgeçilemez..." 9. HD. 03.12.1998, 15001/17273 (ÇİL Şahin, İş Kanunu Şerhi (Madde 40 – 122), C. 3, 2. Baskı, Ankara 2007, s. 2784).

<sup>278</sup> EKONOMİ, s. 300; ÇÖĞENLİ, s. 17 – 18; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 250; ÖKSÜZ, s. 854; ŞAKAR, s. 169; AKYİĞİT Ercan, "Kullandırılmayan Yıllık İzin Ücretinde Gecikme Faizi", TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 20, 2006/3, s. 3; GÜVEN/AYDIN, s. 246 – 247; ÇİL, C. 3, s. 2759; AKYİĞİT, İş Hukuku, s. 307; GÜNAY, İş Hukuku, s. 189 – 190; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 168; SÜMER, s. 146; SÜZEK, s. 772 – 773; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s. 140.

<sup>279</sup> 9. HD 12.02.2001, 1358/2090 (Akip Açıklamalı Kanun İçtihat Programı – 01.06.2010); "Gerçekten izin hakkı Anayasal temel bir hak olup bu dinlenme hakkından vazgeçilemez" 9. HD 03.12.1998, 15101/17273 (Akip Açıklamalı Kanun İçtihat Programı – 01.06.2010).



yasaklayarak (İşK m. 58) bu hakkı hem işverene hem de işçiye karşı korumuştur. Yani işçinin yıllık ücretli izin hakkını mutlaka kullanması ve işverenin de bu hakkı mutlaka kullandırması gerekir<sup>280</sup>.

İş Kanunu'nun 53. maddesinin birinci fıkrasına göre, işyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir. Kanun'un 55. maddesinde ise, yıllık ücretli izin hakkının hesabında işçi fiilen çalışmadığı hâlde çalışılmış gibi sayılan süreler yer almaktadır. Kanun'un 53. maddesinin dördüncü fıkrasında, işçinin kıdemine bağlı olarak 14 günden 26 güne kadar yıllık ücretli izin süreleri asgari olarak düzenlenmiştir. Beşinci fıkrada da, onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamayacağı belirtilmiş ve son fıkrada bu sürelerin iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilmesi kabul edilmiştir.

Yıllık ücretli izin talebine ilişkin olarak başvurulabilecek geçici hukukî koruma türü ihtiyatî tedbir olabilecektir<sup>281</sup>. Yukarıda yapmış olduğumuz açıklamalardan da anlaşıldığı üzere İş Kanunu'nun 53. ve devamı maddeleri yıllık ücretli izine ilişkin olarak talep edilebilecek ihtiyatî tedbirin maddî hukuk temelini oluşturmaktadır.

İşveren, iş ilişkisi devam ettiği sürece gecikmeli de olsa yıllık ücretli izin hakkını işçiye kullandırmalıdır. Ancak işçi, iş ilişkisi devam ettiği sürece yıllık ücretli izin hakkını kullanamamış olsa da iş sözleşmesinin sona ermesi hâlinde bu hakkın tamamen ortadan kalktığı söylenemez. Gerçekten de işçinin yıllık ücretli izin hakkını kullanamadan iş sözleşmesinin sona ermesi hâlini öngören kanun koyucu İş Kanunu'nun 59. maddesinin birinci fıkrasında iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle

---

<sup>280</sup> SÜZEK, s. 773; ÖKSÜZ, s. 858 – 859; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 256; SOYER, s. 292 – 293; AKYİĞİT Ercan, 1475 Sayılı İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununa Göre Yıllık Ücretli İzin, Ankara 2000, s. 68 – 69; DEMİR F., s. 231 – 232; yıllık ücretli iznin işçiye dinlenmesi için verilecek serbest zaman ve bu serbest zaman süresine ait ücret olmak üzere iki ögeden oluştuğu ve ancak bu iki ögenin birlikte gerçekleştirilmesiyle yıllık ücretli izin hakkının kullandırılmış sayılacağı belirtilmiştir (AKYİĞİT, Gecikme Faizi, s. 3).

<sup>281</sup> WALKER, s. 385; ERİŞİR, s. 377.

sona ermesi hâlinde işçinin hak kazanıp da kullanamadığı yıllık izin sürelerine ait ücretin, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücret üzerinden işçiye ödeneceğini düzenlemiştir. Böylece iş ilişkisi devam ederken devredilemeyen ve vazgeçilemeyen (İşK m. 53/2) kişisel bir hak olarak görülen yıllık ücretli izin hakkı, sözleşmenin sona ermesi ile parasal bir hakka dönüşecektir<sup>282</sup>. Bu durumda da dayanağını İş Kanunu'nun 59. maddesi oluşturan ve işçinin talep edebileceği parasal bir hak olduğu için eda tedbiri ve ihtiyatî haciz olmak üzere başvurulabilecek iki farklı geçici hukukî koruma türü akla gelmektedir. Fakat iş sözleşmesinin sona ermesi ile para olarak talep edilebilecek olan bu hak bakımından işçinin eda tedbirine başvuramaması gerekir; zira istisnaî nitelikte olan eda tedbirlerine başvurulabilmesi için olması gereken zaruret hâlinin bu talep bakımından gerçekleşmesi olanaklı gözükmemektedir. Bu nedenle işçi, bu alacağının tahsilinin teminat alınması için ihtiyatî haciz talebinde bulunabilecektir.

## 2. Geçici Hukukî Koruma Sebebi

Yıllık ücretli izin hakkı ile işçiyi koruma amacı kapsamında işçinin bir sonraki çalışma yılına fiziksel ve ruhsal açıdan dinlenmiş olarak başlaması ve daha verimli bir çalışma yılı geçirmesi amaçlanmıştır. Yıllık ücretli izin işçi için bir hak, işveren açısından ise bir yükümlülüktür<sup>283</sup>. Dolayısıyla işveren, yıllık ücretli izine hak kazanmış bir işçinin izin talebi karşısında ona bu hakkını kullandırmak zorundadır. Ancak hakkın düzenlenişi bakımından işçiyi koruyucu bir amaç güden kanun koyucu, yıllık ücretli izin talebinin değerlendirilmesinde işyerinin de durumunun da göz önünde bulundurulması yönünde hareket etmiş ve İş Kanunu'nun 60. maddesine dayanılarak çıkartılan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nde yıllık ücretli izin hakkının kullanılmasına ilişkin esaslara yer vermiştir. Yönetmeliğin 7. maddesinin birinci fıkrasına göre, işçi, hak ettiği yıllık ücretli iznini, kullanmak istediği zamandan en az bir ay önce işverene yazılı olarak bildirir. Yönetmeliğin 8. maddesinin ikinci fıkrasında işverenin, işçinin istediği izin kullanma tarihi ile bağlı olmadığını; ancak, izin sıra ve nöbetleşmesini göstermek üzere düzenlenecek olan

<sup>282</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 259; SÜZEK, s. 783.

<sup>283</sup> ÇUBUKÇU, s. 2.

çizelgelerin işçinin talebi ve iş durumu dikkate alınarak hazırlanacağı belirtilmektedir. Görüldüğü gibi işveren, işçiye onun istediği zaman yıllık ücretli izin hakkını kullandırmak zorunda değildir. İşveren, bir yandan işyerindeki durumu bir yandan da işçinin talebini göz önünde bulunduracaktır.

Yıllık ücretli iznin kullandırılması, işverenin yetkisine ve yönetim hakkına ilişkindir<sup>284</sup>. Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı üzere işçi kendi izin tarihini belirleyerek istediği zamanda izne ayrılamamakta, daha önce böyle bir uygulama gerçekleştirmiş olsa bile izin dilekçesi bırakmış olması kendisine istediği zamanda izin verileceği anlamına gelmemekte, böyle bir durumda işçinin işe gelmemesi devamsızlık sayılmaktadır<sup>285</sup>. Bu nedenle işçi, yıllık iznini belirli bir dönemde kullandırması için işveren karşı dava açabilecektir. Her ne kadar işçinin yıllık iznini kullanacağı zamanı işveren yönetim hakkı kapsamında belirleyecek olsa da, işçinin izin talebini değerlendirirken işçinin durumunu da tamamen göz ardı etmemesi gerekir<sup>286</sup>. Zaten Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nde de işçinin bir ay öncesinden talebini işverene bildireceği düzenlenmiştir. Buna göre, işveren aslında iyi bir planlama ile mümkün olduğunca istekler doğrultusunda izin taleplerini değerlendirebilir.

Türk hukuku bakımından işçinin izin talebin işveren tarafından verilen cevaba göre farklı sonuçlar ortaya çıkabilecektir: İş Kanunu'nun 53. ve devamı maddelerine göre yıllık ücretli izine hak kazanmış olan işçinin izin talebi işveren tarafından reddedilmişse, işçi yıllık ücretli izninin kullandırılması için işverene karşı

---

<sup>284</sup> NARMANLIOĞLU, Ferdi İş İlişkileri, s. 551; SOYER, s. 294; ÖKSÜZ, s. 859; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 257; AKYİĞİT, s. 272 vd.; AKYİĞİT, İş Hukuku, s. 310; GÜNAY, İş Hukuku, s. 192; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 171; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s. 142; ÇELİK, s. 371; “ ... Gerçekten işveren düzenleme yetkisine dayanarak hangi tarihte işçilere izin kullandırma hakkın tespit etme yetkisine haizdir. Bir başka anlatımla işçi kendi isteğine göre herhangi bir tarihte izin kullanamaz...” 9. HD. 25.02.1998, 312/2510 (ÇİL, C. 3, s. 2784).

<sup>285</sup> ÇELİK, s. 371; DEMİR F., s. 232; işçinin yıllık ücretli izin hakkını kullanabilmesi için işverenin bu talebinin kabulü yönündeki cevabını beklemesi gerektiği yönünde bkz. NARMANLIOĞLU, Ferdi İş İlişkileri, s. 551; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s. 142; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 171; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 257.

<sup>286</sup> NARMANLIOĞLU, Ferdi İş İlişkileri, s. 551; GÜVEN/AYDIN, s. 254; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 257; SÜMER, s. 149 – 150; ÇELİK, s. 371; Yıllık ücretli iznin kullandırılmasında dikkate alınacak kıstaslar bakımındab bkz. AKYİĞİT, s. 276 vd.

dava açabilecektir (İşK m. 53)<sup>287</sup>; zira yıllık ücretli iznin hak edilen yıl içinde kullandırılmaması kanuna açıkça aykırılık teşkil eder<sup>288</sup>. Böyle bir davada mahkeme işçinin yıllık ücretli izne hak kazanıp kazanmadığını inceleyecek ve ona göre bir karar verecektir. Ancak yargılama belirli bir zaman alacağı için bu arada işçinin yıllık iznini kullanmak istediği tarihler geçiyor olabilir ve işçinin talep ettiği dönemde iznini kullanması, bir yakınının evlenecek olması ya da tatil rezervasyonu yaptırmış olması gibi nedenlerle işçi açısından önem taşıyabilir. Böyle bir durumun varlığı hâlinde işçi yıllık ücretli izine hak kazandığını ve iznini talep ettiği dönemlerde kullanmasının kendisi için önem arz ettiğini gösterir delillerini mahkemeye ibraz ederek mahkemeden izninin o dönemlerde kullandırılmasının ihtiyatî tedbir yoluyla gerçekleştirilmesini talep edebilir. Mahkemece yapılacak iş, işçinin sunmuş olduğu delilleri inceleyerek ve işvereni de dinleyerek tedbir talebine ilişkin karar vermektir. İşveren işçinin izin talebini kabul etmekle birlikte onun istediği tarihler dışında başka bir tarihte iznini kullanabileceğini belirtmişse artık bu durumda işçinin tedbir sebebini ispatlaması çoğunlukla mümkün olamayacaktır. Çünkü işçinin istediği tarihten başka bir tarihte tatil yapması onu zaruret hâline düşürecek bir durum olmayacaktır<sup>289</sup>.

İşçinin izin talebine işverenin bir cevap vermemiş olması hâlinde ise işçinin yapmış olduğu tatil rezervasyonu tehlikeye girmiş<sup>290</sup> ya da işçi izin süresi içinde, çocuğunun düğün hazırlıklarını yapacağı ve düğün tarihini de buna göre belirleyeceği için zor bir durumda kalmışsa izin kullanacağı dönemin belirlenmesi için ihtiyatî tedbir talebinde bulunabilecektir. Gerçekten de somut olayın özelliklerine göre öyle zamanlar olabilir ki işçi yıllık ücretli iznini bu zamanlar

---

<sup>287</sup> İş hayatında işverenin, işçinin yıllık ücretli izin hakkını zamanında kullandırmaması ve işçilerin de ancak iş sözleşmesinin sona ermesi hâlinde yargı yoluna başvurarak izin ücretlerini talep edebilmesi doktrinde eleştirilmiş ve bu durumun yıllık ücretli izin kurumunu adeta iş sözleşmesinin sona ermesi sonucunda ödenen bir tür tazminat hâline getirdiği belirtilerek işverenin daha sert yaptırımlarla işçinin yıllık ücretli iznini kullanmasına izin vermeye zorlanması gerektiği vurgulanmıştır (ÖKSÜZ, s. 864); doktrinde işvereni, dava yoluyla yıllık ücretli izin hakkını kullandırmaya zorlamanın, bu yolun kısa sürede sonuç alınmasını sağlamayacak olması nedeniyle pratik bir değer taşımadığı belirtilmişse de (SOYER, s. 293) yargılama sürecin ihtiyatî tedbir yolu ile işçinin bu hakkının geçici olarak kullanabilmesi, bu talebi dava yolu ile ileri sürmenin sakıncalarını giderebilecek niteliktedir.

<sup>288</sup> SOYER, s. 293; ÇELİK, s. 369; DEMİR F., s. 231.

<sup>289</sup> ERİŞİR, s. 370.

<sup>290</sup> ERİŞİR, s. 370.

dışında kullanırsa, artık o iznin hiçbir anlamı kalmayabilir. Yani işçi açısından yıllık ücretli izninin, talep ettiği dönemlerde kullanılması bir anlam ifade edecektir. İşte böyle durumlarda işçinin dava açması ve dava sonucunu beklemesi durumunda istediği zamanda iznini kullanamayacağı için artık o iznin bir anlamı olmayacaktır. Bu nedenle de işçinin bu talebini ihtiyatî tedbir yolu ile ileri sürebilmesi gerekir. Mahkemece ihtiyatî tedbir yolu ile iznin kullandırılmasına karar verilirse burada da işverenin irade açıklaması yerine geçen bir karar sözkonusu olacaktır. Yani burada işverenin, işçinin iznini, kullanmak istediği tarihlerde kullanmasını sağlayacak yönde bir irade açıklaması yaptığı kabul edilir<sup>291</sup>. Dolayısıyla burada asıl uyuşmazlıkla ilgili yargılama sonunda verilecek karar öne çekilmiş olduğu için<sup>292</sup> işçinin izninin kullandırılmasına ilişkin ihtiyatî tedbir de bir eda tedbiri olacaktır. Bu tedbir yargılamasında da hâkimin tedbir sebebinin ispatında titiz davranması ve bu anlamda da işçinin, talebinin kabulü için, yıllık ücretli iznini talep ettiği dönemi<sup>293</sup> ve iznini bu dönemde kullanmasının kendisi için gerekli olduğu yönünde mahkemede kanaat uyandıracak delillerini ileri sürmesi gerekecektir.

İş ilişkisi devam ederken kullanıl(a)mayan yıllık ücretli izin hakkı, iş sözleşmesinin herhangi bir şekilde sona ermesi ile İş Kanunu'nun 59. maddesinin birinci fıkrası dolayısıyla parasal bir hakka dönüşecektir. Buna göre işçi hak edip de kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti talep edebilecektir. Öncelikle belirtmemiz gerekir ki madde hükmünde iş sözleşmesinin herhangi bir şekilde sona ermesinden bahsedildiği için iş sözleşmesinin fesih, belirli sürenin sona ermesi, ölüm, emeklilik veya geçersizlik nedeniyle sona ermiş olmasının bu talep hakkına bir etkisi olmayacaktır<sup>294</sup>. İzin ücretinin hesaplanmasında her hizmet dönemi için hizmet süresine göre İş Kanunu'nun 53. maddesinin üçüncü fıkrasına göre hak kazanılan

<sup>291</sup> WALKER, s. 384 – 385; ERİŞİR, s. 370.

<sup>292</sup> WALKER, s. 385.

<sup>293</sup> ERİŞİR, s. 370.

<sup>294</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 259; SÜZEK, s. 783; SÜMER, s. 151; ÇELİK, s. 373 – 274; GÜVEN/AYDIN, s. 258; AKYİĞİT, İş Hukuku, s. 307; DEMİR F., s. 236; “4857 sayılı İş Kanununun 59. maddesinde, iş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde, işçiye kullandırılmayan yıllık izin sürelerine ait ücretlerin son ücret üzerinden ödeneceği hükme bağlanmıştır. Yıllık izin hakkının ücrete dönüşmesi için iş sözleşmesinin feshi şarttır. Bu noktada ilişkinin sona erme şeklinin ve haklı olup olmadığının önemi bulunmamaktadır.” 9. HD. 25.02.2010, 2008/19000, 2010/4983 (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası - <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm> - 05.08.2010).

süreleri ayrı ayrı değerlendirilerek hesaplanacak ve iş sözleşmesinin sona erdiği tarihteki ücret esas alınarak ödenecek tutar bulunacaktır<sup>295</sup>. İzin ücreti iş sözleşmesinin sona ermesi ile muaccel hâle gelecektir<sup>296</sup> ve işçi ancak iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte ve zamanaşımı<sup>297</sup> süresi içinde eda davası açarak izin ücretini talep edebilecektir<sup>298</sup>. İşçi bu dava sonucunda elde edeceği izin ücreti alacağının tahsilini güvence altına almak için ihtiyatî haciz talep edebilecektir. Alacak iş sözleşmesinin sona ermesi ile muaccel hâle gelmiş olduğu için de işçinin izin ücretlerinin ait olduğu yılları belirtmesi ve iş sözleşmesinin sona ermiş olduğuna dair mahkemede kanaat uyandırması ihtiyatî haciz talebinin kabulü için yeterli olacaktır<sup>299</sup>.

#### D. Fiilî Çalışma Talebi

##### 1. Geçici Hukukî Korumanın Dayanağı Olan Hak

İş sözleşmesi iki tarafa borç yükleyen bir sözleşmedir ve işverenin iş sözleşmesinden kaynaklanan temel borcu olan ücret ödeme borcu karşılığında işçinin de işverene olan temel borcu iş görme borcudur<sup>300</sup>. İşçi, iş görme borcunu sözleşmeden veya hâlin icabından aksi anlaşılmadıkça, bizzat ve özenle yerine

<sup>295</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 259; SÜZEK, s. 784; ÇELİK, s. 374; GÜVEN/AYDIN, s. 258.

<sup>296</sup> GÜNAY, İş Hukuku, s. 196; SÜZEK, s. 785; DEMİR F., s. 237; “İş sözleşmesinin feshedildiği tarihte izin ücreti muaccel olur,...” 9. HD. 24.10.2008, 2007/30158, 2008/28418 (Meşe Yazılım İçtihat ve Mevzuat Bankası – 16.08.2010)

<sup>297</sup> Zamanaşımı süresi 5 yıldır (ŞAKAR, s. 174; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 260; GÜNAY, İş Hukuku, s. 196; SÜZEK, s. 785; AKYİĞİT, İş Hukuku, s. 312; SÜMER, s. 151; DEMİR F., s. 237).

<sup>298</sup> GÜNAY, İş Hukuku, s. 196; SÜZEK, s. 784 – 785.

<sup>299</sup> İzin ücretinin talep edildiği davada işçisine, iş sözleşmesi devam ederken yıllık ücretli izin hakkını kullandığını ve ücretini ödediğini işverenin ispat edeceği; bu davada işçinin sadece izin ücretlerinin ait olduğu yılları belirtmesinin yeterli olduğu yönünde bkz. GÜNAY, İş Hukuku, s. 196; ispat yükünün işverende olduğu yönünde bkz. EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 260; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 173; “Yıllık izinlerin kullandırıldığı noktasında ispat yükü işverene aittir...” 9. HD. 30.04.2009, 2007/41415, 2009/12145 (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası - <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm> - 05.08.2010).

<sup>300</sup> DÖNMEZ Kazım Yücel, İşçinin Borçları, Ankara 2000, s. 33; ŞAKAR, s. 121; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 98; AKYİĞİT, İş İade, s. 106; KUNT Püren, İşçinin Performansı Sebebiyle İş Sözleşmesinin Feshi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2007, s. 4; SÜMER, s. 63; SÜZEK, s. 293; ÇELİK, s. 121; DEMİR F., s. 112.

getirmekle yükümlüdür (BK m. 320/1, 321/1). Zira işçi, iş görme edimini yerine getirmesiyle ücrete hak kazanır (İŞK m. 32/1). Bu borç kapsamında işçinin yapmakla yükümlü işin ne olduğu, içeriği ve kapsamı esas olarak iş hukukuna ilişkin emredici hükümler ışığında iş sözleşmesi ve varsa toplu iş sözleşmeleri ile belirlenir. Ancak işçinin iş görme borcunun tüm ayrıntıları bu sözleşmelerde yer alamayacağı göz önünde bulundurulduğunda işçinin iş görme borcunun aslında işverenin yönetim hakkına dayanarak kanunlar ve dürüstlük kuralı çerçevesinde vereceği talimatlarla şekilleneceği ortaya çıkmaktadır<sup>301</sup>.

İş görme işçi açısından hem bir borçtur hem de anayasal olarak kendisine tanınmış olan bir haktır. Gerçekten Anayasa'nın 49. maddesinde çalışmanın hem bir hak hem de bir ödev olduğu vurgulanmıştır. Aynı durum işveren açısından da geçerlidir. Yani işveren açısından da iş görme ediminin ifasını talep etmek bir haktır; fakat aynı zamanda işçiye çalışacağı işi göstermek işverenin borçlarından biridir. Zira işçi, ancak fiilen çalışarak hem iş sözleşmesinde kendisine yüklenen asli edimi olan iş görme borcunu yerine getirebilecek hem de insan onurunu ve kişiliğinin serbestçe geliştirilebilmesini somutlaştırılabilecektir<sup>302</sup>. İş ilişkisinin işverene yüklediği borçlardan biri olan işçiyi gözetme borcu<sup>303</sup> da bunu gerektirir. İş ilişkisinin işveren ile işçi arasında bir bağımlılık ilişkisi yaratması ve iş görme borcunu kural olarak şahsen ifa ile yükümlü olması işçinin kişilik değerlerinin işverenin hakimiyet alanına girmesine neden olmaktadır. Bunun sonucu olarak da işçinin kişiliğinin korunması işverenin gözetim yükümlülüğünün kapsamına dahil edilmektedir<sup>304</sup>. İşveren işçinin ücretini ödemesi ve fakat ona yapacağı hiçbir iş göstermemesi işçinin kendine güvenini yitirmesine, işveren tarafından çalışmalarının beğenilmediği ve bu anlamda işyerinde dışlandığı düşüncesiyle aşağıdaki başlık altında açıklayacağımız stres ve depresyon başta olmak üzere bir çok psikolojik

<sup>301</sup> **ESENER**, s. 152; **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s. 99; **KESER** Esra Durşen, İşçinin İşverenin Talimatlarına Uyma Borcu, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tez, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2007, s. 25 – 26; **SÜMER**, s. 66; **TUNÇOMAĞ/CENTEL**, s. 95; **SÜZEK**, s. 297; **ÇELİK**, s. 131; **DEMİR F.**, s. 116.

<sup>302</sup> **WALKER**, s. 385.

<sup>303</sup> **SÜMER**, s. 84 – 85.

<sup>304</sup> **AKTAY/ARICI/SENYEN-KAPLAN**, s. 147 vd.; **SÜZEK**, s. 346 vd.; **KAPLAN**, s. 141 – 142; **AYDINLI** İbrahim, “İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Maddelerinin Değerlendirilmesi”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C.19, 2005/6, s. 22 vd.

sorun yaşamaması ve tüm bunlar neticesinde ruhsal sağlığının bozulmasına yol açacağı aşıkardır. İşverenin işçiye fiilen çalışacağı işi göstermemesi, onun kişiliği üzerinde neden olduğu olumsuz etkiler bakımından, işverenin işçiyi gözetme borcuna aykırılık teşkil edecektir<sup>305</sup>. Bunun yanı sıra işveren işçiye yapacağı işi göstermediği takdirde, işveren temerrüde düşecek ve işçi ücretini almaya hak kazanacağı gibi ayrıca tazminat da talep edebilecektir (BK m. 325)<sup>306</sup>. Sonuç olarak, işçinin ücreti ödeniyor olsa bile işverenin çalışacağı bir iş göstermekten kaçınması hâlinde işçi, işverenden kendisine yapacağı işin gösterilmesini talep edebilir<sup>307</sup>. Bu insan onurunun, kişinin manevî varlığının korunması ve kişinin ekonomik ve sosyal açıdan kendisini geliştirmesinin bir gereğidir. Yukarıdaki açıklamalarımız da bu talebin maddî hukuka ilişkin dayanaklarını teşkil edecektir. Bununla birlikte işçi, çalışma talebinin bir an önce karşılanmasını isteyecek ve fakat yargılama da belirli bir süre devam edecek, dolayısıyla işçi yargılamanın sonuçlanmasını beklemek zorunda kalacaktır. İşte bu süreçte işçinin mağduriyetinin daha fazla artmaması bakımından kendisine çalışacağı bir gösterilmesine ilişkin talebinin ihtiyatî tedbir yoluyla gerçekleştirilmesini isteyebilmesi gerekir. Dava sürecinin sonucunu beklemesi durumunda işçi, fiilen bir işte çalışma talebini uzun süre gerçekleştirilememesi gibi bir sonuçla karşı karşıya kalacaktır<sup>308</sup>.

## 2. Geçici Hukukî Koruma Sebebi

İşçiye çalışacağı işin gösterilmesine ilişkin ihtiyatî tedbir kararı ile asıl dava sonucu öne çekilmiş olacağı için burada da bir eda tedbiri söz konusu olacaktır. Dolayısıyla burada da tedbir sebebi olarak zaruret hâlinin aranması söz konusu olacaktır. Burada tedbir sebebinin ortaya konulması ve ispatının kolay olmadığı söylenebilirse de, işçinin onurunun, manevî varlığının korunması ve ekonomik ve

<sup>305</sup> İşverenin, işçinin kişiliğini koruma borcunun, onun işçiye iş verme borcunu da kapsadığı yönünde bkz. **KAPLAN**, s. 149.

<sup>306</sup> **ZEVKLİLER** Aydın, Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, 8. Bası, Ankara 2004, s. 320; **AKINCI Şahin**, Karşılaştırmalı Borçlar Hukuku Özel Hükümler (Türk Kazak Hukuku), Konya 2004, s. 274; **ZEVKLİLER** Aydın/**HAVUTÇU** Ayşe, Özel Borç İlişkileri, 9. Baskı, Ankara 2007, s. 299; **AKYİĞİT**, İşe İade, s. 108; **TUNÇOMAĞ/CENTEL**, s. 112 vd.; ücrete hak kazanacağı bakımından aynı yönde bkz. **KAPLAN**, s. 149.

<sup>307</sup> **KAPLAN**, s. 149; işverenin işçiye iş vermeye zorunlu olduğu yönünde bkz. **ZEVKLİLER**, s. 320; **AKINCI Ş.**, s. 273; **ZEVKLİLER/HAVUTÇU**, s. 299.

<sup>308</sup> **WALKER**, s. 385.



sosyal açıdan kendisini geliştirmesinin engellenmemesi bakımından işçi açısından fiilî olarak çalışabileceği bir işin gösterilmesi acilen ortadan kaldırılması gereken bir tehlikenin varlığından söz edilebilir. Bunun yanı sıra işveren, işçi onun göstereceği işte çalışmaya hazır bulunduğu hâlde, ona çalışacağı işi göstermediği için işçi zaten ücrete hak kazanacak; bu anlamda işverene herhangi bir külfet yüklenmediği için de tedbir sebebinin kabulünde kanımızca daha esnek davranılabilecektir. Zira, aslında burada işçinin talebi iş sözleşmesinin ona yüklediği asli edimi olan iş görme borcunu ifa edebilmeye yöneliktir. Ancak işverenin işçiye çalışacağı işi göstermemesi, siparişin az olması, satışların azalması, işyerindeki huzursuzluklar ya da işçinin yeteneksizliği gibi haklı nedenlere dayanıyorsa tedbir sebebinin değerlendirilmesinde bu hususlar da göz önünde bulundurulmalıdır<sup>309</sup>. Tedbir sebebinin ispatı bakımından ise, işçi iş arkadaşlarını tanık olarak gösterip tanık beyanlarına dayanabileceği gibi yazılı olarak işvereninden kendisine çalışabileceği bir iş göstermesine yönelik beyanda bulunmuşsa işverenin buna ilişkin vermiş olduğu cevabi yazıları da delil olarak mahkemeye sunabilir.

## **E. Mobbing (Dışlanma) Yapılmaması Talebi**

### **1. Genel Olarak**

Mobbing kelimesi ingilizce “mob” kökünden gelmektedir. “Mob” sözlükte “eşya veya kişilere karşı kanunsuz şiddet kullanmak maksadıyla toplanmış düzensiz topluluk, grup” olarak tanımlanmıştır<sup>310</sup>. Mobbing sözcüğü de çevresini kuşatma, topluca saldırma ya da sıkıntı verme anlamındadır<sup>311</sup>. “Mobbing” sözcüğünün Türkçe karşılığı olarak yıldırma<sup>312</sup>, işyerinde duygusal linç, işyerinde psikolojik terör, işyeri travması, işyerinde duygusal zorbalık, işyerinde psikolojik taciz<sup>313</sup>, işyerinde manevî

<sup>309</sup> Asıl talebin değerlendirilmesi bakımından aynı yönde bkz. **KAPLAN**, s. 150.

<sup>310</sup> **TUĞLACI** Pars, Ekonomi ve Hukuk Terimleri Sözlüğü, 4. Baskı, İstanbul 2002, s. 325.

<sup>311</sup> **YÜCETÜRK** E. Elif: “Örgütlerde Durdurulamayan Yıldırma Uygulamaları: Düş Mü? Gerçek Mi?”, [http://bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl\\_gos.php?nt=226](http://bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=226), (13.08.2009).

<sup>312</sup> **ERTÜRK** Abbas, Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemleri (Ankara İli İlköğretim Okulları Örneği), Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2005, s. 15.

<sup>313</sup> **DEMİR KAYMAZ** Gülsemin, İşyerinde Yıldırma (Mobbing) Eğilimleri: “Bir Örnek Olay”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007, s. 4;

taciz<sup>314</sup> ve dışlanma<sup>315</sup> terimleri de kullanılmaktadır.

Mobbing, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeydeki çalışanlar ya da astları tarafından sistematik bir biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışlar biçiminde kendini göstermektedir<sup>316</sup>. Mobbing davranışlarının belirleyici özelliği, kişiye yönelik düşmanca tavırlar sergilenerek oluşması, uzun süreli, sistematik, yıpratıcı ve kişiyi sürekli olarak dışlamaya yönelik olmasıdır<sup>317</sup>.

Bir işyerinde mobbingin sözkonusu olduğunu söyleyebilmemiz için sistematik bir şekilde belirli bir dönem tekrarlanması gerekir. Mobbingde amaç mağdur olarak seçilen kişinin işyerinden ayrılmasını sağlamak ya da işyerindeki çalışma düzeninin bozulmasıdır<sup>318</sup>. Örneğin, kişi başkalarının ofisine girdiğinde konuşmanın hemen kesilmesi ve konunun değiştirilmesi, kişinin işle ilgili önemli gelişme ve haberlerin dışında bırakılması, kişinin arkasından söylentiler çıkarılması, diğer çalışanlar tarafından sürekli eleştirilmesi ve küçümsenmesi, yetenek ve

---

**ALTIPARMAK/KÜZECİ**, s. 48, dp. 2; **BAYRAM** Fuat, “Türk İş Hukuku Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, **LEGAL İSGHD**, 2007/14, s. 552; 9. HD 30.05.2008, 2007/42976, 2008/17137 <http://www.hukukforum.com/showthread.php?p=477>, (19.08.2009).

<sup>314</sup> **SAVAŞ**, s. 8.

<sup>315</sup> Walker’ın çevirisi yapılmış olan tebliğinde çevirenin notunda mobbing sözcüğünün Türkçe karşılığı dışlanma olarak belirtilmiştir (bkz. **WALKER**, s. 385).

<sup>316</sup> **TINAZ** Pınar, “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, İnternet Baskısı, 2006/4, <http://www.calismatoplum.org/sayil1/tinaz.doc> (13.08.2009), s. 13; **SÜZEK**, s. 650; **ERGENEKON**, s. 32 – 33; “*Mobbing kavramı, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları içerir.*” 9. HD, 23.06.2008, 2007/42976, 2008/17137, <http://www.hukukforum.com/showthread.php?p=477> (19.08.2009).

<sup>317</sup> **YILMAZ** Abdullah/**ERGÜN ÖZLER** Derya/**MERCAN** Nuray, “Mobbing ve Örgüt İklimi ile İlişisine Yönelik Ampirik Bir Çalışma”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, , Güz 2008, C. 7, S. 26, <http://www.esosder.org/dergi/26334-357.pdf> (12.04.2010) s. 335; **ALTIPARMAK/KÜZECİ**, s. 54; **DULAY** Dilek, “İş Hukuku Çerçevesinde Mobbing Kavramı”, **THD** 2010/42, s. 16; “*İşçinin anlattığı mobbing teşkil eden olayların tutarlılık teşkil etmesi, kuvvetli bir emarenin bulunması gerekmektedir.*” 9. HD, 14.03.2008, 3122/4922 (**TUTUMLU**, Sorunlar, s. 91 – 92).

<sup>318</sup> **SAVAŞ**, s. 46 – 47; **SÜZEK**, s. 650; **DULAY**, s. 17; “*Davacı kendisi ile ilgili problem çıkmasını önlemek adına bir alt görevde çalışmayı kabul ederek görevini yerine getirirken, tanık beyanlarından da anlaşılacağı üzere işyerinde amirlerinin uzaktan, yüksek sesle bağırarak iş yapmasını söylemelerine, telefonla konuşurken konuşmasına aldırmadan emir ve görev vermelerine, yüksek sesle bağırarak ‘sen bu işi beceremiyorsun’ gibi sözlü saldırılara, hakaretlere maruz kalmıştır. Kişilik hakları çiğnenmiş, çalışma arkadaşları arasında küçük düşürülmüştür. Bu davranışlar mahkememizce işçiyi yıldırmaya, psikolojik baskı uygulayıp genellikle de işten ayrılmasını sağlamaya yönelik davranışlar olarak değerlendirilmiştir.*” Ankara 8. İş Mahkemesi 20.12.2006, 19/625, <http://www.hukukforum.com/showthread.php?p=477> (19.08.2009).

becerilerinin çok altında ya da uzmanlık alanı dışında işlerde çalıştırılması mobbingin davranışsal belirtilerinden bazılarıdır<sup>319</sup>. Mobbinge maruz kalan kişilerde depresyon, panik atak, dikkati toplayamama, kaşınma, kızarma gibi sağlık problemleri de ortaya çıkmaktadır<sup>320</sup>. Mobbing tüm işyerlerinde karşımıza çıkabilmekte ve farklı tiplerdeki kişiler mobbinge maruz kalabilmektedir. Erkeklerin yoğun olarak çalıştığı bir işyerinde tek olarak çalışan bayan, engelli bir kişi ya da amirleri tarafından çalışmaları takdir edilen bir kişi mobbinge maruz kalabilir<sup>321</sup>. Kişi çalışma arkadaşlarının mobbingine maruz kalabileceği gibi, işveren tarafından da bu davranışlara maruz bırakılabilir. Mobbingin bu davranışlara maruz kalanların yanı sıra işletmeye de zarar vermesi sözkonusudur. Zira mobbinge maruz kalan kişinin işini görmedeki verimliliği de düşmektedir. Sağlık problemleri sözkonusu olduğunda izin alma yoluna giden işçi, hem işini görmemekte hem de izinli olduğu için ücretini almaya devam etmekte, bu da işletmeye zarar vermektedir. İşçinin işten ayrılması durumunda ise yeni bir işçinin işe başlaması işletme açısından daha maliyetli olmaktadır<sup>322</sup>.

## 2. Geçici Hukukî Korumanın Dayanağı Olan Hak

Hukukumuzda doğrudan mobbinge ilişkin herhangi bir kanunî düzenleme bulunmamaktadır<sup>323</sup>. Ancak mobbing, işverenin işçilerini gözetme borcunun ihlali ve kişilik haklarına saldırı olarak nitelendirilmektedir<sup>324</sup>.

<sup>319</sup> TINAZ, s. 16 – 17; SÜZEK, s. 650; SOYSAL Abdullah, “İş Yaşamında Stres”, Çimento İşveren Dergisi, 2009/3, C. 23, s. 26; ayrıntılı bilgi için bkz. ERTÜRK, s. 18 – 20; SAVAŞ, s. 18 – 21; ALTIPARMAK/KÜZECİ, s. 48 – 49; BAYRAM, s. 553; DULAY, s. 16 – 17.

<sup>320</sup> TINAZ, s. 18; SOYSAL, s. 26; ayrıntılı bilgi için bkz. ERTÜRK, s. 29 – 32; DEMİR KAYMAZ, s. 72 – 80; SAVAŞ, s. 21 – 23.

<sup>321</sup> TINAZ, s. 20.

<sup>322</sup> ERTÜRK, s. 32 – 33; DEMİR KAYMAZ, s. 83 – 84; SAVAŞ, s. 23 – 24; BAYRAM, s. 553 .

<sup>323</sup> ALTIPARMAK/KÜZECİ, s. 49; Türk Borçlar Kanunu Tasarısı'nın 417. maddesinin birinci fıkrasında “İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür” şeklindeki hükmü ile mobbingin kanunî bir düzenlemeye kavuşturulması bakımından önemli bir adım atılmıştır (Tasarı metni için bkz. <http://www.kgm.adalet.gov.tr/tbmmgk/tbk.pdf>, 02.08.2010); bu konuda ayrıca bkz. EKMEKÇİ Ömer, “Türk Borçlar Kanunu Tasarısının İş Sözleşmesine İlişkin Belli Başlı Hükümleri”, SİCİL, 2009/13, s. 27; BAYRAM, s. 557.

<sup>324</sup> SAVAŞ, s. 91; SÜZEK, s. 651; ALTIPARMAK/KÜZECİ, s. 49 – 50.

İş sözleşmesinden kaynaklanan iş ilişkisinde kişisel bağıllık ilkesi egemendir ve bu ilke işveren açısından işçiyi gözetme borcu, işçi açısından da sadakat borcunu içerir<sup>325</sup>. Gözetme borcu, işverenin iş sözleşmesi çerçevesinde çalıştırdığı işçisini korumak, işçinin çalıştığı iş dolayısıyla uğrayabileceği zararlara karşı gerekli tedbirleri almak ve yine işçinin menfaatlerinin zedelenmesine yol açabilecek davranışlardan kaçınmak gibi yükümlülüklerin bütününe denilir<sup>326</sup>. İşçiyi gözetme borcu geniş kapsamlı bir borçtur. İşçinin kişiliğini, hayat, sağlık ve beden bütünlüğünü korumak işçiyi gözetme borcunun kapsamındadır<sup>327</sup>. Bunların yanı sıra işçiyi gerekli bilgilerin verilmesi, yol gösterilmesi, yetkili makamlara zamanında bildirimde bulundurulması, işçiyi kendisini ilgilendiren bazı belgeleri inceleme olanağı tanınması, ona ait eşyaların korunması da geniş anlamda işçiyi gözetme borcu kapsamına girmektedir. İşverenin işçiyi gözetme borcunun kapsamının dürüstlük ve iyiniyet kuralları (TMK m. 2) ile belirleneceği kabul edilmektedir<sup>328</sup>.

Hukukî anlamda kişi, hakları ve borçları bulunma iktidarına sahip olan varlıklar olarak tanımlanmaktadır<sup>329</sup>. Kişilik de kişilerin ehliyetleri ile kişi olmaları nedeniyle sahip oldukları ve hukuk düzenince korunan maddî ve manevî menfaatleri üzerinde hakların oluşturduğu bir bütünlüktür<sup>330</sup>. Kişiler, kişiliklerini oluşturan

---

<sup>325</sup> **ESENER**, s. 153; **NARMANLIOĞLU**, Ferdi İş İlişkileri, s. 245; **SERATLI** Gaye Burcu, “4857 sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği”, AÜHFD, C. 53, 2004/2, s. 212; **ZEVKLİLER**, s. 320; **AYDINLI**, s. 22; **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s. 147; **AKTAY/ARICI/SENYEN-KAPLAN**, s. 140; **BAYRAM**, s. 557; **SAVAŞ**, s. 91 – 92; **SÜMER**, s. 84.

<sup>326</sup> **NARMANLIOĞLU**, Ferdi İş İlişkileri, s. 245; **BAYRAM**, s. 554; **SERATLI**, s. 212; **KAPLAN**, s. 139.

<sup>327</sup> **AKYİĞİT**, İşe İade, s. 118; **AKTAY/ARICI/SENYEN-KAPLAN**, s. 147 vd.; **BAYRAM**, s. 556; **SAVAŞ**, s. 94; **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s. 147; **KAPLAN**, s. 138; **SÜZEK**, s. 346; **ÇELİK**, 176 – 177.

<sup>328</sup> **EKONOMİ**, s. 142; **KAPLAN**, s. 138; **SERATLI**, s. 212; **AKTAY/ARICI/SENYEN-KAPLAN**, s. 147; **SAVAŞ**, s. 94; **SÜMER**, s. 84; **SÜZEK**, s. 346; “...MK 2. maddesine ilişkin iyiniyet kuralları, 4857 sayılı yasanın işverenin işçisini koruma-gözetme sorumluluğunun bulunduğu açıktır...” Ankara 8. İş Mahkemesi 20.12.2006, 19/625, <http://www.hukukforum.com/showthread.php?p=477> (19.08.2009).

<sup>329</sup> **HELVACI** Serap, Gerçek Kişiler, 3. Bası, İstanbul 2010, s. 17; **DURAL** Mustafa/**ÖĞÜZ** Tufan, Kişiler Hukuku, 8. Bası, İstanbul 2006, s. 7; **AKİPEK** Jale G./**AKINTÜRK** Turgut, Türk Medenî Hukuku (Başlangıç Hükümleri ve Kişiler Hukuku), C. I, 6. Bası, İstanbul 2007, s. 229; **BAYRAM**, s. 555; **BELLİ** Doğan Bülent, Basın Yolu İle Kişilik Hakkına Saldırılarından Doğan Hukuki Sorumluluk, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2007, s. 3; **BİNAT** Duygu, Basın Yoluyla Kişilik Haklarına Saldırılarda Manevi Tazminat, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2008, s. 2.

<sup>330</sup> **HELVACI**, s. 19; **DURAL/ÖĞÜZ**, s. 8; **AKİPEK/AKINTÜRK**, s. 233; **BAYRAM**, s. 555; **BELLİ**, s. 5.

unsurların tamamı üzerinde hukuken korunan bir menfaate, yani kişilik hakkına sahiptir<sup>331</sup>. Türk hukuk sisteminde genel tek bir kişilik hakkı kabul edilmekte ve kişilik hakkının, kişinin, maddî ve manevî bütünlüğü, sır çevresi ve gizlilik alanı ve iktisadî bütünlük üzerindeki haklarını içerdiği belirtilmektedir<sup>332</sup>. Manevî bütünlük kapsamında da kişinin ismi, resmi, şerefi, haysiyeti ve saygınlığı da girmektedir<sup>333</sup>.

İş sözleşmesi, işçinin bağımlı olarak iş görmeyi ve işverenin de ücret ödemeyi üstlenmesiyle oluşan bir sözleşmedir (İşK m. 8/1). İş sözleşmesi, işçinin kendi şahsıyla yakından ilgili bir sözleşmedir. Bunun sonucu olarak da iş sözleşmesinin asli edimleri olan işin yapılması ve ücret ödenmesinin yanına sadakat, işverenin talimatlarına uyma, işçi sağlığını koruma gibi yeni borçlar eklenmiştir<sup>334</sup>. Görüldüğü gibi işveren, iş sözleşmesinin niteliğinden kaynaklanan, işçiyi gözetme borcu altındadır. İşçiyi gözetme borcu, hukukî dayanağını İş Kanunu'nun 77. ve devamı maddelerinde ve Borçlar Kanunu'nun 332. maddesinde bulmaktadır<sup>335</sup>. İşçiyi gözetme borcu geniş kapsamlı bir borçtur ve sınırlarının kesin ve somut çizgilerle belirlenmesi mümkün değildir. Ancak genel bir ifade ile işyerindeki işçilerin hayatının, sağlığının, kişilik hakkının ve mallarının bu borç uyarınca işveren tarafından korunması gerekmektedir<sup>336</sup>. Gerçekten de işveren, işçiyi gözetme borcunun gereği olarak işçinin kişiliğini korumak, onun kişilik haklarına saygı göstermek zorundadır. İşçinin beden bütünlüğünün yanı sıra ruh bütünlüğünün, kişisel ve mesleki saygınlığının korunması da işçiyi gözetme borcu kapsamındadır<sup>337</sup>.

---

<sup>331</sup> AKİPEK/AKINTÜRK, s. 341; BELLİ, s. 10; BİNAT, s. 2; aynı yönde HELVACI, s. 95; DURAL/ÖĞÜZ, s. 94.

<sup>332</sup> AKİPEK/AKINTÜRK, s. 345 vd.; BELLİ, s.11 – 12; BİNAT, s. 2 – 3; aynı yönde DURAL/ÖĞÜZ, s. 94 – 95 ve 98 vd.; HELVACI, s. 96 vd. ve 101 vd.

<sup>333</sup> AKİPEK/AKINTÜRK, s. 346; BELLİ, s. 20 vd.

<sup>334</sup> ÇELİK, s. 84 – 85; SÜMER, s. 84.

<sup>335</sup> ÇELİK, s. 165; SAVAŞ, s. 92; BAYRAM, s. 554; SERATLI, s. 214 vd.; GÜNDÜZ Selim, “Yeni Mevzuatın Işığında İşverenin İşçiyi Gözetme Borcunun Kapsamı”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 19, 2005/6, s. 43.

<sup>336</sup> SAVAŞ, s. 94; SÜMER, s. 84; ayrıntılı bilgi için bkz. KAPLAN, s. 141 vd.

<sup>337</sup> Anayasanın “kişinin dokunulmazlığı, maddî ve manevî varlığı” kenar başlıklı 17. maddesi, “kişi hürriyeti ve güvenliği” kenar başlıklı 19. maddesi, “özel hayatın gizliliği ve korunması” kenar başlıklı 20. maddesi, “din ve vicdan hürriyeti” kenar başlıklı 24. maddesi, “düşünce ve kanaat hürriyeti” kenar başlıklı 25. maddesi ve “çalışma şartları ve dinlenme hakkı” kenar başlıklı 50. maddesi ile Medeni Kanunu ve Borçlar Kanunu'nun kişiliğin korunmasına ilişkin hükümleri (TMK m. 23 vd.; BK m. 49) ile işçinin kişiliğini gözetme borcunun kanunî dayanaklara da sahip olduğu belirtilmektedir (SÜZEK, s. 346 – 348); aynı yönde ALTIPARMAK/KÜZECİ, s. 49; BAYRAM, s. 556 vd.; SÜMER, s. 84.

Doktrinde mobbinge maruz kalan işçinin başvurabileceği birçok hukukî yolun olduğu belirtilmektedir. Öncelikle işçinin, maruz kaldığı mobbing teşkil eden eylemler dolayısıyla o işyerinde çalışmak istememesi hâlinde iş sözleşmesini İş Kanunu'nun 24. maddesinin ikinci fıkrasının b ve c bendi uyarınca haklı nedenle derhâl feshedebilecek ve böylece kıdem tazminatına da hak kazanabilecektir (1475 sayılı İşK m. 14)<sup>338</sup>. Bununla birlikte işçinin, işverenin gözetme borcuna, kişilik hakkının korunmasına ve işverenin eşit işlem borcuna dayalı olarak da hukukî korumaya başvurabileceği kabul edilmektedir<sup>339</sup>. Biz burada özellikle kişilik hakkının korunmasına ilişkin olarak açılacak davalara değineceğiz.

Türk Medeni Kanunu'nun 23. ve devamı maddelerinde kişiliğin korunması düzenlenmiştir. Kanun'un 25. maddesinde de kişilik hakkının ihlâli dolayısıyla açılacak olan davalar kişilik hakkına yönelik saldırı tehlikesinin önlenmesi davası, sürmekte olan saldırıya son verme davası, sona ermiş saldırının hukuka aykırılığının tespiti davası<sup>340</sup> ve maddî veya manevî tazminat davası olarak belirtilmiştir. Kişilik hakkına yönelik saldırı tehlikesinin önlenmesi davası hâlihazırda mevcut olmamakla beraber bazı belirtilerden çok yakın bir gelecekte kişilik haklarına yönelik olarak gerçekleşmesi kuvvetle muhtemel hukuka aykırı saldırıların önlenmesi için açılan bir davadır<sup>341</sup>. Bu davada saldırı tehdidinin varlığı ve bu tehdidin ciddî ve yakın olması gibi şartlar arandığı için ve mobbing ise belirli bir döneme yayılan davranışlardan oluştuğu için işçinin bu davayı açma hakkının bulunmadığı yönündeki doktrindeki görüşe katılıyoruz<sup>342</sup>. Saldırıya son verilmesi davası ile kişilik haklarına yönelmiş ve hâlen devam etmekte olan saldırının durdurulması ve tekrarına engel olunması amaçlanmaktadır. Bu davanın açılabilmesi için kişilik haklarına yönelik bir saldırının olması, bu saldırının hukuka aykırı olması ve saldırının hâlen devam ediyor olması

---

<sup>338</sup> SÜZEK, s. 649 – 650; BAYRAM, s. 564; DULAY, s.18; bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. SAVAŞ, s. 112 vd.

<sup>339</sup> Bkz. SAVAŞ, s. 91 – 111; BAYRAM, s. 565 vd.

<sup>340</sup> Bu davalar “koruyucu davalar” olarak isimlendirilmektedir (HELVACI, s. 155; SAVAŞ, s. 104; BAYRAM, s. 565).

<sup>341</sup> DURAL/ÖĞÜZ, s. 144; AKİPEK/ AKINTÜRK, s. 397; HELVACI, s. 155; BELLİ, s. 78; BİNAT, s. 100.

<sup>342</sup> SAVAŞ, s. 106; aksi yönde bkz. BAYRAM, s. 569.

gerekmektedir<sup>343</sup>. Mobbingi oluşturan davranışların bütünü de, kişilik haklarına yönelik hukuka aykırı bir saldırı teşkil etmektedir<sup>344</sup>. Mobbing sürecinin hâlen devam ediyor olması durumunda da işçi saldırıya son verilmesi davası açabilecektir<sup>345</sup>. Bu davada, mobbinge maruz kalan kişi davacı ve mobbingi oluşturan davranışları gerçekleştirenler de davalı sıfatını haiz olacaktır<sup>346</sup>. Yargılama neticesinde hâkim, davanın sabit olduğuna kanaat getirecek olursa davalıyı saldırıya son vermeye mahkum edecektir<sup>347</sup>. Hukuka aykırılığın tespiti davası ise kişinin, kişilik haklarını ihlâl eden ve sona ermesine rağmen etkileri hâlen devam eden saldırının hukuka aykırılığının mahkeme kararıyla tespit edilmesidir<sup>348</sup>. İşçinin, mobbing nedeniyle kişilik haklarına yönelik olarak yapılan saldırının üçüncü kişiler (örneğin iş piyasası) tarafından öğrenilebileceği ve bu durumun da onun şeref ve haysiyetine dokunacağı, toplumda yanlış izlenimler uyandıracığı gözetilerek mobbing mağduru işçinin bu davayı da açabileceğini kabul etmek gerekir<sup>349</sup>. Mobbing mağduru işçi bu koruyucu davaların yanı sıra maddî ve manevî tazminat davası açabilir (TMK m. 25/3). Maddî tazminat davasında Borçlar Kanunu'nun haksız fiile ilişkin 41. ve devamı maddeleri uygulama alanı bulacaktır<sup>350</sup>. Mobbing teşkil eden davranışlar işveren tarafında değil de işçiler tarafından gerçekleştiriliyorsa da, işçi, davasını hem işverene hem de eylemleri gerçekleştiren işçilere karşı açabilecek (BK m. 55) ve bu kişiler zarardan müteselsilen sorumlu olacaklardır (BK m. 50)<sup>351</sup>. İşçi bu dava ile beden ve ruh bütünlüğü nedeniyle yaptığı tedavi harcamalarının, çalışma gücünün yitirilmesi veya iktisadî geleceğinin sarsılmasına ilişkin zararlarının, mobbinge gösterdiği tepki nedeniyle uğradığı ve

---

<sup>343</sup> DURAL/ÖĞÜZ, s. 144; AKİPEK/AKINTÜRK, s. 395 – 397; HELVACI, s. 156 – 157; BELLİ, s. 82; BİNAT, s. 101; bu dava bir eda davasıdır ve dava sonunda verilen kararın da icra kabiliyeti vardır (BELLİ, s. 81).

<sup>344</sup> BAYRAM, s. 568.

<sup>345</sup> SAVAŞ, s. 106; BAYRAM, s. 568; SÜZEK, s. 651; işçinin mobbing teşkil eden davranışları yapanlara karşı Türk Medenî Kanunu'nun 24. ve 25. maddelerine göre dava açabileceği yönünde bkz. KAPLAN, s. 148.

<sup>346</sup> Burada sadece asli fiili işleyen değil, onunla birlikte kusurlu ya da kusursuz bir şekilde bu fiilin işlenmesine işbirliği yaparak sebep olan, izin veren veya teşvik eden herkesin davalı tarafta yer alabileceği belirtilmektedir (SAVAŞ, s. 106).

<sup>347</sup> BAYRAM, s. 568; BELLİ, s. 82.

<sup>348</sup> DURAL/ÖĞÜZ, s. 146; AKİPEK/AKINTÜRK, s. 398 ; HELVACI, s. 157 – 159; BİNAT, s. 101.

<sup>349</sup> SAVAŞ, s. 107; BAYRAM, s. 569 – 570.

<sup>350</sup> AKİPEK/ AKINTÜRK, s. 404; HELVACI, s. 159 – 160; BAYRAM, s. 565; SAVAŞ, s. 108.

<sup>351</sup> BAYRAM, s. 566.

benzeri zararlarının tazmin edilmesini talep edebilir<sup>352</sup>. İşçi mobbing nedeniyle duyduğu acı ve elem nedeniyle manevî tazminat talebinde de bulunabilecektir<sup>353</sup>.

### 3. Geçici Hukukî Koruma Sebebi

Özellikle kişilik hakkının korunmasına yönelik bu davalar kapsamında talep edilebilecek geçici hukukî korumalar ihtiyatî tedbir ve ihtiyatî hacizdir.

Hâlen mobbing teşkil eden davranışların devam etmesi hâlinde mobbinge maruz kalan işçi açmış olduğu saldırıya son verilmesi davasında, yargılama devam ederken, saldırının sona erdirilmesinin ihtiyatî tedbir yoluyla gerçekleştirilmesini talep edebilecektir. Gerçekten de mobbing sonucunda işçi gerek bedensel gerekse ruhsal açıdan olmak üzere sağlık sorunları yaşayabileceği gibi ekonomik açıdan da kayıplara uğratabilmektedir. Örneğin, mobbing mağdurlarında asabiyet, kaygı, hırçınlık uyku sorunu, depresyon gibi rahatsızlıklar baş göstermekte; ilerleyen süreçte de işçi, isteyerek ya da zorunlu olarak istifa etmekte, erken emekli olmakta ya da işten çıkarılabilmektedir<sup>354</sup>. İşçinin işvereni, iş arkadaşları ya da müşteriler tarafından mobbinge maruz bırakılması durumunda, iş ilişkisi devam eden ve o işyerinde çalışmak isteyen işçinin kesin bir hukukî koruma elde edinceye kadar maruz kalmakta olduğu bu davranışlardan geçici hukukî koruma yoluyla kurtulması gerekir. Burada da başvurulacak geçici hukukî koruma eda tedbiri niteliğindeki bir ihtiyatî tedbir olacaktır. Eda tedbirlerinde yukarıda da değindiğimiz gibi<sup>355</sup> tedbir sebebinin, yani eda tedbirine karar verilmesini gerektirecek aciliyet ve tehlike unsurlarının birlikte bulunup bulunmadığı incelenmelidir. Mobbing mağduru işçinin sağlığı, işyerindeki performansı ve bir sonraki aşamada da işi tehlike altındadır; bu nedenle de o işyerinde çalışmaya devam etmek isteyen işçinin, kişilik haklarına yönelmiş olan bu saldırının sona erdirilmesine ilişkin ihtiyatî tedbire karar verilmesi bakımından acilen ortadan kaldırılması gereken bir tehlikenin varlığından söz edebiliriz.

---

<sup>352</sup> SAVAŞ, s. 109.

<sup>353</sup> BAYRAM, s. 567; SAVAŞ, s. 107 – 108.

<sup>354</sup> SAVAŞ, s. 22.

<sup>355</sup> Bkz. yuk. II. Bölüm, II, C.



Mobbinge maruz kalan işçinin, düzenleme tedbirleri yolu ile de yargılama süresince daha fazla mağdur olmasının önüne geçilebilecektir. Gerçekten de daha çok sürekli borç ilişkilerinde ortaya çıkan ve hukukî barışın sağlanmasını amaçlayan düzenleme tedbirleri ile hâkim hukukî ilişkiyi geçici olarak düzenlemiş olacaktır<sup>356</sup>. Bu hususlar dikkate alındığında işçi, çalıştığı bölümün veya kısmî süreli çalışıyorsa çalışma zamanlarının değiştirilmesi veyahut tam süreli çalışıyorsa kısmî süreli çalışmaya ya da kısmî süreli çalışıyorsa tam süreli çalışmaya geçmesi şeklinde iş ilişkisinin düzenlenmesine ilişkin bir tedbir kararı verilmesini talep edebilecektir. İşçi burada da yine tedbire karar verilmesini gerektirecek tedbir sebebini ortaya koymalıdır<sup>357</sup>. Ancak bu düzenleme tedbirine karar verilirken işletmenin durumu, işçinin çalıştırılabileceği başka bir bölümün olup olmadığı veya işçinin tam/kısmî süreli çalışmasını sağlayacak uygun bir pozisyon olup olmadığı da incelenmelidir.

Koruyucu davaların dışında işçi, iş sözleşmesi devam ederken ya da feshedildikten sonra açmış olduğu maddî tazminat davasında bir miktar paranın ödenmesine ilişkin olarak ihtiyatî tedbir talebinde bulunabilecektir. Şöyle ki, işçi maruz kaldığı bu davranışlar neticesinde rahatsızlanmış ve hâlihazırda tedavi görüyor olabilir. İşçi, maddî tazminat kapsamında bu tedavi giderlerini de talep edebileceği gibi tedavi için gereken parayı karşılayabilecek maddî olanakları bulunmuyorsa, yani bir zaruret hâli sözkonusu ise, tedavi masrafları için yeterli olacak bir miktar paranın ihtiyatî tedbir yoluyla kendisine ödenmesine karar verilmesini talep edebilir. Bunun yanı sıra işçi, iş sözleşmesini haklı nedenle derhâl feshederek ya da iş sözleşmesi işveren tarafında feshedilerek işinden ayrılmışsa yine açmış olduğu maddî tazminat davasında işini kaybetmesi nedeniyle uğramış olduğu zararları talep edebilecektir. Ancak ister isteyerek ister istemeyerek olsun işinden ayrıldığı için tek geçim kaynağını aldığı ücret oluşturuyorsa kendisi ve/vaya ailesi geçim sıkıntısı içine düşebilecek; yaşamlarını idame ettirmek için gerekli paraya muhtaç durumda, yani zaruret hâli içerisinde bulunuyor olabileceklerdir. İşte böyle

---

<sup>356</sup> ÜSTÜNDAĞ, İhtiyatî Tedbirler, s. 30 vd.; ERCAN, s. 22; TAŞ KORKMAZ, s. 38; ERİŞİR, s. 420 vd.; PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES, s. 652 – 653.

<sup>357</sup> ÜSTÜNDAĞ, İhtiyatî Tedbirler, s. 34.

bir durumda da mahkeme tarafından yapılacak inceleme neticesinde böyle bir zaruret hâlinin varlığı tespit edilirse işçinin geçimini sağlayacak bir miktar paranın tedbir yoluyla işçiyeye ödenmesine karar verebilecektir.

Gerek işverenin işçiyi gözetme borcuna gerekse kişilik hakkına ya da eşit işlem borcuna aykırılık nedeniyle yöneltilen maddî ve/veya manevî tazminat davalarında işçi alacağını teminat altına almak için ihtiyatî haciz yoluna başvurabilecektir. Ancak burada dava sonucunda muaccel hâle gelecek olan bir alacak olduğu için İcra İflâs Kanunu'nun 257. maddesini ikinci fıkrasındaki özel şartların gerçekleşip gerçekleşmediğinin araştırılması gerekir.

Bu başlık altında göz ardı edilemeyecek bir soruna son olarak değinmekte fayda vardır. Hem ihtiyatî tedbir hem de ihtiyatî haciz talepleri bakımından işçi, çoğu kez bu durumu yaklaşık olarak dahi ispat etmekteki güçlük çekmektedir<sup>358</sup>. Burada işçinin faydalanabileceği ispat araçları arasında başta tanık beyanları olmak üzere elektronik posta gibi elde edebileceği bütün yazılı belgeler ve mobbinge maruz kalması neticesinde ortaya çıkan ruhsal ya da bedensel rahatsızlıklarını belgeleyen doktor raporu yer alabilir<sup>359</sup>. Doktrinde ayrıca mobbing oluşturan davranışları sergileyen kişi(ler)in aynı işyerinde diğer çalışanlara yönelik olarak benzer davranışları, mağdura yönelik olan davranış değişiklikleri, yaşananlar neticesinde mağdurda meydana gelen davranış değişiklikleri ve bunlar arasındaki kronolojik ilişkinin ispatlanması gibi hususların karine olarak kabul edilerek ispat kolaylığı sağlanması gerektiği belirtilmektedir<sup>360</sup>.

---

<sup>358</sup> WALKER, s. 385 – 386.

<sup>359</sup> ALTIPARMAK/KÜZECİ, s. 54 – 55; ERGENEKON, s. 36; "... **Dinlenen tanık anlatımlarına göre**, davacının işyerinde amirlerinin sözlü saldırı ve hakaretlerine maruz kaldığı, kişilik haklarının çiğnendiği, çalışma arkadaşları arasında küçük düşürüldüğü sabittir. Bu davranışlar, işçiyi yıldırmaya, psikolojik baskı uygulayıp genellikle de işten ayrılmasını sağlamaya yönelik davranışlar olup davacı işçinin, mesai sonrasında ağlama krizine girmesi, psikolojik tedavi görmesi, rapor alması da **bu kanaati kuvvetlendirmektedir...**" 9. HD, 23.06.2008, 2007/42976, 2008/17137, <http://www.hukukforum.com/showthread.php?p=477> (19.08.2009).

<sup>360</sup> SAVAŞ, s. 109.

## F. İşe İade Davasından Önce yada Dava Devam Ederken İşçinin İşe İadesi

### 1. Geçici Hukukî Korumanın Dayanağı Olan Hak

Türk hukukunda iş güvencesi sistemi, önce 1475 sayılı İş Kanunu'nda değişiklik getiren 4773 sayılı kanun<sup>361</sup> ile yerini almış ve İş Kanunu'nda da 18. ilâ 21. maddeleri arasında düzenlenmiştir. Bu şekilde iş güvencesi sistemi yasal bir dayanağa kavuşturulmadan önce işveren süreli fesih hakkını kullanmada bir serbestiye sahipti ve işçinin iş sözleşmesini herhangi bir sebep göstermeden sadece bildirim sürelerine uymak suretiyle istediği zaman feshedebiliyordu. İşveren fesih hakkını kötüye kullanmış veya bu fesih haksız bir fesih olsa da, geçerli bir fesih olarak sonuçlarını doğuruyor ve iş ilişkisini sona erdiriyordu. Henüz bir iş güvencesi sistemi de olmadığı için işçinin işine iade edilmek için başvurabileceği bir imkân da bulunmuyordu. Bu durum da işçiyi, kanunlarla sağlanmış olan diğer haklarını işverenden talep etme noktasında tereddüte düşürebiliyordu. Daha açık bir ifadeyle işverenin, bildirim sürelerine uyarak iş sözleşmesini dilediği zaman feshedebileceği gerçeği karşısında işçi, fazla çalışma, yıllık ücretli izin gibi haklarını ancak iş sözleşmesi sona erdikten sonra talep edebiliyordu<sup>362</sup>.

İş güvencesi, işverenin fesih hakkını ortadan kaldıran bir sistem olmamakla birlikte işçilerin Anayasal bir hakkı olan çalışma hakkı ile işverenin girişim ve sözleşme özgürlüğünü *dengede* tutmayı amaçlayan bir sistemdir<sup>363</sup>. Yani iş güvencesi ile işçinin iş sözleşmesinin işveren tarafından, herhangi bir neden olmaksızın, keyfi olarak feshedilmesine karşı işçiye kendini koruyabilmesi için kanunî bir imkân tanınmış; ancak işverenin işyerinin veya işletmenin gereklerine ya da işçinin yetersizliğine bağlı olarak işçiyi işten çıkarabilmesinin de önü kapatılmamıştır. Bu anlamda iş güvencesi, işverenin, iş sözleşmesini haklı bir nedene dayanmadan ya da nedensiz olarak feshetmesi durumunda işçinin kanunî yollara

<sup>361</sup> RG. T. 09.08.2002, S. 24847.

<sup>362</sup> SÜZEK, s. 486 – 487; SÜZEK Sarper, İş Akdini Fesih Hakkının Sınırlandırılması, Kamu – İş, C. 6, 2002/4, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/644.pdf>, (01.08.2010) s. 1; ŞAKAR, s. 211; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 161.

<sup>363</sup> SÜZEK, s. 488; SÜZEK, Sınırlandırma, s. 3; KAR, s. 563.

başvurarak kanunda belirtilen hukukî sonuçları elde edilmesinin sağlanmasıdır<sup>364</sup>.

İşçinin, işgüvencesi hükümlerinden faydalanabilmesi için İş Kanunu'nun 18. maddesinde belirtilen koşullar gerçekleşmelidir. Buna göre öncelikle işçinin 30 veya daha fazla işçi çalıştırılan bir işyerinde çalışması, en az altı aylık kıdeme sahip olması, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışması ve işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcısı veya işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekili konumunda olmaması gerekmektedir (İşK m. 18).

İş Kanunu'nun 18. maddesinin birinci fıkrasına göre yukarıda sayılan koşulları taşıyan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini feshetmek isteyen işverenin, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. Aynı hükmün üçüncü fıkrasında da hangi durumların geçerli bir fesih nedeni oluşturmayacağı örnekseyici olarak altı bent hâlinde sayılmıştır. Feshin geçerli bir nedene dayanmasının yanı sıra kanun koyucu, fesih usûlünü de açıkça belirtmiştir. Buna göre işveren, fesih bildirimini yazılı olarak yapmalı ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmelidir (İşK m. 19/1). Feshin yazılı bir şekilde yapılması geçerlilik koşuludur ve fesih bildiriminin yazılı olarak yapılmamış olması durumunda başka bir araştırmaya gerek duymaksızın fesih geçersiz sayılacaktır. Doktrinde, feshin yazılı olmasının yanı sıra fesih nedeninin açık ve kesin bir şekilde belirtilmesinin de geçerlilik koşulu olduğu kabul edilmektedir<sup>365</sup>. Bu koşulların yanı

<sup>364</sup> SÜZEK, Bugün ve Gelecek, s. 16; BİLGİLİ Abbas, İş Güvencesi Hukuku İşe İade Davaları, Ankara 2004, s. 1 – 2; YILMAZ Ejder, “İşe İade Davalarında Yargılama Usulü İle İlgili Özellikler”, SİCİL, 2006/4, s. 20; AKYİĞİT, İşe İade, s. 152 vd.; ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ, s. 159; FİDAN, s. 4; DEMİR C., s. 5; GÜVEN/AYDIN, s. 136 – 137; ÇİL, C. 1, s. 925; SARIBAY Gizem, Türk İş Hukukunda Fesih Usulü, Feshe İtiraz ve Feshe İtirazın Sonuçları, İstanbul 2007, s. 32 – 33; KOÇ Muzaffer, “İş Güvencesi Kapsamında Geçersiz Nedenle Yapılan Feshin Sonuçları”, THD, 2009/39, s. 53 – 54; ÜRCAN Gülümnden, “İşe İade Davasında Husumet”, Halûk Konuralp Anısına Armağan, C. 1, Ankara 2009, s. 1197 – 1198; iş güvencesi kurumunun taşıdığı önem konusunda ayrıca bkz. TOPAL Güneş, İş Kanununa Göre Geçerli Nedenlerle Yapılan Fesih ve İş Güvencesinin Uygulanmadığı Durumlarda Bildirimli Feshin Karşılaştırılması, Ankara 2008, s. 90 vd.; ÖZDEMİR, s.112.

<sup>365</sup> BAYCIK Gaye, “İş Akdini Fesih Sebebinin Değiştirilmesi”, AÜHFD, C. 55, 2006/1, s. 116; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 172; ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ, s. 163; AKTAY/ARICI/SENYEN-KAPLAN, s. 189 – 190; ÇİL, C. 1, s. 1236; BİLGİLİ, s. 67 – 68;

sıra iş sözleşmesinin işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilmesi durumunda, kural olarak, işçinin savunmasının alınması gerekmektedir (İşK m. 19/2). İşçinin savunması alınmaması da tek başına feshin geçersiz olması sonucunu doğuracaktır<sup>366</sup>.

İş sözleşmesinin geçerli bir nedene dayanılmaksızın feshedildiği ya da feshin İş Kanunu'nun 19. maddesinde belirtilen usûllere uygun olarak yapılmadığı iddiasında olan işçi, fesih bildirimının tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde<sup>367</sup> iş mahkemesinde dava açabilir (İşK m. 20/1). İş Kanunu'nda "işe iade" başlığı altında herhangi bir dava türü düzenlenmemiştir. Kanunun 20. maddesinin kenar başlığı "Fesih Bildirimine İtiraz ve Usulü" ve 21. maddesinin kenar başlığı da "Geçersiz Sebep ile Yapılan Feshin Sonuçları"dır. Ancak işçinin geçersiz olduğu iddiasını ileri sürdüğü fesih nedeniyle işverenine karşı açacağı dava, bu davada yöneltilen talep ile bağlantılı olarak, gerek uygulamada gerekse doktrinde "işe iade davası" olarak

---

**ÇELİK** Çağrı, İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Sebeplerle Süreli Feshi ve Sonuçları, Ankara 2007, s. 49; **SARIBAY**, s. 90 vd.; **GÜNAY**, İş Hukuku, s. 132; **SÜZEK**, s. 552 – 553; "Dosyadaki bilgi ve belgelerden davacıya yapılmış yazılı bir fesih tebligatı olmadığı görülmektedir. 4857 sayılı yasanın 19/1 maddesinde bildirim yazılı yapılması ve fesih sebebinin açık ve kesin bir şekilde belirtilmesini bir zorunluluk olarak düzenlemiştir." 9. HD., 15.09.2005, 23335/30197 (ÇİL, C. 1, s. 1258).

<sup>366</sup> **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s. 173; **AKTAY/ARICI/SENYEN-KAPLAN**, s. 190; **BİLGİLİ**, s. 70; **GÜVEN/AYDIN**, s. 154; **ÇİL**, C. 1, s. 1237 – 1239; **SARIBAY**, s. 92 vd.; **SÜMER**, s. 100; **SÜZEK**, s. 554; **ÇELİK Ç.**, s. 51 – 52; "...Kaldı ki, yetersizliğin davalı işverence ispatlanması ve fesihten önce İş Kanunu'nun 19. maddesi uyarınca işçinin savunmasının alınması gerekir. Davalı işveren davacının yetersizliğini iddia ve ispat etmiş olmadığı gibi, fesihten önce savunmasını da almamıştır..." 9. HD., 08.05.2006, 2005/35850, 2006/12912 (ÇİL, C. 1, s. 1240); "İşçinin savunması, sözleşmenin feshinden önce alınmalıdır. İşçi fesihten önce savunma vermeye davet edilmeli, davet yazısında davranışı nedeniyle işten çıkarma sebebi açık ve kesin bir şekilde belirtilmeli, makul bir süre önceden belirtilen yer, gün ve saatte hazır bulunması, bulunmadığı takdirde yazılı bir savunma verebileceğinin; bildirilen yerde belirtilen gün ve saatte hazır bulunmadığı ve de buna rağmen yazılı bir fesihten sonra savunma istenmesi feshi geçersiz kılar. Keza, ihbar önel süreleri içinde savunma alınması da feshin geçersiz olması sonucunu doğurur" 9. HD., 21.04.2008, 2007/30777, 2008/9219 (Meşe Yazılım İçtihat ve Mevzuat Bankası – 16.08.2010).

<sup>367</sup> Bu süre hak düşürücü bir süredir (**ÖZEKES** Muhammet, "İş Kanunu'nun 20. ve 21. Maddelerinin Medeni Yargılama ve İcra Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi", Prof. Dr. Baki Kuru Armağanı, Ankara 2004, s. 483; **ÖZEKES** Muhammet, "Hukuk Yargılaması ve İcra Hukuku Yönünden İşe İade Davaları ve Uygulama Sorunları", LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı – İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları, İstanbul 2005, s. 134; **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s. 174; **ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ**, s. 235; **SARIBAY**, s. 124; **ÇİL**, C. 2, s. 1296; **GÜNAY**, İş Hukuku, s. 131; **SÜMER**, s. 100; **ÜRÇAN**, Tespit Davaları, s. 58; **TOPAL**, s. 184); "...Maddede sözü edilen bir aylık süre hak düşürücü süre olup re'sen dikate alınması gerekir..." 9. HD 13.02.2006, 1171/3467 (ÇİL, C. 2, s. 1341).

adlandırılmaktadır<sup>368</sup>.

İşe iade davasının hukukî niteliği doktrinde tartışmalı olup davanın hukukî niteliğinin tespit edilebilmesi için öncelikle işçinin bu davada yöneltmiş olduğu talebin tespit edilmesi gerekmektedir. Zira medenî usûl hukuku bakımından davalar değişik şekillerde ayrıma tâbi tutulmuştur; bu ayrımlardan biri de mahkemen istenen hukukî korumaya göre yapılan ayrımdır. Buna göre davalar eda davaları, tespit davaları ve inşâî (yenilik doğuran) davalar olmak üzere üçe ayrılır. **Eda davasında** davacı, talebinde davalının bir şeyi yapmaya, bir şey vermeye ya da bir şeyi yapmamaya mahkum edilmesini istemektedir. Örneğin, bir miktar paranın ödenmesi veya bir taşınmazın tahliyesi eda davasının konusunu oluşturur. Eda davası sonucu mahkeme davanın reddine karar verirse, davacının talep ettiği hakkın mevcut olmadığı tespit edilmiş olacak; davanın kabul edilmesi hâlinde ise, hem davacının talep ettiği hakkın varlığı tespit edilmiş olacak hem de kararda hakkın ifasına yönelik bir emir de yer alacaktır. **Tespit davası** da davacının, bir hukukî ilişkinin varlığı, yokluğu veya içeriğinin belirlenmesi hakkında tespit hükmü elde etmek için açtığı bir dava türüdür. Örneğin bir taraflar arasında geçerli bir sözleşmenin olup olmadığı tespit davasının konusunu oluşturur. **İnşâî (yenilik doğuran) dava** ise bir hukukî durumun kurulması, kaldırılması veya değiştirilmesi için davacının tek taraflı iradesinin yeterli olmadığı veya bu konuda tarafların anlaşmasının mümkün olmadığı istenen sonucun ancak bir mahkeme kararıyla sağlanabildiği durumlarda açılan davadır. Örneğin eşlerin boşanabilmesi için dava açması gerekmektedir, işte bu nedenle boşanma davası inşâî bir davadır<sup>369</sup>. İşe iade davasının hukukî niteliğini tespit etmek için de öncelikle işçinin talebinin ne olduğu tespit edilmelidir. İşe iade davasında işçi iş sözleşmesinin geçersiz olarak feshedilmesi nedeniyle işine iade edilmek istemektedir<sup>370</sup>. İşe iade davasının hukukî niteliğine ilişkin tartışmalara geçmeden önce doktrinde bu davanın inşâî (yenilik doğuran) bir dava olmadığı

---

<sup>368</sup> ÖZEKES, İşe İade, s. 134; YILMAZ, İşe İade, s. 24; ARSLAN ERTÜRK, s. 1430 vd.; ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ, s. 219 vd.; YILMAZ Ejder, “İşe İade Davasında Verilen Hükmün İcra Takibine Konulması”, SİCİL, 2010/17, s. 47 vd.; KESER Hakan, Türk Kamu Sektöründe Bireysel İş İlişkileri, 2. Bası, İzmir 2007, s. 270.

<sup>369</sup> PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES, s. 278 – 282; ayrıca bkz. KURU/ARSLAN/YILMAZ, s. 288 – 297; ALANGOYA/YILDIRIM/DEREN-YILDIRIM, s. 201 vd.; MUŞUL, s. 116 vd.

<sup>370</sup> SÜZEK, s. 562; DEMİR C., s. 73; SARIBAY, s. 272.

yönünde fikir birliği vardır. Gerçekten de, ne işverenin iş sözleşmesini feshetmek için dava açmasına gerek vardır ne de işçinin açmış olduğu işe iade davası neticesinde iş sözleşmesi yeniden kurulmaktadır. Dolayısıyla işe iade davası bir hukukî ilişkiyi kuran, ortadan kaldıran ya da değiştiren bir dava olmadığı için inşaf (yenilik doğuran) dava değildir<sup>371</sup>. Ancak işe iade davasının bir eda davası mı yoksa tespit davası mı olduğu doktrinde tartışmalıdır. Bir görüşe göre işe iade davasında asıl talep feshin geçersizliğinin tespitidir ve bu nedenle de bu dava bir tespit davasıdır<sup>372</sup>. Diğer bir görüş ise, işe iade davasında işçinin talebinin işe iade ve dolayısıyla mahkemeden istenenin bir eda olduğunu; mahkemenin, davanın kabulü hâlinde, öncelikle feshin geçersizliğini tespit edeceğini ve bunun sonucunda da davalıyı belirli bir edada bulunmaya zorlayacağını savunmaktadır. Gerçekten de İş Kanunu'nun 21. maddesinin birinci fıkrasında “İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece ... **tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde**, işveren, işçiyi bir ay içinde **işe başlatmak zorundadır**. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde **işe başlatmaz ise**, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında **tazminat ödemekle yükümlü olur**” düzenlemesine yer verilmiştir. Yani mahkeme öncelikle feshin geçersizliğini tespit edecek ve buna bağlı olarak da işvereni, işçiyi işe başlatmaya ya da kanunda belirtilen sınırlar dahilinde tazminat ödemeye<sup>373</sup>; daha açık bir ifadeyle yani bir şeyi yapmaya mahkum etmektedir. Bu nedenle, bizim de katıldığımız, bu görüşe göre işe iade davası bir eda davasıdır<sup>374</sup>.

<sup>371</sup> FİDAN, s. 35; DEMİR C., s. 77; ÖZEKES, Değerlendirme, s. 495; YILMAZ, Hükümün İcrası, s. 48; ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ, s. 221; SARIBAY, s. 271.

<sup>372</sup> YILMAZ, Hükümün İcrası, s. 49; DEMİR C., s. 77; AKYİĞİT, İşe İade, s. 293 – 294; ANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ, s. 223; UŞAN M. Fatih, “Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Davalarının Sonuçları”, Kamu – İş, C. 10, 2008/1, s. 44; ÜRCAN, Tespit Davaları, s. 178 vd.; Erişir de işe iade davasında kanun koyucunun feshin geçersizliği ile iş sözleşmesinin devam ettiğinin hüküm altına alınması esasını benimsediğini ve burada açılacak olan davanın da özel şekilde düzenlenmiş bir tespit davası olduğunu belirtmiştir (ERİŞİR, s. 379); Yargıtay da bu davanın bir tespit davası olduğu görüşündedir bkz. 9. HD. 22.02.2004 T., 23815/950; 12. HD. 24.05.2004 T. 8995/13066 (ÖZEKES, İşe İade, s.137, dp. 4 ve 5; aynı yönde bkz. ÖZEKES Muhammet, “İşe İade Davalarında Hüküm Altına Alınan Alacakların Takibi ve İcra Tazminatları”, SİCİL, 2006/4, s. 33 – 34).

<sup>373</sup> ÖZEKES, Değerlendirme, s. 494; Bkz. kararın hüküm kısmı 9. HD. 15.12.2008, 13026/33685 (Meşe Yazılım İçtihat ve Mevzuat Bankası – 15.08.2010).

<sup>374</sup> ÖZEKES, Değerlendirme, s. 494 – 495; ÖZEKES, İşe İade, s. 137 – 138; SARIBAY, s. 272 – 273; FİDAN, s. 37 – 38; BOZKURT, İş Yargılaması, s. 277 ve 279 vd.; ancak işçinin işveren tarafından işe başlatılmaması hâlinde işverenin ödemesi gereken tazminat tutarının belirlendiği hüküm fıkrası ise bir tespit hükmü niteliğindedir (ÖZEKES, Değerlendirme, s. 495; SARIBAY, s. 274).

İşe iade davası işçi lehine sonuçlanırsa işçi kesinleşen mahkeme kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçinin başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmak ya da mahkemece belirlenmiş olan en az dört en çok sekiz aylık ücret tutarında tazminat<sup>375</sup> ödemekle yükümlüdür (İşK m. 21/1 ve 5).

Çalışma (yani iş görme), iş bakımından hem bir borç hem de işverenine karşı ileri sürebileceği bir haktır. İş sözleşmesinin geçerli bir neden olmadan feshedildiği iddiasında olan işçinin açmış olduğu işe iade davası devam ederken de bir çalıştırılma talebinin varlığından söz edilebilir. Dava sonucunda verilecek olan işe iade kararının icra edilebilmesi için kararın, şekli anlamda kesinleşmesi gerekmektedir (İşK m. 21/5). Bu durum da işçinin devamı süresince çalışmaması sonucunu doğurmaktadır. İşçinin dava sonuçlanıp karar kesinleşinceye kadar olan dönemde menfaatlerinin korunması için başvurabileceği yol da işe iadenin geçici olarak icrasının mahkemeden talep edilmesidir. İşe iadenin geçici olarak icrası da Türk hukukunda ihtiyatî tedbir yoluyla gerçekleştirilebilir<sup>376</sup>.

## 2. Geçici Hukukî Koruma Sebebi

İşçinin işe iadesine ilişkin ihtiyatî tedbir de bir eda tedbiri olarak karşımıza çıkacaktır. Zira, burada da geçici hukukî koruma yoluyla asıl dava sonucu öne çekilmektedir<sup>377</sup>. Kanun koyucu işçiye, mahkemeden işe iadesini talep edebilme imkânı tanıdıysa işçi, bu talebinin ihtiyatî tedbir yoluyla geçici olarak icra edilmesini de sağlayabilir. İş Kanunu'nda veya İş Mahkemeleri Kanunu'nda bu konuda herhangi bir düzenleme yer almaması da buna engel teşkil etmez. Zira İş Mahkemeleri Kanunu'nun 15. maddesinde yapılan atıf gereğince işe iadenin geçici olarak icrasının hukukî temelini Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 103. maddesi oluşturabilecektir. Gerçekten de işverenin iş sözleşmesini geçersiz olarak

<sup>375</sup> Doktrinde bu tazminata *iş güvencesi tazminatı* denilmektedir (ÖZEKES, İşe İade, s. 134; ÖZEKES, Alacakların Takibi, s. 33 vd.; AKYİĞİT, İşe İade, s. 325 vd.; ÇİL, C. 2, s. 1421; TOPAL, s. 192 vd.; UŞAN, s. 3; SARIBAY, s. 256 vd.; SÜMER, s. 101; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 201; SÜZEK, s. 585; ÜRCAN, s. 1199; ARSLAN ERTÜRK, s. 1431).

<sup>376</sup> ERİŞİR, s. 380; ÖZEKES/ ERİŞİR, s. 1247.

<sup>377</sup> ERİŞİR, s. 380.



feshettiği açıkça anlaşılıyorsa ya da işçinin menfaatleri işverenin menfaatlerine göre daha ağır basıyorsa işe iade talebi, asıl dava sonucu olsa da, ihtiyatî tedbir yoluyla öne çekilebilir<sup>378</sup>. Ancak burada üzerinde durulması gereken en önemli husus ihtiyatî tedbir kararında nasıl bir karar verileceğidir. İş Kanunu'nun 21. maddesinin birinci fıkrasında işverene bir seçim hakkı tanınmıştır; işveren ya işçiyi işine iade edecek ya da mahkemece tespit edilen tutardaki tazminatı işçiye ödeyecektir<sup>379</sup>. İşverene tanınmış olan bu seçim hakkı göz ardı edilerek işçinin geçici olarak işe iadesine karar verilemez; çünkü davanın kabulüne ve işçinin işe iadesine karar verilse bile işveren işçiyi işine iade etmek yerine mahkemece belirlenmiş olan tazminatı ödemeye karar verebilir. Bu nedenlerle, doktrinde de haklı olarak belirtildiği gibi, tedbir talebini kabul eden mahkemece “işçinin işe iadesi, tedbir talep edenin süresinde başvurması üzerine işe başlatılmaması hâlinde ödenmesi gereken tazminata (iş güvencesi tazminatına)” hükmedilmelidir. Böylece işçinin tedbir kararının icrası<sup>380</sup> için işverenden işine iade edilmesini talep ettiğinde işveren işçiyi işe başlatmazsa tazminatın, eda tedbiri olarak, ödenmesi sözkonusu olacaktır. Hâkim, işçinin zaruret hâlini giderecek şekilde tazminatın miktarını belirleyerek tedbir kararında, aynen asıl yargılama sonucunda davanın kabulü hâlinde kurulan hükümde olduğu gibi, tazminat miktarını da belirtmelidir. Burada işveren, işçiyi işe başlatmazsa tazminatın geçici olarak icrası için işçinin tedbir kararını icra dairesine ibraz etmesi yeterlidir. İhtiyatî tedbir talebinin kabul edilmesi için işçinin tedbir sebebini yaklaşık ispat seviyesinde ispat etmelidir. Bu anlamda işçinin, geçimini sağlayamayacak durumda olması veya kısa süreli çalışmamanın ciddî yetenek kayıplarına ya da diğer büyük zararlara yol açma tehlikesi tedbir sebebinin ispatı için yeterli görülmektedir. İhtiyatî tedbir kararı icra edildikten sonra işe iade davasının kesin hükümle reddedilmesi hâlinde; işçi ihtiyatî tedbir yoluyla işine iade edilmişse bunun eski hâle iadesi mümkün olamayacaktır. Çünkü işçi iş görme edimini yerine getirmiştir ve bu edimi eski hâle

<sup>378</sup> ERİŞİR, s. 378 – 380.

<sup>379</sup> ARSLAN ERTÜRK, s. 1432; ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ, s. 316; TOPAL, s. 192; SARIBAY, s. 254; aynı seçim hakkının işçi bakımından da tanınması gerektiği yönünde bkz. ARSLAN ERTÜRK, s. 1433 – 1434; ÖZEKES, İşe İade, s. 155; ÖZEKES, Değerlendirme, s. 500; YILMAZ, Hükümün İcrası, s. 49; UŞAN, s. 3.

<sup>380</sup> İşe iade davası sonucunda davanın kabulüne karar verilmesi hâlinde bu kararın icrası hakkında bkz. ÖZEKES, Değerlendirme, s. 504 vd.; ÖZEKES, İşe İade, s. 162 vd.; SARIBAY, s. 273 vd.; Yargıtay'ın işe iade davasını bir tespit davası olarak kabul etmesi neticesinde bu kararın icrası için bkz. ÖZEKES, Alacakların Takibi, s. 34 vd.; ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ, s. 316 vd.; YILMAZ, Hükümün İcrası, s. 50 – 51; ÇİL, C. 2, s. 1298; UŞAN, s. 44.

iade etmek fiilen de mümkün değildir. Doktrinde işverenin işçiyi işe başlatmaması nedeniyle eda tedbiri yoluyla tazminat ödenmişse ödenen tazminat, İcra İflâs Kanunu'nun 40. maddesi gereğince eski hâle iade hükümlerine göre, herhangi bir hükme ihtiyaç duyulmaksızın işçiden geri istenebileceği belirtilmektedir<sup>381</sup>. Fakat anılan bu hükmün ilâmlı icra takibine ilişkin olması nedeniyle eda tedbiri yoluyla ödenen iş güvencesi tazminatının eski hâle iade hükümlerine göre işçiden geri istenememesi sonucuna ulaşılabacaktır. Burada son olarak belirtilmelidir ki, işçinin işçi, işe iade davası açmadan önce de tedbir talebinde bulunabilir. Zira 10 gün içinde işe iade davasını açmazsa tedbir kendiliğinden ortadan kalkacak (HUMK m. 109) ve işverenin de herhangi bir zararı söz konusu olmayacaktır<sup>382</sup>.

## **G. Çalışma Belgelerinin İşçiye Verilmesi**

### **1. Geçici Hukukî Korumanın Dayanağı Olan Hak**

İş Kanunu'nun 28. maddesinde işverene, işten ayrılan işçiye o işyerinde ne iş yaptığını ve süresini gösteren bir belge verme borcu getirilmiş ve bu belgenin zamanında düzenlenmemesinden ya da belgede doğru olmayan bilgiler bulunmasından zarar gören işçinin veya işçiyi işe alan yeni işverenin tazminat isteyebileceği düzenlenmiştir. Kanun koyucu böylece işinden ayrılan işçiye, yeni bir iş bulabilmesi için gerekli olan belgeleri işverenden talep edebilmesi için imkân sağlamıştır. İşverene yüklenen bu borç iş sözleşmesinin sona ermesinin hüküm ve sonuçları arasında yer almaktadır<sup>383</sup>.

İşçi talep etmesine rağmen işveren çalışma belgelerini düzenleyip işçiye vermiyorsa kanun koyucu işçiye tazminat talep edebilme olanağı sağlamıştır. Fakat bu işçinin tazminat talep etmesi hâlinde dahi, bu durum çalışma belgelerini talep

---

<sup>381</sup> ERİŞİR, s. 381 – 382.

<sup>382</sup> ERİŞİR, s. 382 – 383.

<sup>383</sup> Bkz. ESENER, s. 243 ve 259 – 260; NARMANLIOĞLU, Ferdi İş İlişkileri, s. 398 vd.; ŞAKAR, s. 244 – 245; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 192; AKYİĞİT, İş Hukuku, s. 225 – 227; SÜMER, s. 117 ve 123 – 124; DEMİR F., s. 351 ve 353 – 354; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s. 196.

hakkını ortadan kaldırmayacaktır<sup>384</sup>. İşçi çalışma belgesine yeni bir iş bulmak için ihtiyaç duyabileceği gibi<sup>385</sup> bu belge ispat hukuku bakımından da önem taşıyacaktır<sup>386</sup>. Eski işvereni ile arasında mevcut olan ya da doğması muhtemel bir uyuşmazlıkta çalışma belgesi ispat bakımından kolaylık sağlayacaktır; zira ortada işçinin görev süresini, ünvanını ve ücretini gösteren işverenden sadır olan bir belge sözkonudur<sup>387</sup>. Yeni bir iş arayan işçinin işe girebilmesi için çalışma belgelerine acilen ihtiyaç duyması, bu belgelere sahip olmaması hâlinde iş bulmasının zorlaşması ile karşı karşıya kalması ya da eski işvereni ile arasındaki bir uyuşmazlıkta dayanabileceği tek delilin bu çalışma belgesi olması gibi durumlarda işçi, çalışma belgelerinin ihtiyatî tedbir yoluyla kendisine verilmesini talep edebilir<sup>388</sup>. İş Kanunu'nun 28. maddesinin birinci fıkrasında yer alan düzenleme de ihtiyatî tedbirin dayanağı olan hakkı ortaya koymaktadır.

## 2. Geçici Hukukî Koruma Sebebi

İşçinin yeni bir işe başlamak veya eski işvereni ile arasında çıkabilecek uyuşmazlıkta delil olarak mahkemeye sunmak için ayrıldığı işyerinde ne tür bir işte ve ne kadar süre ile çalıştığına ilişkin hususları gösterir çalışma belgesine ihtiyaç duyabileceğini göz önüne alan kanun koyucu işvereni bu belgeyi düzenleyerek işçiye vermekle yükümlü tutmuştur. Gerçekten de hayatını idame ettirmek ve kendisinin (ve varsa ailesinin) geçimini sağlamak için bir işte çalışmak zorunda olan ve bu anlamda da acilen iş bulmak zorunda olan işçi açısından bir zaruret hâli sözkonusudur.

Mahkemenin vereceği “çalışma belgelerinin düzenlenip işçiye verilmesine” ilişkin ihtiyatî tedbir de bir eda tedbiridir. Doktrinde böyle bir tedbir kararının dava sonucu tamamen öne çekilmesi gibi bir sonuç doğurması nedeniyle tedbir sebebinin

---

<sup>384</sup> ERİŞİR, s. 377, dp. 249.

<sup>385</sup> ESENER, s. 259 – 260; ŞAKAR, s. 244; AKYİĞİT, İş Hukuku, s. 227; DEMİR F., s. 353; ERİŞİR, s. 368 ve 377.

<sup>386</sup> ÇİL, C. 2, s. 2069.

<sup>387</sup> ÇİL, C. 2, s. 2069 ve 2071; işverenin vermiş olduğu çalışma belgesinin içeriği ile bağlı olduğu yönünde 9. HD. 19.03.1996, 36892/5635 (ÇİL, C. 2, s. 2072).

<sup>388</sup> ERİŞİR, s. 368 ve 377.

ispatında daha sıkı davranılması gerektiği belirtilmiştir. Örneğin, bu belgelerin kendisine verilmesini uzun süre talep etmeyen ya da böyle bir belgenin verilmemesine itiraz etmeyen işçinin iş arama sürecinde zaruret hâlinde bulunmadığının kabul edilerek tedbir talebinin reddedilmesi gerektiği belirtilmiştir<sup>389</sup>.

## H. İşçinin İş Aletlerini İşverene İade Etmesi

### 1. Geçici Hukukî Korumanın Dayanağı Olan Hak

İş ilişkisinin işverene yüklediği borçlardan birisi de işverenin, kural olarak, işin yapılması için gerekli araç, gereç ve malzemeyi temin etme borcudur<sup>390</sup>. Gerçekten de Borçlar Kanunu'nun 331. maddesinin birinci fıkrasına göre aksine anlaşma ya da işin özelliği gereği işin yapılması için gerek araç, gereç ve malzemenin işçi tarafından getirilmesine ilişkin bir adet yoksa işveren çalışması için işçiye gerekli olan alet ve malzemeyi vermekle yükümlüdür<sup>391</sup>. Örneğin, işçi, işyerinde imal edilen ürünlerin diğer işyerilerine naklini gerçekleştiriyorsa nakil işi için gerekli olan aracı, tekstil ürünlerinin hazırlandığı bir işyerinde çalışan işçinin ürünlerin hazırlanması için gerek duyduğu kesim veya dikim aletlerini, temizlik işi ile görevlendirilen işçinin işini yapması için gerekli olan temizlik gereçleri kural olarak işveren tarafından temin edilmelidir.

İş sözleşmesinin sona ermesi ile birlikte de işçinin, kendisine iş sözleşmesi ile yüklenen iş görme borcunu ifa edebilmesi için verilen bu araç, gereç ve malzemeleri işverene iade etmesi gerekir. Zira araç, gereç ve malzeme temini işverene iş sözleşmesi dolayısıyla yüklenen bir borçtur ve iş sözleşmesinin sona ermesi ile birlikte bu borç da sona erecektir. İşçinin de işverene ait olan bu araç, gereç ve

---

<sup>389</sup> ERİŞİR, s. 368 – 369.

<sup>390</sup> SÜZEK, s. 418; SÜMER, s. 87; NARMANLIOĞLU, Ferdi İş İlişkileri, s. 210; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 143; GÜNAY, İş Hukuku, s. 109; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s. 127.

<sup>391</sup> İşverenin yükümlü olduğu hâlde iş için gerekli araç, gereç ve malzemeyi sağlamaması nedeniyle işçinin iş görme edimini yerine getirememesi durumunda işverenin alacaklı temerrüdüne düşeceği ve işçinin çalışmaksızın ücret talep edebileceği belirtilmektedir (SÜZEK, s. 418; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 143; NARMANLIOĞLU, Ferdi İş İlişkileri, s. 210)

malzemeyi iade etme yükümlülüğü doğacaktır.

## **2. Geçici Hukukî Koruma Sebebi**

İşin görülmesi için işçiye vermiş olduğu ve iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra da işçide kalan araç, gereç ve malzemeye ihtiyaç duyan işveren, bir an önce iadesini sağlamak için, bunların ihtiyatî tedbir yolu ile kendisine geri verilmesini talep edebilir. Burada ortaya çıkan tedbir sebebine göre amacı açısından iki farklı ihtiyatî tedbir türüne karar verilebilir. Gerçekten de işveren, işçide kalan iş aletlerine işin yürütülmesi bakımından acil olarak ihtiyaç duyuyorsa işveren eda tedbiri yoluyla iş aletlerinin kendisine iade edilmesini talep edebilir. İşveren, işin yürütülmesi için bu aletlere duyduğu ihtiyacı ve bunun aciliyetini yaklaşık ispat seviyesinde ispat etmelidir. Bir başka durum da işverenin, işin yürütülmesi için iş aletlerine ihtiyaç duymamasına rağmen işçinin iş aletlerine zarar vereceğinden endişe ediyor olmasıdır. Böyle bir hâlde işverenin, eda tedbiri yoluyla iş aletlerinin geçici olarak kendisine iade edilmesi yönündeki talebi kabul edilemeyecektir; zira eda tedbiri istisnaî bir özellik taşır ve eda tedbirine karar verilmesi için gereken zaruret hâli burada söz konusu değildir. Ancak iş aletlerinin zarara uğramaması için işverenin iş aletlerinin, işçinin zarar verme ihtimali karşısında, yediemine teslim edilmesi şeklinde teminat tedbirine karar verilebilir<sup>392</sup>.

## **İ. İşveren Tarafından Çalışma Koşullarında Tek Taraflı Yapılan Esaslı Değişikliğin Durdurulması Talebi**

### **1. Geçici Hukukî Korumanın Dayanağı Olan Hak**

İş Kanunu'nun 8. maddesinin birinci fıkrasına göre, iş sözleşmesi, *bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir*. İş sözleşmesi bir özel hukuk sözleşmesidir<sup>393</sup> ve

<sup>392</sup> ERİŞİR, s. 369 ve 377.

<sup>393</sup> ESENER, s. 129; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 58; AKYİĞİT, İş Hukuku, s. 95; GÜVEN/AYDIN, s. 57; GÜNAY, İş Hukuku, s. 87; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s. 77; ÇELİK, s. 84.

işçi ile işveren emredici düzenlemelere aykırı olmamak üzere bu sözleşmenin içeriğini serbestçe belirleyebilirler<sup>394</sup>. İş sözleşmesinin bir diğer özelliği de sürekli borç ilişkisi kuran bir sözleşme olmasıdır<sup>395</sup>. Bu nedenle de sözleşmenin uygulanması sürecinde başta kararlaştırılmış olan sözleşme şartlarının değiştirilme ihtiyacı doğabilir ve bu da sözleşmede değişiklik yapılmasını gerekli kılabilir<sup>396</sup>. Ancak burada dikkat edilmesi gereken nokta, ölçüsüz, amacını aşan kötü niyetli kullanımlara karşı işçinin korunması gerekesidir<sup>397</sup>.

İşte bu noktadan yola çıkılarak İş Kanunu'nun 22. maddesinde de bu duruma ilişkin bir düzenleme getirilmiştir. Buna göre işveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik yapmak istiyorsa durumu işçiye yazılı olarak bildirecek; işçi değişiklik önerisini altı işgünü içinde yazılı olarak kabul etmezse yapılmak istenen değişiklikler işçiyi bağlamayacaktır. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi de bu durumda İş Kanunu'nun 17. ilâ 21. madde hükümlerine göre dava açabilir (İşK m. 22/1).

Görüldüğü gibi bu hüküm, işveren tarafından tek taraflı olarak işçi aleyhine ve esaslı bir değişikliğin olması durumunda uygulanabilecektir. Çalışma koşullarında yapılan değişikliğin esaslı değişiklik olup olmadığı her somut olaya göre ayrı ayrı değerlendirilmelidir. Çalışma koşullarındaki değişikliğin esaslı değişiklik olarak

---

<sup>394</sup> **EKONOMİ** Münir, “Çalışma Şartlarının Belirlenmesi ve Değişen İlişkilere Uyumu”, Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, Ankara 1997, s. 159; **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s. 58; **GÜVEN/AYDIN**, s. 57; **BULUT** Ali, İş Sözleşmesinde Değişiklik, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2008, s. 25.

<sup>395</sup> **ŞEN** Murat, İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik, Ankara 2005, s. 65; **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s. 57; **GÜVEN/AYDIN**, s. 57 – 58; **GÜNAY**, İş Hukuku, s. 112; **ÇELİK**, s. 85; **DEMİR F.**, s. 48; **DEMİRCİOĞLU/CENTEL**, s. 79.

<sup>396</sup> **EKONOMİ**, Çalışma Koşulları, s. 164; **ALP** Mustafa, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, Ankara 2005, s. 36 vd.; **ŞEN**, Çalışma Koşullarında Değişiklik, s. 65; **ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ**, s. 126; **BULUT**, s. 26.

<sup>397</sup> **BULUT**, s. 29; iş sözleşmesinde yapılacak değişikliğin esasları denetimi konusunda bkz. **ALP**, s. 53 vd.

kabul edilmesi için işverenin yönetim hakkı kapsamında olmaması ve işçinin aleyhine ve onun durumunu ağırlaştırır nitelikte olması gerekir. Bu bakımdan da yapılan işte, çalışma süresinde, işyerinde ya da ücrette yapılan değişiklik esaslı değişiklik olarak kabul edilebilir<sup>398</sup>. Aslında burada önemli olan değişikliğin, iş sözleşmesinin ana ediminde mi yoksa yan yükümlerinde mi olduğu değil; iş sözleşmesi ve işçi bakımından doğurduğu sonuçlardır. Bu bakımdan işverenin yönetim hakkı kapsamını aşan, iş sözleşmesindeki denge ve düzene müdahale eden değişiklikler esaslı değişiklik olarak kabul edilebilir<sup>399</sup>. Örneğin, işyerinde kaynakçı olarak çalışan işçinin kum eleme işine verilmesi<sup>400</sup> ya da işçinin ücretinde indirim yapılması çalışma koşullarının esaslı olarak değiştirilmesidir<sup>401</sup>. İşveren, böyle bir değişikliği, ancak maddede belirtilen usûle uygun olarak yapabilir. İşçi, işverenin yapmış olduğu değişiklik önerisini kabul etmezse, işveren ya bu değişiklikten vazgeçecek ya da bu değişikliğin geçerli nedene dayandığı veya fesih için başka bir geçerli neden bulunduğunu yazılı olarak açıklayacak ve bildirim sürelerine uyarak iş sözleşmesini feshedebilecektir. Bu aşamadan sonra da işçiye eğer iş güvencesi kapsamında değilse İş Kanunu'nun 17. maddesine göre; iş güvencesi kapsamında ise İş Kanunu'nun 18 – 21. maddelerine göre dava yoluyla taleplerini ileri sürebilecektir<sup>402</sup>.

Burada bir diğer ihtimal de aslında çalışma koşullarını tek taraflı olarak değiştirmekte geçerli bir sebebi olmayan işverenin, çalışma koşullarındaki esaslı değişiklik önerisinin işçi tarafından kabul edilmemesi ve fakat işverenin de iş sözleşmesini feshetmemesi durumudur. İş sözleşmesindeki esaslı değişiklik önerisinin işçi tarafından yazılı olarak kabul edilmesi gerekir. Bu durumda işçi açıkça değişikliği kabul etmediğini bildirebileceği gibi, hiçbir cevap vermeyebilir;

<sup>398</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. **BULUT**, s. 32 – 51; **ALP**, s. 114 vd.; **ŞEN**, Çalışma Koşullarında Değişiklik, s. 66 ve 71; **ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ**, s. 129; **BİLGİLİ**, s. 129; **AKYİĞİT**, İşe İade, s. 165 vd.; **SÜZEK**, s. 602 vd.; **DEMİR F.**, s. 117.

<sup>399</sup> **ALPAGUT** Sevil, “İş Kanunu'nun 22. Maddesinin Uygulama Alanı – Sözleşme Hükümlerinin Geçerliliği Sorunu ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Kararları”, **LEGAL İSGHD**, 2006/9, s. 55; **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s. 107.

<sup>400</sup> 9. HD 15.12.2008, 13026/33685 (Meşe İçtihat ve Yazılım Bankası – 15.08.2010).

<sup>401</sup> **ALPAGUT**, s. 55; örnekler için ayrıca bkz. **AKYİĞİT**, İşe İade, s. 166 vd.

<sup>402</sup> **ALP**, s. 75 vd.; **ŞEN**, Çalışma Koşullarında Değişiklik, s. 186 – 187; **BULUT**, s. 106 vd.; **SÜZEK**, s. 598 – 599.

yani işçinin herhangi bir cevap vermemesi zımnî kabul anlamı taşımaz<sup>403</sup>. İşçi tarafından kabul edilmeyen değişiklik işveren tarafından uygulanmak istenirse burada sözleşmeye aykırılık sözkonusu olur<sup>404</sup>. Bu durum işçi açısından bir haklı fesih nedeni oluştursa da (İşK m. 24/II,f), işçi iş sözleşmesini feshetmek istemeyebilir<sup>405</sup>. İşçi, iş görme edimini iş sözleşmesine göre ifa etmeye hazır olduğu hâlde işverenin değişiklikte ısrar etmesi ve iş görme ediminin ifasını kabul etmemesi hâlinde işverenin temerrüdü sözkonusu olacaktır (BK m. 325)<sup>406</sup>. Her ne kadar böyle bir durumda işçi ücretini talep edebilecek olsa da yukarıda “Fiilî Çalışma Talebi” başlığı altında yaptığımız açıklamalarda olduğu gibi<sup>407</sup> burada da işçi kendisinin iş sözleşmesine uygun olarak iş görme edimini ifa etmesinin engellenmemesini, işveren tarafından tek taraflı olarak iş sözleşmesinde meydana getirilen ve aslında kendisini bağlamayan esaslı değişikliğin fiilen uygulanmasının önüne geçilmesini talep etme hakkına sahiptir. Ancak işçinin bu uyuşmazlığın çözümü için yargı yoluna başvurması durumunda dava sonuçlanıncaya kadar işçi, işverenin çalışma koşullarındaki esaslı değişikliği fiilen uygulamaya çalışması karşısında mağdur duruma düşmesi kuvvetle muhtemeldir. Bu nedenle de böyle bir durumda işçiye dava sürecinde çalışma koşullarında yapılan değişikliğin ihtiyatî tedbir yoluyla durdurulmasını talep etme imkânı sağlanmalıdır.

## 2. Geçici Hukukî Koruma Sebebi

İşçinin çalışma koşullarında yapılmak istenen, ancak işçi tarafından kabul edilmediği için onu bağlamayan esaslı değişikliğin fiilen uygulanmasının önüne

<sup>403</sup> ALP, s. 62; ŞEN, Çalışma Koşullarında Değişiklik, s. 201; BİLGİLİ, s. 129; BULUT, s. 59; ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ, s. 129; AKYİĞİT, İşe İade, s. 169; SÜZEK, s. 618; ÇELİK, s. 250.

<sup>404</sup> BULUT, s. 104; ALP, s. 75; ŞEN, Çalışma Koşullarında Değişiklik, s. 208; ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ, s. 131.

<sup>405</sup> ALP, s. 75; ŞEN, Çalışma Koşullarında Değişiklik, s. 208; BULUT, s. 104 – 105; AKYİĞİT, İşe İade, s. 172; Zira bu durumda iş sözleşmesini kendisi feshettiği için ihbar tazminatı alamayacaktır.

<sup>406</sup> ALP, s. 75; ŞEN, Çalışma Koşullarında Değişiklik, s. 209; BULUT, s. 105; ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ, s. 131; AKYİĞİT, İşe İade, s. 172; Yapılmak istenen değişikliğin gösterdiği özelliğe göre işverenin borçlu temerrüdüne düşmesi de sözkonusu olabilir. Örneğin ücretten indirimle ilişkin bir değişiklikte işçi bu değişikliği kabul etmediği hâlde işveren ücreti indirimli olarak öderse, yani değişikliği işçinin rızası hilafına uygularsa burada ücretin eksik ödenen kısmı bakımından işveren borçlu temerrüdüne düşer ve işçi bu miktarı talep edebilir (BULUT, s. 105).

<sup>407</sup> Bkz. yuk. III. Bölüm, II, D.



geçmek için talep edeceği ihtiyatî tedbir sebepleri de yapılmak istenen değişikliğe göre farklılık arz edecektir. İşçinin işyeri İzmir'de iken işçi Ankara'daki işyerine tayin edilmişse işçi İzmir'deki kurulu düzenini bozarak Ankara'ya taşınmak, varsa ve öğrenci ise çocuklarının okullarını değiştirmek, eşi varsa ve çalışıyorsa eşinin de işyerini değiştirmek zorunda kalacaktır. Görüldüğü gibi tüm bu durumlar işçinin hem maddî hem de manevî açıdan zarar görmesine neden olacak ve bu zararlar ortaya çıktıktan sonra da telafisi çok zor olabilecektir. İşçi muhasebeci olarak çalışırken temizlik işlerinde görevlendirilmesi de iş sözleşmesinde esaslı değişiklik yapılmasına bir diğer örnektir. Bu tür bir değişiklik işçinin uzmanlık alanı dışında bir işte çalışmasına neden olacağı gibi ücretinde bir değişiklik olmasa bile muhasebe alanında eğitim almış ve muhasebeci olarak çalışan bir işçinin temizlik işi yapmaya zorlanması işçinin çalışma isteğini azaltacak ve kendine olan güvenini yitirmesine neden olacak git gide bu durum işçinin psikolojik bir travma yaşamasına dahi yol açabilecektir<sup>408</sup>. Bu açıklamalardan da anlaşılacağı gibi tedbir sebebi her somut olaya göre özellik arz edecektir. İşçinin tedbir sebebinin ispatında ise çok zorlanmayacağı kanısındayız. Zira iş sözleşmesinde yapılmak istenen esaslı değişiklik işçiye yazılı olarak bildirilmek zorunda olduğu ve işçinin de yazılı olarak kabul ettiğini beyan etmediği sürece bu talebi reddetmiş sayılacağı göz önünde bulundurulduğunda işçinin elinde iş sözleşmesinin esaslı değişikliğine ilişkin yazılı bir belge olacaktır, İzmir'den Ankara'ya tayininin çıkması örneğinde olduğu gibi esaslı değişiklikten tüm aile etkileniyorsa aile bireylerinin durumuna ilişkin olarak da ilgili kurum ya da kuruluşlardan bu iddiayı doğrulayan yazılı belgeler de işçi tarafından elde edilebilecek ve yine işçi tedbir sebebinin gerçekleştiğini tanık beyanlarıyla da ortaya koyabilecektir.

---

<sup>408</sup> ALP, s. 115 – 116; AKYİĞİT, İşe İade, s. 165.

### III. TOPLU İŞ HUKUKUNDA

#### A. Grev ve Lokavt İle İlgili Geçici Hukukî Korumalar

##### 1. Grev ve Lokavtın Durdurulması (Yapılmaması) Talebi (TİSGLK m. 46/2)

###### a. Geçici Hukukî Korumanın Dayanağı Olan Hak

Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 25. maddesinin birinci fıkrasında **grev**, işçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veyahut bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmaları olarak tanımlanmıştır. **Kanunî grev**, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde işçilerin iktisadî ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak veya düzeltmek amacıyla Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nu hükümlerine uygun olarak yapılan grevdir (TİSGLK m. 25/2). Kanunî grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan greve **kanun dışı grev** denilir (TİSGLK m. 25/3). Kanunî grevin unsurları doktrinde 4 başlık altında incelenmektedir. Bunlardan ilki amaçtır. Buna göre grevin işçilerin iktisadî ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak ve düzeltmek amacıyla yapılması gerekir. İkinci unsur ise işçi sendikasının kararıdır. Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 27. maddesinin ikinci fıkrasına göre kanunî grev kararı uyuşmazlığın tarafı işçi sendikasıca alınabilir. Bir diğer unsur da işçilerin topluca çalışmamak suretiyle işi bırakmasıdır. İşin bırakılması, işin durdurularak işçilerin işyerinden ayrılmalarını ifade etmektedir (TİSGLK m. 38/1). Buradaki “toplucu” sözünün de birden çok işçinin işi bırakması anlamında olduğu belirtilmektedir. Son unsur ise grevin Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nuna uygun olarak yapılmasıdır. Kanunda greve ancak toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında çıkan uyuşmazlık için gidilebilir<sup>409</sup>.

<sup>409</sup> ÇELİK, s. 613 – 617; GÜVEN Mehmet, Mevzuatımızda Sendika, Toplu İş Sözleşmesi ve Grev Hakları Açısından Memur ve İşçinin Durumu, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2007, s. 111 – 114; AKTAY/ARICI/SENYEN-KAPLAN, s. 511 – 515; SÜMER, s. 273 vd.; SUR Melda, İş Hukuku Toplu İlişkiler, 3. Bası, Ankara 2009, s. 386 vd.;

Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 26. maddesinin birinci fıkrasına göre işyerinde faaliyetin tamamen durmasına sebep olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi teşebbüsü ile veya bir işveren kuruluşunun verdiği karara uyarak işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasına **lokavt** denilir. İkinci fıkrada da **kanunî lokavt**, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması ve işçi sendikası tarafından grev kararı alınması hâlinde bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan lokavt olarak tanımlanmıştır. Yine kanunî lokavt için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan lokavta **kanun dışı lokavt** denileceği ifade edilmiştir (TİSGLK m. 26/3). Kanunî lokavtın da dört unsuru vardır. İlk olarak kanunî lokavtın amacı ekonomik ve sosyal durumun ve çalışma koşullarının düzenlenmesi olmalıdır. İkinci olarak işveren, işveren vekili ya da işverenin sendika üyesi olması hâlinde işveren sendikası tarafından verilmiş bir lokavt kararı olmalıdır. Üçüncü unsur da işçilerin faaliyetin tamamen durmasına sebep olacak şekilde topluca işten uzaklaştırılmasıdır. Sonuncu unsur da yine Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nuna uygun olarak hareket edilmesidir<sup>410</sup>.

İşte bu unsurları barındırmayan bir grev ya da lokavtın sözkonusu olduğu iddiasıyla ve bunun tespiti için açılan davada, ihtiyatî tedbir yolu ile grev veya lokavtın durdurulması talep edilebilir (TİSGLK m. 46/2). Gerçekten de Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 46. maddesinin ikinci fıkrasına göre, karar verilen veya uygulanmakta olan bir grev ve lokavtın kanun dışı olup olmadığının tespiti için dava açılması hâlinde, hâkim, tespit kararının kesinleşmesine kadar, dava konusu grev veya lokavtın ihtiyatî tedbir yoluyla durdurulmasına karar verebilecek veya konulmuş olan tedbiri her zaman kaldıracaktır. İş yargılamasında geçici hukukî korumalara ilişkin nadir kanunî düzenlemelerden biri olan bu hükmün ile grev ve lokavtın durdurulmasına yönelik ihtiyatî tedbirin dayanağı olan hak da ortaya konulmuştur.

---

bir grevin ne zaman kanun dışı sayılacağı konusunda bkz. **TUNÇOMAĞ/CENTEL**, s. 499 vd.; **SÜMER**, s. 291; **DEMİR F.**, s. 665.

<sup>410</sup> **ÇELİK**, s. 617 – 620; **AKTAY/ARICI/SENYEN-KAPLAN**, s. 523 – 524; **SÜMER**, s. 297 vd.; **SUR**, s. 446 vd.; bir lokavtın ne zaman kanun dışı sayılacağı konusunda bkz. **DEMİR F.**, s. 665; **SÜMER**, s. 303 – 304; **TUNÇOMAĞ/CENTEL**, s. 528 vd.

## b. Geçici Hukukî Koruma Sebebi

Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 46. maddesinin ikinci fıkrasındaki düzenleme ile işyerinde yapılan grevin kanun dışı olduğu iddiasında olan işveren sendikasına veya sendika üyesi olmayan işverene ya da yapılan lokavtın kanun dışı olduğu iddiasında olan işçi sendikasına karşı açılan tespit davası sonuçlanıncaya kadar grev ya da lokavtın neden olacağı mağduriyetin önlenmesi bakımından<sup>411</sup> taraflara<sup>412</sup> ihtiyatî tedbir talep etme imkânı tanınmıştır. Bu hüküm de eda tedbirlerinin kanunî düzenlemelerinden biridir<sup>413</sup>. Zira dava sonucunda asıl amaç karar verilen ya da uygulanmakta olan grev ya da lokavtın kanun dışı olduğunun tespiti ve böylece bu grev ya da lokavtın engellenmesidir. İşte kanun ile bu sonucun dava sonuçlanmadan önce geçici olarak elde edilmesine imkân tanınmıştır.

Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 46. maddesinin lafzından, sanki tespit davası açılmadan iş mahkemesine, kanun dışı olduğu iddia edilen grev ya da lokavtın ihtiyatî tedbir yoluyla durdurulması talebinin yöneltilemeyeceği şeklinde bir sonuç ortaya çıkıyor gibi gözükse de, tespit davası açılmadan önce de ihtiyatî tedbir talebinde bulunulabilir. Ancak bu takdirde tedbir kararının verilmesinden itibaren 10 gün içinde grev veya lokavtın kanun dışı olduğunun tespit edilmesi için dava açılması gerekir. Dava açılmaması durumunda da tedbir kendiliğinden ortadan kalkacaktır (HUMK m. 109)<sup>414</sup>.

Mahkemece grev veya lokavtın ihtiyatî tedbir yoluyla durdurulmasına karar verilmedikçe tespit davası sürerken grev ve lokavt uygulanmaya devam edecektir.

---

<sup>411</sup> **TUNCAY**, Toplu İş Hukuku, s. 277; **KILIÇOĞLU**, Toplu İş Hukukundan Doğan Davalar, s. 629 – 630; **TUNÇOMAĞ/CENTEL**, s. 502; **ÜRCAN**, Tespit Davaları, s. 324; **DEMİRCİOĞLU/CENTEL**, s. 364 – 365.

<sup>412</sup> Burada tedbir talep edebilecek taraf, grev söz konusu ise işveren sendikası ya da sendika üyesi olmayan işveren (grevin kanun dışı olduğunun tespiti davası bakımından bkz. **TUNCAY**, Toplu İş Hukuku, s. 276; **NARMANLIOĞLU Ünal**, İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, İzmir 2001, s. 666; **BOZKURT**, İş Yargılaması, s. 298; **TUNÇOMAĞ/CENTEL**, s. 501; **GÜNAY**, İş Hukuku, s. 369; **DEMİRCİOĞLU/CENTEL**, s. 364) ve lokavt söz konusu ise işçi sendikası olacaktır.

<sup>413</sup> **ERİŞİR**, s. 341.

<sup>414</sup> **TAŞ KORKMAZ**, s. 23, dp. 68; **TUNCAY**, Toplu İş Hukuku, s. 277; aksi yönde bkz. **ÜRCAN**, Tespit Davaları, s. 325 – 327.

Dava sonuçlandıktan sonra grev ya da lokavtın kanun dışı olduğu tespit edilse dahi, uygulanmakla sonuçlarını doğuran grev veya lokavtın kanun dışı olduğunun tespitine ilişkin karar kendisinden beklenen etkiyi sağlamayacaktır. Yukarıda belirttiğimiz gibi burada da bir eda tedbiri sözkonusu olduğu hâlde kanımızca zaruret hâlinin doğup doğmadığına ilişkin bir araştırma yapmaya gerek yoktur. Zira grev veya lokavt uygulanmakla sonuçlarını doğuracağı için kanun dışı olduğu tespit edilse bile grev veya lokavtın etkilerinin telafisi çok güç ya da imkânsız olacaktır. Bu nedenle hâkimin, tedbir talebi üzerine grev ya da lokavtın kanun dışı olduğu iddiasının ciddi bulması durumunda ihtiyatî tedbir yoluyla grev veya lokavtın durdurulmasına karar vermesi gerekir<sup>415</sup>.

Hakimin yargılama sürecinde grev veya lokavtın kanun dışı olduğu iddiasını yerinde olmadığına kanaat getirmesi durumunda grev veya lokavtın durdurulmasına ilişkin tedbir kararını kaldırabilecektir. Bu durumda da durdurulmuş olan grev veya lokavta ilişkin işlemlere de kaldığı yerden devam edilebilecektir<sup>416</sup>.

## **2. Grev ve Lokavtın Ertelenmesi Kararına İtiraz ve Yürütmenin Durdurulması**

Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun grev ve lokavtın ertelenmesi kenar başlıklı 33. maddesine göre, karar verilmiş veya başlanmış olan kanunî bir grev veya lokavt genel sağlığı veya millî güvenliği bozucu nitelikte ise, Bakanlar Kurulu bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı bir kararname ile altmış gün süre ile erteleyebilir. Bu hüküm ile genel sağlığı ya da millî güvenliği bozucu nitelikte bir grev veya lokavtın sözkonusu olması hâlinde Bakanlar Kurulu'na bir kararname ile grev veya lokavtı 60 gün süre ile erteleyebilme yetkisi verilmiştir. Burada akla gelecek soru, bir grevin ya da lokavtın ne zaman genel sağlığı ya da millî güvenliği bozucu bir nitelik taşıdığıнын kabul edileceğidir. Danıştay'ın bu konudaki kararları yol gösterici olacak kriterleri ortaya koymaktadır. Buna göre grevin (ya da lokavtın) kanunda öngörülen anlamda genel sağlığı bozucu nitelikte görülebilmesi için,

---

<sup>415</sup> TAŞ KORKMAZ, s. 23.

<sup>416</sup> TAŞ KORKMAZ, s. 23; DEMİR F., s. 666.

toplumun önemli bir kesiminin sağlık yönünden veya buna bağlı olarak sosyal bakımdan ciddi bir tehlikeyle karşı karşıya kalması, giderilmesi olanaksız kayıp ve zararların sözkonusu olması; yine bir grevin (ya da lokavtın) millî güvenliği bozucu nitelikte görülebilmesi için de, ülke ve devletin özel savunma ve güvenlik altına alınmasını zorunlu kılacak ciddi tehlikelerin ortaya çıkması gerekir<sup>417</sup>. Bunun yanı sıra grev veya lokavtın ortaya çıkardığı sakıncanın, Anayasa tarafından tanınmış olan grev ve lokavt hakkının süreli de olsa kullanılmasını engelleyen erteleme yetkisinin kullanılmasından başka bir yolla giderilmesinin de mümkün olmaması aranan bir diğer kriterdir<sup>418</sup>.

Genel sağlığı veya millî güvenliği bozucu nitelikte olan bir grev ya da lokavtın belirli bir süre için ertelenebilmesi konusunda Bakanlar Kurulu'na yetki verilmiş ancak bu konuda işçi ya da işveren tarafı da tamamen savunmasız bırakılmamıştır. Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun grev ve lokavtın ertelenmesi kenar başlıklı 33. maddesinin ikinci fıkrasında da Bakanlar Kurulunun erteleme kararları aleyhine Danıştayda iptal davası açılabileceği ve yürütmenin durdurulmasına karar verilmesinin istenebileceği düzenlenmiştir. Yürütmenin durdurulması, yukarıda saymış olduğumuz (ihtiyatî tedbir, ihtiyatî haciz, delil tespiti) geçici hukukî koruma türlerinden birine dahil olmamakla birlikte bunların dışında bir geçici hukukî korumadır<sup>419</sup>.

Danıştay'da veya idarî mahkemelerde dava açılması dava edilen idarî işlemin yürütülmesini durdurmaz. İşte tarafların, Danıştay veya idarî mahkemelerinden, idarî işlemin uygulanması hâlinde telafisi güç veya imkânsız zararların doğması ve idarî

---

<sup>417</sup> Danıştay İDDGK 14.04.2005, 2003/272, 2005/274 (Akip Açıklamalı Kanun İçtihat Programı – 15.06.2010); aynı yönde Danıştay İDDGK 14.04.2005, 2003/271, 2005/273 (Akip Açıklamalı Kanun İçtihat Programı – 15.06.2010); bu konuda ayrıca bkz. **YILDIRIMOĞLU** Hakan, Avrupa Birliği ve Türkiye'de Grev Yasakları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2006, s. 84 – 88; **KABAKCI** Mahmut, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununa Göre Toplu Pazarlık Sürecinde Ortaya Çıkan Uyuşmazlıkların Çözüm Aracı Olarak Grev ve Lokavt, İstanbul 2004, s. 170 – 173; **TOPALHAN** Türker, “275 ve 2822 sayılı Yasalar Döneminde Grev Ertellemelerinin Mukayeseli Analizi”, Kamu – İş, C. 7, 2003/2, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/7232.pdf>, (01.08.2010), s. 10 – 12.

<sup>418</sup> Danıştay İDDGK 14.04.2005, 2003/271, 2005/273 (Akip Açıklamalı Kanun İçtihat Programı – 15.06.2010).

<sup>419</sup> **YILMAZ**, C. II, s. 1443.

işlemin açıkça hukuka aykırı olması şartlarının birlikte gerçekleşmesi durumunda idarî işlemin icrasını durdurabilmek için talep edebileceği geçici hukukî koruma yürütmenin durdurulmasıdır (İYUK m. 27/1,2). Yürütmenin durdurulmasının da aslında ihtiyatî tedbirin özel bir görünümü olup olmadığı sorusuna olumsuz yanıt vermek gerekir. Gerçekten yürütmenin durdurulması ile ihtiyatî tedbir, konu, amaç, usûl, süre, icra ve sonuçları bakımından birbirinden farklıdır. Şöyle ki; öncelikle yürütmenin durdurulması kararının konusunu sadece idarî işlemin ya da yargı kararının uygulanmasını durdurmak oluşturur. İhtiyatî tedbir teminat, düzenleme ve eda amaçlı olabileceği hâlde yürütmenin durdurulması idarenin icraî ve uyulması zorunlu olan iradesini askıya almaya yöneliktir. İhtiyatî tedbir dava açılmadan önce de istenebilirken yürütmenin durdurulması ancak iptal davası açıldıktan sonra talep edilebilecektir. Bir başka farklılık da yürütmenin durdurulması kararının iptal kararı verilmesiyle birlikte uygulanma imkânının kalmayacağı, oysa hâkim gerekli görürse bir süre daha ihtiyatî tedbirin devamına karar verebileceğidir (HUMK m. 112). Bir diğer farklılık da yürütmenin durdurulması kararlarına idarece kendiliğinden uyulmasıdır. Ayrıca yürütmenin durdurulması geçmişe etkili olması yani idarî işlemin uygulanmasından önceki durumun geri gelmesini sağlaması ve fakat ihtiyatî tedbirin geleceğe etkili sonuçlar doğurması ihtiyatî tedbir ile yürütmenin durdurulmasının birbirinden farklı geçici hukukî koruma türleri olduğunu göstermektedir<sup>420</sup>.

Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 33. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca da Bakanlar Kurulu'nun erteleme kararının hukuka uygun olmadığı iddiasında olan taraf idarî yargıya başvurabilecek ve grevin ya da lokavtın ertelenmesi hâlinde zarar görmemek için erteleme kararının yürürlüğünün durdurulmasını Danıştay'dan talep edebilecektir. Aslında bu geçici hukukî koruma bu bölümde açıkladığımız diğer geçici hukukî korumalardan başlıca iki önemli

---

<sup>420</sup> **KILINÇ** Bahadır, Anayasa ve İdare Hukukunda Yürütmenin Durdurulması, Ankara 1997, s. 30 - 33; **KANDİL** Ali Hamdi, İdari Yargıda Yürütmenin Durdurulması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2007, s. 52 – 55; **TOPRAK** Aydın, Vergi Yargısında Yürütmenin Durdurulması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2006, s. 17 – 18; **METİN** Filiz, Vergi Yargısında Yürütmenin Durdurulması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2009, s. 25 – 27; **ÖZKÖK**, s. 6 – 7; **ODYAKMAZ** Zehra/**KAYMAK** Ümit/**ERCAN** İsmail, İdari Yargı, 4. Bası, İstanbul 2008, s. 159 – 160; **ÖZBEK**, s. 78 vd.

farklılık taşımaktadır. Bunlardan birincisi bu talebin idarî yargıda karara bağlanacak olması, diğeri ise burada işçi sendikasının işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverenin birbirlerine karşı yönelttiği bir talebin değil aslında kanunî olan bir grev veya lokavtın ertelenmesine karar verdiği için ilgili tarafın Bakanlar Kurulu'na karşı yönelttiği bir talebin var olmasıdır.

Grev veya lokavtın ertelenmesinin yürürlüğünün durdurulmasına karar verilebilmesi için İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 27. maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen telafisi güç veya imkânsız bir zarar doğması ve idarî işlemin açıkça hukuka aykırı olması şartlarının birlikte gerçekleşip gerçekleşmediği araştırılacaktır. Telafisi güç veya imkânsız bir zararın<sup>421</sup> doğma olasılığının bulunup bulunmadığı idarî işlemin davacıya etkisi araştırılarak tespit edilebilecek<sup>422</sup>; yani yürütmenin durdurulması kararı verilmediği takdirde yargılama sonunda verilecek iptal kararının herhangi bir anlamı kalmayacaksa bu şartın gerçekleşmiş sayılacağı kabul edilecektir<sup>423</sup> iken “açıkça” hukuka aykırılıktan ne anlaşılması gerektiği doktrinde tartışılmıştır. Kanun'da yer alan düzenleme yürütmenin durdurulması kararının verilmesini oldukça güçleştirmektedir<sup>424</sup>. Zira henüz davanın başında hukuka aykırılık açıkça belli ise yürütmenin durdurulmasına değil esas üzerinde karar verilmesi gerekir. Bu bakımdan doktrinde belirtildiği gibi yürütmenin durdurulmasına karar verilebilmesi için hukuka aykırılığı “olası” olması yeterli görülmelidir<sup>425</sup>. Burada da hukuka aykırılığın varlığı yaklaşık ispat ölçüsünde ortaya konulması yeterli olacak ve hâkim mevcut delillere göre ilk bakışta yürütmenin durdurulması talebinde bulunan tarafın haklı olduğuna karar verirse talebi kabul

---

<sup>421</sup> Doktrinde bu zararın maddî zarar olabileceği gibi manevî zarar olarak da ortaya çıkabileceği belirtilmektedir (**KANDİL**, s. 59).

<sup>422</sup> **KILINÇ**, s. 38 – 41.

<sup>423</sup> **ODYAKMAZ/KAYMAK/ERCAN**, s. 165; **TOPRAK**, s. 65; **KABAKCI**, s. 175.

<sup>424</sup> Kanun koyucunun yürütmenin durdurulması kararı verilebilmesi için açıkça hukuka aykırılık şartını aramasındaki amacın yürütmenin durdurulması kararı verilmesini zorlaştırmak olduğu ve bu kurumun aslında acilen karar verilmesi gereken durumlar için var olduğu gerçeği karşısında açıkça hukuka aykırılık şartının hukuk devleti ilkesine aykırılık teşkil ettiği yönünde bkz. **KANDİL**, s. 63; **METİN**, s. 47.

<sup>425</sup> **KILINÇ**, s. 42; doktrinde yürütmenin durdurulmasına karar verilebilmesi için “telafisi güç durum” ilkesine öncelik tanınması gerektiği, bunun gerçekleşebileceğine ilişkin en ufak bir ihtimalin bile sözkonusu olması durumunda yürütmenin durdurulmasına karar verilmesi gerektiği belirtilmiştir (**ÖZAY İL Han**, Gün İşığında Yönetim II Yargısal Koruma, İstanbul 2004, s. 223).



edecektir<sup>426</sup>.

Kanımızca kanunî bir grev veya lokavtın ertelenmesine ilişkin Bakanlar Kurulu kararının yürütmesinin durdurulması talebinde mahkeme mevcut delillere göre ilk bakışta, grevin (ya da lokavtın) toplumun önemli bir kesimini sağlık yönünden veya buna bağlı olarak sosyal bakımdan ciddî bir tehlikeyle karşı karşıya bırakmadığına, giderilmesi olanaksız kayıp ve zararlara yol açmadığına veyahut ülke ve devletin özel savunma ve güvenlik altına alınmasını zorunlu kılacak ciddî tehlikelerin ortaya çıkmadığına kanaat getirmesi durumunda yürütmenin durdurulmasına karar vermelidir. Zira kanunî bir grev veya lokavtın, bu sonuçlara yol açmadığı takdirde, ertelenmemesi; ilgililere Anayasa tarafından tanınan bu hakların ilgililer tarafından kullanılmasının engellenmemesi gerekmektedir. Ancak Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 33. maddesinin ikinci fıkrasının son cümlesine göre olağanüstü hâlin ilan edildiği bölgelerde grev ve lokavtın ertelenmesi kararlarına ilişkin davalarda yürütmenin durdurulmasına karar verilemeyeceği de gözden kaçırılmamalıdır.

## **B. Toplu İş Sözleşmesinin Hükümsüzlüğüne İlişkin Dava Sonuçlanıncaya Kadar Sözleşmenin Uygulanmasının Durdurulması (TİSGLK m. 16/Son)**

### **1. Geçici Hukukî Korumanın Dayanağı Olan Hak**

Toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti, yapılacak sözleşmenin kapsamına girecek işyeri ve işyerlerinin içinde bulunduğu işkolunda kurulu işçi sendikalarına tanınmıştır (TİSGLK m. 12). Yani her işçi sendikası kurulu bulunduğu işkolunda toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahiptir. Fakat bu toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için yeterli değildir. Bunun yanı sıra işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip olması gerekir<sup>427</sup>. Toplu iş sözleşmelerinin işveren

<sup>426</sup> ODYAKMAZ/KAYMAK/ERCAN, s. 165; TOPRAK, s. 63 – 65; YILMAZ, C. II, s. 1503.

<sup>427</sup> Bunun için de Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 12. maddesinin birinci fıkrasındaki koşulların gerçekleşmiş olması gerekir. Hüküm şöyledir: "Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin **en az yüzde onunun** (tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık işkolu hariç) üyesi bulunduğu işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyeri veya işyerlerinin her birinde

tarafını ise işveren bir sendikaya üye ise işveren sendikası, işveren sendikaya üye değilse işverenin kendisi olacaktır (TİSGLK m. 12/2).

Kanunda öngörülen bu şartları taşıyan işçi sendikası yürürlükte bir toplu iş sözleşmesinin bulunmadığı işyer(ler)i veya işletme için her zaman; yürürlükte bir toplu iş sözleşmesinin bulunduğu işyer(ler)i veya işletme için ise sözleşmenin süresinin bitiminden önceki 120 gün içinde (TİSGLK m. 7/son)<sup>428</sup> bu işyer(ler)i veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olduğunun tespiti için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yazıyla başvurabilir (TİSGLK m. 13/1). Aynı şekilde bir toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren Çalışma Bakanlığına yazıyla başvurarak yetkili işçi sendikasının tespitini isteyebilir (TİSGLK m. 14/1). Bu başvurular sonucunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yetki tespitinde bulunur ve bunu bildirirse kendilerine 13 ve 14 üncü maddeler uyarınca gönderilen tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren yetki tespitine itiraz edebilir (TİSGLK m. 15). Ancak tespit yazısına Kanunda öngörülen süre içinde itiraz edilmemişse sürenin bitişini takibeden altı işgünü içinde veya yapılan itiraz reddedilmişse mahkeme kararının tebliğ edildiği tarihten itibaren altı işgünü içinde ilgili sendikaya Çalışma Bakanlığınca bir yetki belgesi verilecektir (TİSGLK m. 16/1). Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 16. maddesinin ikinci fıkrasına göre de bu yetki belgesi alınmadan yapılan bir toplu iş sözleşmesinde taraflardan birinin veya ikisinin yetkili olmadığı ve bu sebeple sözleşmenin hükümsüzlüğü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca durumun tespitinden itibaren 45 gün içinde, ilgililerce veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca dava yolu ile ileri sürülebilecektir. İşte aynı maddenin dördüncü fıkrasında da bu davada hâkimin, talep üzerine, gerekli görmesi durumunda toplu iş sözleşmesinin uygulanmasını dava sonuna kadar durdurabileceği düzenlenmiştir. Mahkemenin vereceği bu durdurma kararı da ihtiyatî tedbir niteliğindedir<sup>429</sup>. Burada da iş yargılamasına ilişkin ihtiyatî tedbir kararı

---

çalışan işçilerin **yarıdan fazlasının** kendi üyesi bulunması hâlinde bu işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir. İşletme sözleşmeleri için işyerleri bir bütün olarak nazara alınır ve yarıdan fazla çoğunluk buna göre hesaplanır”.

<sup>428</sup> ÇELİK, s. 525.

<sup>429</sup> YILMAZ, C. I, s. 764; KURU, C. IV, s. 4317; TAŞ KORKMAZ, s. 23.

verilebileceğine ilişkin bir başka kanunî düzenlemeye yer verilmiş; tedbirin dayanağı olan hak gösterilmiştir.

## **2. Geçici Hukukî Koruma Sebebi**

Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 16. maddesinin son fıkrasına göre toplu iş sözleşmesinin uygulanması yönündeki tedbir bir eda tedbiridir. Zira burada da dava sonucunun yargılama süresince de geçici olarak elde edilmesi sözkonusudur. Toplu iş sözleşmesi taraflarının birisinin ya da her ikisinin yetkisiz olduğu iddiası ile toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğüne ilişkin dava açılması kendiliğinden toplu iş sözleşmesinin uygulanmasını durdurmayacaktır. Bu nedenle dava süresince, kendilerine sözleşme ile sağlanan hakların işçi ve işverenlerce kullanılması ve dava sonucunda da toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğüne karar verilmesi hâlinde yargılama boyunca uygulanan (ve aslında hükümsüz olan) toplu iş sözleşmesinin doğurduğu sonuçların telafisi çok güç ve bazı durumlarda imkânsız olabilecektir. Örneğin, toplu iş sözleşmesi ile işçiye 40 gün yıllık izin hakkı tanınmışsa ve işçi bu yıllık izin hakkını kullanmışsa artık bunun eski hâle iadesi mümkün olmayacaktır veya yine sözleşme ile işçiye 1000 lira ikramiye verileceği kararlaştırılmışsa ve bu miktar işçilere dağıtılmışsa, toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğüne karar verilmesi hâlinde verilmiş olan bu ikramiyelerin işçilerden tahsilinin kolay olmayacağı açıktır. İşte tüm sonuçları öngören kanun koyucu taraflara, toplu iş sözleşmesinin uygulanmasının ihtiyatî tedbir yoluyla durdurulmasını talep edebilme imkânı tanımıştır.

Toplu iş sözleşmesinin taraflarından birinin veya her ikisinin yetki belgesinin olmadığına Çalışma Bakanlığı'nca tespitinden itibaren 45 gün içinde ilgililere ve Çalışma Bakanlığına dava açma imkânı tanımıştır. Kanımızca bu 45 günlük süre içinde ve henüz dava açılmadan önce de toplu iş sözleşmesinin uygulanmasının durdurulması talep edilebilir. Bu durumda 10 gün içinde tedbir talep eden taraf toplu iş sözleşmesinin yetki belgesi alınmadan yapıldığı için hükümsüzlüğüne ilişkin davayı açması gerekir. Aksi takdirde tedbir kendiliğinden ortadan kalkacaktır (HUMK m. 109).

Toplu İş Sözleşmesi, Greve ve Lokavt Kanunu'nun 16. maddesinin son fıkrasında toplu iş sözleşmesinin uygulanmasının dava sonuna kadar durdurulacağı belirtilmiş olsa da kanımızca bu Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 102. maddesindeki genel kuralın bir tekrarından ibaret olup hâkimin gerekli görmesi hâlinde tedbirin devamına da karar vermesi mümkündür (HUMK m. 112/son cümle).

## SONUÇ

İnsanlığın gelişimi süreci içerisinde ortaya çıkan devlet, toplum yaşantısını herkesin uymakla yükümlü olduğu soyut ve genel kurallar koyarak düzenlemiştir. Toplum oluşturulan bireylerden beklenen de bu kurallara uygun olarak haklarını kullanmaları, borçlarını ifa etmeleri ve yaşamlarını sürdürmeleridir. Toplum yaşantısını düzenleyen kurallara aykırı hareket edilmesi hâlinde ortaya çıkacak uyuşmazlıkların çözümünde ise bireylerin, kural olarak kuvvet kullanarak hak arayışına girmeleri yasaklanmış ve devletin oluşturduğu yargı organları vasıtasıyla haklarını elde edebilecekleri kabul edilmiş, yani bireylere devlete karşı yargı hakkı tanınmıştır.

Bireyler arasında ortaya çıkan uyuşmazlıkların çözümü için genellikle, devletin oluşturduğu yargı örgütü içerisinde yer alan bağımsız mahkemelerde dava açılması yoluna gidilmektedir. Dava ise, hakkının ihlâl edildiği iddiasında olan tarafın bu iddiasını mahkemeye yöneltmesiyle başlayan, belirli süreler içerisinde tarafların beyanlarını sundukları, mahkemenin tahkikatı ile devam eden ve kesin hüküm ile sona eren bir süreç olup bu özelliği davanın kesin bir hukukî koruma olması sonucunu doğurmaktadır. Dava sonucunda amaçlanan maddî gerçeğe ulaşmak olması dolayısıyla adaleti sağlayabilmek için mahkemenin detaylı bir inceleme yapması ve bu anlamda da kanunlarda belirlenmiş olan prosedürü izlemesi gerekmekte, bu da mahkemenin kararının kesin hüküm hâline gelmesine kadar belirli bir sürenin geçmesini gerektirmektedir. Bu süre içerisinde kötüniyetli karşı taraf, mahkeme kararının icra edilebilmesini zorlaştıracak ya da imkânsız hâle getirecek yollara başvurabilir veya hukukî koruma talebinde bulunan kişinin içinde bulunduğu durum dolayısıyla hemen tatmin edilmesi ihtiyacı söz konusu olabilir. Bu noktada, devletin sadece hukukî koruma talebinde bulunma olanağı tanınması ve bu talebin değerlendirilmesi için organlar oluşturmasının yeterli olmadığı aynı zamanda etkin bir hukukî korunmanın da temin edilmesi gerektiği gerçeği karşımıza çıkmaktadır. Bu, Anayasa'nın 2. maddesinde belirtilen hukuk devleti ilkesi ve 36. maddesinde tanınan hak arama hürriyetinin de bir gereğidir. Etkin hukukî

korunmanın sağlanması bakımından yargılama öncesinde ya da yargılama süresince tarafların başvurabileceği yollardan birisi geçici hukukî korumalardır.

Geçici hukukî korumalar; yargı organlarınca karar verilmesi, uyuşmazlığın her iki tarafınca da istenebilmesi, geçici nitelikte olması, talebin basit ve çabuk bir şekilde incelenmesi, yapılacak yargılama sonucunda verilen kararın bağlayıcı ve zorlayıcı olması, yargılamasında kural olarak yaklaşık ispatla yetinilmesi ve karşı taraf dinlenmeden de karar verilebilmesi gibi temel özelliklere sahiptir.

Geçici hukukî korumalar genel ve üst bir kavram olup, çeşitli kanunlarda geçici hukukî koruma tedbirlerine yer verilmiştir. Genel esasları Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nda düzenlenen ihtiyatî tedbir ve delil tespiti ile İcra ve İflâs Kanunu'nda yer verilen ihtiyatî haciz geçici hukukî koruma türleri arasında yer almaktadır. İhtiyatî tedbir, davanın açılmasından kesin hüküm ile sonuçlanmasına kadar geçen sürede dava konusunun maruz kalabileceği değişikliklerden korunmasını, mahkeme kararının icra edilebilir olmasını ve istisnaen de talepte bulunanın, içinde bulunduğu durum dikkate alınarak, geçici olarak tatminini sağlamayan bir kurumdur. İhtiyatî haciz de para alacağının tahsilini güvence altına almayı amaçlamaktadır. Yargılama öncesinde ya da yargılama sırasında olmakla birlikte henüz incelenme sırası gelmemiş olan bir delilin, hukukî yararın varlığı hâlinde, zamanından önce toplanarak emniyet altına alınmasını sağlayan geçici hukukî koruma türü de delil tespitidir.

İş Mahkemeleri Kanunu'nu ile lüzum görülen yerlerde ve kanunda belirlenen uyuşmazlıkları çözmek üzere iş mahkemeleri kurulmuştur. Zira iş hukukunun gösterdiği özellik gereği iş uyuşmazlıklarının çözümünün uzmanlık gerektirmesi ihtisas mahkemeleri arasında yer iş mahkemelerini ortaya çıkarmıştır. İş yargılamasında, davaların açılması, yetkili mahkemenin belirlenmesi, yargılama usûlü ve kanun yoluna başvurulmasına ilişkin olarak İş Mahkemeleri Kanunu'nda özel düzenlemeler yer almaktadır. İş Mahkemeleri Kanunu'nun 15. maddesine göre de bu kanunda açıklık bulunmayan hâllerde Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu göz önünde bulundurulacaktır. İş yargılamasında talep edilebilecek geçici hukukî

korumalar ve geçici hukukî koruma yargılamasının iş yargılaması bakımından göstereceği özelliklerle ilgili herhangi bir kanunî düzenleme İş Mahkemeleri Kanunu'nda mevcut olmadığından bu konudaki genel esaslar iş yargılamasında da kural olarak geçerli olacaktır.

İş Mahkemeleri Kanunu'nda geçici hukukî korumalara ilişkin özel bir hüküm olmaması, bu yargılama türünde geçici hukukî koruma tedbirlerinin talep edilemeyeceği sonucunu doğurmaz. Öncelikle gözden kaçırılmamalıdır ki iş yargılamasında geçici hukukî koruma talebinde bulunulmasını ve koşulları gerçekleşmişse bu talebin kabul edilmesini engelleyen herhangi bir hüküm de bulunmamaktadır. Aksine, İş Mahkemeleri Kanunu'nun 15. maddesinde Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'na yapılan atıf, iş yargılamasında da geçici hukukî korumaların söz konusu olabileceğini göstermektedir. Bunun yanı sıra Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 16. maddesinin dördüncü, 33. maddesinin ikinci ve 46. maddesinin ikinci fıkralarında başvurulabilecek geçici hukukî koruma tedbirlerine işaret edilmiş olması da iş yargılamasında geçici hukukî koruma kurumunun uygulanabilir olduğunu ortaya koymaktadır.

İş yargılamasında da ihtiyatî tedbir talebinde bulunulabilmesi için bu tedbirin dayanağı olan bir hak ve tedbir talebi hakkında asıl yargılamadan önce karar verilmesini gerekli kılacak bir tedbir sebebinin varlığı gerekmektedir. İhtiyatî tedbir talebinin dayanağı olan haktan kastedilen iş hukuku bakımından dava ve icra edilebilir bir maddî hukuk talebinin mevcudiyetidir. Örneğin ücretin ödenmesi, yıllık ücretli izin kullandırılması, kanun dışı grevin durdurulması ihtiyatî tedbirin dayanağını oluşturan haklardan bazılarıdır. İhtiyatî tedbir sebebi de tedbir talebinin kabul edilmesi zorunluluğunu doğuracak gecikmesinde tehlike olan bir hâldir. Örneğin grevin kanun dışı olduğunun tespiti için açılan bir davada grevin uygulanması ihtiyatî tedbir yolu ile durdurulmazsa, daha sonra mahkeme tarafından grevin kanun dışı olduğunun tespitine karar verilmesi talepte bulunanın menfaatini koruyamayacaktır. Zira grevin uygulanması ile birlikte talep sahibi nihaî hak kaybına uğramış olacaktır. Bunların yanı sıra hâkim, hangi tarafın haklı çıkma ihtimalinin daha yüksek olduğu ya da korunmaya daha çok ihtiyaç duyduğu veya tehlikenin

oluşmasında talep sahibinin ne ölçüde etkili olduğu gibi kriterlerden yararlanarak taraflar arasındaki menfaat dengesi de göz önünde bulundurulmalıdır. İş yargılamasında ihtiyatî tedbir talebi iş mahkemelerine yöneltilecek ve yetkili mahkeme de, dava açılmadan önce tedbirin en az masrafla ve en çabuk ifa edileceği yer mahkemesi, dava açıldıktan sonra da asıl davaya bakan mahkeme olacaktır (İMK m.15; HUMK m.104). İhtiyatî tedbir yargılamasında iş mahkemeleri basit yargılama usûlüne tâbi olacaktır. Dava açılmadan önce ihtiyatî tedbir talebinde bulunmuş olması hâlinde talepte bulunanın 10 günlük süre içerisinde iş mahkemesinde esas hakkındaki davasını açması gerekecektir (HUMK m.109). İş mahkemesince tedbir talebi haklı bulunarak kabul edilirse teminat, eda ve düzenleme amaçlı tedbirlere karar verilebilecektir. Mobbing mağduru işçinin maruz kaldığı saldırının tedbir yoluyla durdurulması eda amaçlı tedbirlere ve işçinin kısmî çalışmaya geçiş talebinin tedbir yoluyla gerçekleştirilmesi de düzenleme amaçlı tedbirlere örnek olarak gösterilebilir.

İhtiyatî haciz talebinde bulunulabilmesi için de öncelikle bu talebinin dayanağını oluşturacak bir para alacağının varlığı ve bu alacağın da rehinle temin edilmemiş olması gerekmektedir. İşçinin ücret alacağı, kıdem tazminatı ve işe iade davasının kabul edilmesi hâlinde işçi lehine hükmedilecek en fazla 4 aya kadar doğmuş bulunan ücret hakkı ihtiyatî haciz talebine esas teşkil edebilecek para alacaklarıdır. Muaccel hâle gelmiş olan alacaklar bakımından başka herhangi bir sebep aranmadan ihtiyatî haciz kararı verilebilecektir. Oysaki müaccel olan borçlar bakımından ise İcra ve İflâs Kanunu'nun 257. maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen ve borçlunun borcunu ifa etmeme amacıyla olduğuna delalet eden hâllerin bulunup bulunmadığı incelenecektir. Örneğin işçi, iş görme edimini ifa etmesine karşı işveren ücret ödeme borcunu yerine getiriyorsa işin ifası ile muaccel hâle gelen ücret için işçi ihtiyatî haciz talebinde bulunabilecektir. İhtiyatî haciz talebinin incelenmesinde, talepte bulunulan tarihte borçlunun Türk Medeni Kanunu gereğince ikâmetgâhı sayılan yer veya işçinin işini yaptığı işyeri için yetkili olan iş mahkemesi görevli ve yetkili olacaktır. İş mahkemesindeki ihtiyatî haciz yargılamasında da basit yargılama usûlü uygulanacaktır. Dava açılmadan (veya takip başlatılmadan) önce ihtiyatî haciz



kararının alınmış ve borçlunun mallarına haciz konulmuşsa 7 gün içinde borçluya karşı dava açılması (veya takipte bulunulması) gerekmektedir (İİK m.264/1).

Henüz açılmamış veya yargılaması devam eden bir dava ile ilgili delillerin incelenme zamanı gelmeden önce toplanıp güvence altına alınmasını sağlayan delil tespiti kurumuna iş yargılamasında da başvurulabilir. İşçinin işe iade davasında dinletmek istediği tanığın yurt dışına çıkacak olması durumunda bu tanığın dinlenmesi veya işverenin, kanun dışı grev sonucunda işyerinde meydana gelen zararın tazmini için işçilere karşı açmış olduğu tazminat davasında delil teşkil etmek üzere işyerinde oluşan hasarın tespitini istemesi iş yargılamasında söz konusu olabilecek delil tespiti örnekleridir. Bu delil tespiti talepleri dava açılmadan önce tespitin en çabuk ve en az masrafla yapılabilceği yer iş mahkemesine; dava açıldıktan sonra ise davaya bakan iş mahkemesine yöneltilecektir.

İş yargılamasında somut geçici hukukî koruma tedbirleri de genellikle ihtiyatî tedbir, ihtiyatî haciz ve delil tespiti şeklinde karşımıza çıkabilir. İhtiyatî tedbir türlerinden ise çoğunlukla, hakkın geçici olarak ifasını sağlayan ve istisnaî nitelikte olan eda tedbirleri uygulama alanı bulacaktır.

İş sözleşmesinin temel unsurlarından biri ve genellikle işçinin tek geçim kaynağı olan ücretin muaccel hâle gelmesine rağmen ödenmemesi hâlinde İş Kanunu'nun 32. ve devamı maddelerine göre ücretin ödenmesi işverene karşı açılacak bir eda davası ile talep edilebilir. Böyle bir davanın konusu para alacağıdır ve bu dava açılmadan önce ya da açıldıktan sonra yargılama sırasında ihtiyatî haciz ya da ihtiyatî tedbir talebinde bulunulabilmesi bireysel iş hukuku bakımından söz konusu olabilecek somut uygulamalar arasında yer almaktadır. Burada işçinin öncelikle alacağının tahsilini güvence altına almaya mı yoksa hakkın geçici olarak ifasına mı ihtiyaç duyduğunu tespit etmesi gerekir. İşçi alacağın tahsilini güvence altına almak istiyorsa ihtiyatî haciz talebinde bulunacaktır. Eğer işçi zaruret hâli içindeyse, asıl dava sonuçlanmadan önce, dava konusu olan ücretinin, içinde bulunduğu zaruret hâlini giderecek miktarda geçici olarak kendisine ödenmesini isteyebilecektir.

İşçiye tam süreli çalışmadan kısmî süreli çalışmaya geçme talebinde bulunabilme imkânı sağlayan İş Kanunu'nun 13. maddesinin son fıkrası, henüz dava sonuçlanmadan önce söz konusu olabilecek, işçinin tam süreli çalışmadan kısmî süreli çalışmaya geçmesine ilişkin tedbirin de dayanağı olan hakkı oluşturmaktadır. Mahkemece, yeni doğum yapmış kadın işçinin içinde bulunduğu durum dolayısıyla çocuğuna daha fazla zaman ayırmak zorunda olması gibi bir tedbir sebebinin bulunup bulunmadığının yanı sıra o işyerinde işçinin niteliklerine uygun açık bir yer olup olmadığı da incelenecektir.

Anayasal temelleri olan ve İş Kanunu'nun 53. ve devamı maddelerinde de esasları düzenlenen yıllık ücretli izin hakkı, işçinin mutlaka kullanması ve işverenin de mutlaka kullandırması gereken bir haktır. İş Kanunu'nda belirtilen şartları oluşmasına rağmen işveren, işçinin yıllık ücretli iznini kullanma talebini reddetmişse veya herhangi bir cevap vermeyerek sürüncemede bırakmışsa işçi, yıllık ücretli izninin kullandırılmasını dava yoluyla ileri sürebilecektir. Ancak öyle durumlar söz konusu olur ki, işçinin yargılamanın bitmesini beklemesi, kendisi için önem taşıyan dönemde yıllık ücretli iznini kullanamaması sonucunu doğaracaktır. İşte böyle bir durumlarda işçi mahkemeden yıllık ücretli izninin tedbir yoluyla kullandırılması isteyebilecektir. İşçi, bu talebi bakımından yıllık ücretli iznini kullanmak istediği dönemi açıkça belirtmeli ve iznini bu dönemde kullanmasını gerektiren sebepleri ortaya koymalıdır.

İş sözleşmesinin işçiye yüklediği temel borç olan iş görme borcunun kapsamı iş sözleşmesi ile belirlenebilirse de iş sözleşmesinde tüm ayrıntılara yer verilemeyeceği için bu borç, esas olarak işverenin yönetim hakkına dayanarak vereceği talimatlarla şekillenecektir. İşverenin işçiden iş görme ediminin ifasını talep hakkına sahip olması; işçiye iş görme ediminin karşılığı olan ücreti ödemesi şartıyla iş görme ediminin ifasını talep edip etmeme konusunda tam bir serbesti tanımaz. Zira işçi ile işveren arasındaki bağımlılık ilişkisi işverene, işçiyi gözetme borcu yüklemekte ve bunun bir sonucu olarak da işverenin, işçinin kişiliğini serbestçe geliştirebilmesine olanak tanınması gerekmektedir. Tüm bu hususlar işçiye, ücreti ödeniyor olsa bile, işverenden yapacağı işi göstermesini isteme hakkı vermekte, yani

fiilî çalışma talebinde bulunulmasına imkân tanımaktadır. Bu yönde açılacak bir davadan önce ya da açılmış bir davada yargılama sırasında işçi, kendisine çalışacağı işin gösterilmesini ihtiyatî tedbir yolu ile talep edebilecektir.

İşçiye, işveren ya da işyerinde çalışan diğer işçiler tarafından sistemli bir şekilde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları içeren mobbing, işçinin bedensel ve ruhsal açıdan zarar görmesine neden olmaktadır. İşçi, kişilik haklarına saldırı ve işçiyi gözetme borcunun ihlâli sonucunu doğuran mobbingi oluşturan davranışların durdurulması için saldırıya son verilmesi davası (TMK m.25/1) açabilecek ve bu davada bu saldırının ihtiyatî tedbir yolu ile durdurulmasını talep edebilecektir. Bunun yanı sıra mobbing nedeniyle uğradığı zararların tazmini için açmış olduğu maddî tazminat davasında işçinin, bu tazminat kapsamında bir miktar paranın dava sonuçlanmadan önce ihtiyatî tedbir yolu ile kendisine ödenmesini talep etmesi hâlinde mahkeme yine zaruret hâlinin varlığını araştıracaktır. Örneğin mobbing mağduru olan işçinin, bu davranışlar sonucu rahatsızlanması nedeniyle tedavi görmesi ve tedavi giderlerini karşılayabilecek maddî imkânlarının olmaması hâlinde zaruret hâlinin mevcut olduğu kabul edilerek tedavi giderlerini karşılayacak miktarda paranın tedbir yolu ile işçiye ödenmesine karar verilebilecektir. Maddî tazminat, dava sonucunda muaccel hâle geleceği için bu alacağının tahsilini güvence altına almak isteyen işçinin, İcra ve İflas Kanunu'nun 257. maddesinin ikinci fıkrasındaki özel şartların gerçekleştiği yönünde mahkemede kanaat uyandırması gerekecektir.

İş güvencesi kapsamındaki bir işçinin (İşK m.18), iş sözleşmesinin işveren tarafından feshi hâlinde bu feshin geçerli bir nedene dayanmadığı iddiasıyla açmış olduğu işe iade davasında (İşK m.20) iş sözleşmesinin feshinin geçersizliği açıkça anlaşılıyor veya işçinin menfaatleri işverene göre daha ağır basıyorsa işçinin ihtiyatî tedbir yoluyla işe iadesine karar verilebilir. Mahkemece “işçinin işe iadesi, tedbir talep edenin süresinde başvurması üzerine işe başlatılmaması hâlinde ise ödenmesi gereken tazminata” karar verilmelidir.

İş Kanunu'nun 28. maddesine göre işten ayrılan işçi, eski işvereninden o işyerinde ne iş yaptığını ve süresini gösteren bir belge düzenleyip kendisine vermesini isteyebilir. İşverenin bu yükümlülüğünü yerine getirmemesi hâlinde işçi, bu belgenin düzenlenip kendisine verilmesini dava yolu ile talep edebilir. Eğer işçinin içinde bulunduğu durum bir an önce bu belgeyi almasını gerekli kılıyorsa ihtiyatî tedbir yolu ile bu belgenin düzenlenerek kendisine verilemesine karar verilebilecektir.

İşin yapılması için işçiye verilmiş olan iş aletleri iş ilişkisinin sona ermesinden sonra da işçide kalmış ise, işveren bu iş aletlerinin geri verilmesini isteyebilir. Bu iş aletlerine acilen ihtiyaç duyan işveren, bunların eda tedbiri yolu ile kendisine iade edilmesini isteyebilir. İşveren, iş aletlerine acilen ihtiyaç duymamakla birlikte işçinin bunlara zarar vereceğinden endişe duyuyorsa iş aletlerinin yediemine teslim edilmesi şeklinde teminat tedbiri de talep edebilir.

İşçinin çalışma koşullarında işveren tarafından esaslı değişiklik yapılabilmesi için işçinin bu değişiklik önerisini 6 iş günü içinde yazılı olarak kabul etmesi gerekmektedir. Aksi takdirde yapılmak istenen değişiklikler işçi açısından bağlayıcı olmayacaktır (İŞK m.22). İşverenin, işçi tarafından kabul edilmeyen değişiklik önerisini tek taraflı olarak uygulamaya çalışması hâlinde ise sözleşmeye aykırılık söz konusu olacaktır. Bu durumda işçi aslında kendisini bağlamayan bu esaslı değişikliğin fiilen uygulanmasının önüne geçilmesi için işverene karşı dava açabilir. Ancak yargılama sürecinde işçi bu fiilî uygulamaya göre hareket etmek zorunda kalabilecektir. Örneğin İzmir'de çalışırken Van'a tayin edilen ve İzmir'deki işyerinde çalışmasına engel olunarak Van'da çalışmaya zorlanan işçi, bu fiilî uygulamanın önüne geçilmesi için dava açabilecektir; fakat dava sonuçlanıncaya kadar Van'a taşınmak zorunda kalabilecek ve bu da onun açısından mağduriyetlere sebep olabilecektir. İşte böyle bir durumda çalışma koşullarında yapılan esaslı değişikliğin ihtiyatî tedbir yoluyla durdurulmasına karar verilmesi mümkündür.

Bir grev ya da lokavtın kanun dışı olduğunun tespiti için açılan davada kanun koyucunun ihtiyatî tedbir yolu ile grev veya lokavtın durdurulmasının talep

edilebileceğini düzenlemesi (TİSGLK m.46/2), iş yargılamasında geçici hukukî koruma tedbirlerinin toplu iş hukuku bakımından somut bir örneğidir.

Bakanlar Kurulu tarafından kanunî bir grev ya da lokavtın ertelenmesi hâlinde (TİSGLK m.33), Bakanlar Kurulu'nun bu kararı aleyhine açılan iptal davasında yürütmenin durdurulmasına karar verilmesi de talep edilebilecektir. Yürütmenin durdurulması da ihtiyatî tedbir, ihtiyatî haciz ve delil tespiti gibi bir geçici hukukî koruma türü olup kendine özgü özellikleri bulunmaktadır. Çalışmamızda incelediğimiz diğer geçici hukukî korumalardan farklı olarak yürütmenin durdurulması Danıştay'dan talep edilecektir (TİSGLK m.33/2).

İşçi sendikası tarafından yetki belgesi alınmadan yapılan bir toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğünün ileri sürüldüğü davada talep üzerine mahkemece toplu iş sözleşmesini uygulanması dava sonuna kadar durdurulabilecektir (TİSGLK m.16/4). Mahkemenin vereceği bu durdurma kararı ihtiyatî tedbir niteliğindedir.

## BİBLİYOGRAFYA

- **AKINCI Şahin**, Karşılaştırmalı Borçlar Hukuku Özel Hükümler (Türk Kazak Hukuku), Konya 2004.
- **AKINCI Ziya**, “Hakemlerin İhtiyati Tedbir ve İhtiyati Haciz Kararı Verme Yetkisi”, Prof. Dr. Şükrü Postacıoğlu’na Armağan, İzmir 1997, s. 209 – 224.
- **AKINTÜRK Turgut**, Borçlar Hukuku, 12. Bası, İstanbul 2006.
- **AKİL Cenk**, “Medeni Yargılama Hukukunda Mahkemelerce Yapılan Delil Tespiti”, AÜHFD, C. 58, 2009/1, s. 1 – 62.
- **AKİPEK Jale G./AKINTÜRK Turgut**, Türk Medenî Hukuku (Başlangıç Hükümleri ve Kişiler Hukuku), C. I, 6. Bası, İstanbul 2007.
- **AKKAN Mine**, “Medenî Usûl Hukukunda Etkin Hukukî Koruma”, LEGAL MİHDER, 2007/1, s. 29 – 68.
- **AKTAY A. Nizamettin/ARICI, Kadir/SENYEN-KAPLAN E. Tuncay**, İş Hukuku, 2. Bası, Ankara 2007.
- **AKYAZAN Sıtkı**, İhtiyati Hacizler ve Hacze İştirak Dereceleri, İstanbul 1958.
- **AKYİĞİT Ercan**, “Kullandırılmayan Yıllık İzin Ücretinde Gecikme Faizi”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 20, 2006/3, s. 1 – 16 (Gecikme Faizi).
- **AKYİĞİT Ercan**, 1475 Sayılı İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununa Göre Yıllık Ücretli İzin, Ankara 2000.
- **AKYİĞİT Ercan**, İş Hukuku, 7. Basım, Ankara 2008 (İş Hukuku).
- **AKYİĞİT Ercan**, Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade), Ankara 2007 (İşe İade).
- **AKYOL Leyla**, Medenî Usul Hukukunda Delil Tespiti, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2003.
- **ALANGOYA Yavuz H./YILDIRIM Kâmil M./DEREN-YILDIRIM Nevhis**, Medenî Usul Hukuku Esasları, 7. Baskı, İstanbul 2009.

- **ALANGOYA** Yavuz, “ ‘Davanın Esasını Çözümleyecek veya Böyle Bir Sonuç Doğuracak Biçimde İhtiyati Tedbir Karar’ları Hakkında” MÜHFD, Prof. Dr. Aydın AYBAY’a Armağan, 2007/2, s. 325 – 344.
- **ALBAYRAK** Hakan, “Geçici Hukuki Himaye Tedbirlerinde Yaklaşık İspat”, THD 2009/31, s. 79 – 98.
- **ALP** Mustafa, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, Ankara 2005.
- **ALPAGUT** Sevil, “İş Kanunu’nun 22. Maddesinin Uygulama Alanı – Sözleşme Hükümlerinin Geçerliliği Sorunu ve Yargıtay’ın Konuya İlişkin Kararları”, LEGAL İSGHD, 2006/9, s. 49 – 64.
- **ALTIPARMAK** Ayşe/**KÜZECİ** Deniz, “Türk Hukukunda Yeni Bir Kavram: İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, THD, 2009/35, s. 47 – 56.
- **ANSAY** Sabri Şakir, Hukuk İcra ve İflâs Usulleri, 5. Bası, Ankara 1960.
- **ANSAY** Sabri Şakir, Hukuk Yargılama Usulleri, 7. Bası, Ankara 1960 (Yargılama).
- **ARAS** Bahattin, “İhtiyati Tedbir ve Delil Tespiti Kararlarına İtiraz ve Yeni Hukuk Muhakemeleri Kanun Tasarısının Bu Konuda Getirdiği Yenilikler”, THD, 2008/20, s. 67 – 80.
- **ARSLAN ERTÜRK** Arzu, “İşe İade Kararı ve İşverene Başvuruda Bulunma Koşulu”, LEGAL İSGHD, 2009/24, s. 1425 – 1441.
- **AYDINLI** İbrahim, “İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Maddelerinin Değerlendirilmesi”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 19, 2005/6, s. 21 – 42.
- **BAYCIK** Gaye, “İş Akdini Fesih Sebebinin Değiştirilmesi”, AÜHFD, C. 55, 2006/1, s. 115 – 134.
- **BAYRAM** Fuat, “Türk İş Hukuku Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, LEGAL İSGHD, 2007/14, s. 552 – 574.
- **BELGESAY** Mustafa Reşit, Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu Şerhi, İstanbul 1939.

- **BELLİ** Doğan Bülent, Basın Yolu İle Kişilik Hakkına Saldırılarından Doğan Hukuki Sorumluluk, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2007.
- **BERKİ** Şakir, Hukuk Muhakemeleri Usulu, Ankara 1959.
- **BERKİN** Necmeddin M., İhtiyati Haciz, İstanbul 1962.
- **BİLGE** Necip/**ÖNEN** Ergun, Medenî Yargılama Hukuku Dersleri, 3. Baskı, Ankara 1978.
- **BİLGİLİ** Abbas, İş Güvencesi Hukuku İşe İade Davaları, Ankara 2004.
- **BİNAT** Duygu, Basın Yoluyla Kişilik Haklarına Saldırılarda Manevi Tazminat, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2008.
- **BİRBEN** Erhan/**ÖKTEM**, Sezgi, “İş Yargılamasının Medeni Usûl Hukukuna Hakim Olan İlkeler Bakımından Değerlendirilmesi”, Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan, C. II, İstanbul 2001, s. 1076 – 1143.
- **BOZKURT** H. Argun, “İş Mahkemeleri ve Yargılama Yöntemi”, SİCİL, 2007/8, s. 55 – 65.
- **BOZKURT** H. Argun, İş Yargılaması Usul Hukuku, 2. Baskı, Ankara 2003 (İş Yargılaması).
- **BOZKURT** Yeliz, Ücretin Gününde Ödenmemesi Sebebiyle İş Görmekten Kaçınma Hakkı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2007.
- **BULUT** Ali, İş Sözleşmesinde Değişiklik, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2008.
- **CANBOLAT** Talat, “İş Yargılaması ve Özellikleri”, Argumentum, Kasım 1990, C. 1, S. 4, s. 48 – 52.
- **ÇANKAYA** Osman Güven/**GÜNAY** Cevdet İlhan/**GÖKTAŞ** Seracettin, Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Ankara 2006.
- **ÇELİK** Çağrı, İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Sebeplerle Süreli Feshi ve Sonuçları, Ankara 2007.



- **ÇELİK** Nuri, “Kısmi Süreli Çalışmada İşçinin Kıdeminin Hesabı”, Kamu – İş, C. 6, 2002/4, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/645.pdf>, (01.08.2010) , s. 1 – 10, (Kısmî Çalışma).
- **ÇELİK** Nuri, İş Hukuku Dersleri, 22. Bası, İstanbul 2009.
- **ÇİFTÇİ** Pınar, İcra Hukukunda Menfaat Dengesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2008.
- **ÇİL** Şahin, İş Kanunu Şerhi (Madde 1 – 19), C. 1, 2. Baskı, Ankara 2007 (C. 1).
- **ÇİL** Şahin, İş Kanunu Şerhi (Madde 20 – 39), C. 2, 2. Baskı, Ankara 2007 (C. 2).
- **ÇİL** Şahin, İş Kanunu Şerhi (Madde 40 – 122), C. 3, 2. Baskı, Ankara 2007 (C. 3).
- **ÇÖĞENLİ** M. Taner, Türk İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin, İstanbul 1983.
- **ÇUBUKÇU** Erdoğan: “4857 sayılı Yeni İş Kanunu Açısından İşçinin Yıllık Ücretli İzni Hakkındaki Düşünceler”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.21, 2008/4, s. 1 – 7.
- **DEĞER** Senem, İşçinin Ücretinin Usûlüne Uygun Ödenmemesinin Hukukî Sonuçları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2006.
- **DELİDUMAN** Seyithan, “İş Mahkemesi Kararlarının Katılma Yolu ile Temyizi Mümkün Müdür?”, AÜEHFD, C. VII, 2003/1-2, s. 369 – 376.
- **DEMİR** Cuma Arif, İş Güvencesi ve 4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre İşe İade Davaları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2006.
- **DEMİR** Fevzi, En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 5. Baskı, İzmir 2009.
- **DEMİR KAYMAZ** Gülsemin, İşyerinde Yıldırma (Mobbing) Eğilimleri: “Bir Örnek Olay”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.
- **DEMİRCİOĞLU** A. Murat/CENTEL Tankut, İş Hukuku, 13. Baskı, İstanbul 2009.

- **DEREN-YILDIRIM** Nevhis, (Çev. **ÖZKAYA** Hamide Özden), “Medeni Usul Hukuku’nun Evrenselleşmesi Yolunda İhtiyati Tedbir Alanında Yabancı Hukukun Etkileri”, Prof. Dr. Ergun Önen’e Armağan, İstanbul 2003, s. 305 – 317 (Evrenselleşme).
- **DEREN-YILDIRIM** Nevhis, “4949 sayılı ve 17.7.2003 Tarihli Kanun ile Yapılan Değişiklik Çerçevesinde İhtiyati Haciz Kararlarının Hukuki Niteliği ve Kontrolü”, YÜHFD, C. 1, 2004/2, s. 431 – 443 (Değişiklik).
- **DEREN-YILDIRIM** Nevhis, “Geçici Hukuki Korumalar”, Hukuk Muhakemeleri Kanunu Tasarısı’nın Getirdiği Yenilikler ve Bu Yeniliklerin Değerlendirilmesi, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2008, s. 57 – 64 (Geçici Hukukî Korumalar).
- **DEREN-YILDIRIM** Nevhis, “Marka Hukukunda İhtiyati Tedbirlere İlişkin Bazı Sorunlar”, Bilgi Toplumunda Hukuk Ünal Tekinalp’e Armağan, C. II, İstanbul 2003, s. 199 – 207.
- **DEREN-YILDIRIM** Nevhis, Haksız Rekabet Hukuku ile Fikri ve Sınai Mülkiyet Hukuku’nda İhtiyati Tedbirler, 2. Baskı, İstanbul 2002 (İhtiyati Tedbirler).
- **DÖNMEZ** Kazım Yücel, İşçinin Borçları, Ankara 2000.
- **DULAY** Dilek, “İş Hukuku Çerçevesinde Mobbing Kavramı”, THD 2010/42, s. 15 – 19.
- **DURAL** Mustafa/**ÖĞÜZ** Tufan, Kişiler Hukuku, 8. Bası, İstanbul 2006.
- **DURMAN** Okay, “İhtiyati Tedbirde ve İhtiyati Tedbirden Sonra Davada Görevli Mahkeme”, LEGAL MİHDER, 2010/1, s. 53 – 86.
- **EKMEKÇİ** Ömer, “Türk Borçlar Kanunu Tasarısının İş Sözleşmesine İlişkin Belli Başlı Hükümleri”, SİCİL, 2009/13, s. 19 – 28.
- **EKONOMİ** Münir, “Çalışma Şartlarının Belirlenmesi ve Değişen İlişkilere Uyumu”, Prof. Dr. Kemal Oğuzman’a Armağan, Ankara 1997, s. 157 – 179 (Çalışma Şartları).
- **EKONOMİ** Münir, İş Hukuku – Ferdi İş Hukuku, C. I, 2. Bası, İstanbul 1980.

- **ERCAN** İbrahim, “İhtiyati Tedbir Kararına Muhalefet Edenlerin Cezalandırılması (HUMK m.113/A)”, Bilgi Toplumunda Hukuk Ünal Tekinalp’e Armağan, C. II, İstanbul 2003, s. 925 – 938 (HUMK m.113/A).
- **ERCAN** İbrahim, Medenî Usul Hukukunda İhtiyati Tedbir, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya 1992.
- **ERDÖNMEZ** Güray, “İş Mahkemeleri Kanununun 8. Maddesinin 3. Fıkrası Üzerine Bir İnceleme”, Prof. Dr. Ergun Önen’e Armağan, İstanbul 2003, s. 181 – 190.
- **EREN** Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 8. Bası, İstanbul 2003.
- **ERGENEKON** Sevda, “İşyerinde Duygusal Taciz (Mobbing)”, Kazancı Hakemli Hukuk Dergisi, S. 19 – 20, s. 29 – 37.
- **ERİŞİR** Evrim, “Para Alacaklarında İhtiyati 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 – 251 (Para Alacaklarında İhtiyatî Tedbirler).
- **ERİŞİR** Evrim, İhtiyatî Tedbir Türleri, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2010.
- **ERİŞİR** Evrim, Medeni Usûl Hukukunda Taraf Ehliyeti, İzmir 2007 (Taraf Ehliyeti).
- **EROĞLU** Sevilay, “Haksız Rekabete İlişkin İhtiyati Tedbirler”, İzBD 2000/1, s. 39 – 68.
- **EROL** Nüzhet, “Türk İş Hukukunda Mahkemelerin Yer İtibariyle Yetkisi (Selahiyeti) ve Selahiyet Anlaşmaları”, İBD, C. XLII, Mayıs – Haziran 1968, s. 333 – 337.
- **ERTÜRK** Abbas, Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemleri (Ankara İli İlköğretim Okulları Örneği), Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2005.
- **ESENER** Turhan, İş Hukuku, 3. Bası, Ankara 1978.

- **EYRENCİ Öner/TAŞKENT Savaş/ULUCAN Devrim**, Bireysel İş Hukuku, 3. Bası, İstanbul 2006.
- **FİDAN Melis**, İşe İade Davası ve Sonuçları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2006.
- **GÖKTAŞ Seracettin**, Türk İş Hukukunda İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2008.
- **GÜLVER Ender**, “İş Yargılamasında Görev”, İÜHFİM, C. LIX, S. 1-2, Yıl 2001, s. 371 – 419.
- **GÜNAY Cevdet İlhan**, “İş Mahkemelerinin Görevi”, ABD, S. 1999/2-3, s. 77 – 108.
- **GÜNAY Cevdet İlhan**, İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi, Ankara 2000 (Şerh).
- **GÜNAY Cevdet İlhan**, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 2. Baskı, Ankara 2008 (İş Hukuku).
- **GÜNAY Cevdet İlhan**, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Uygulaması, Ankara 2007 (Uygulama).
- **GÜNAY Mehmet/GÜNAY Meryem**, “Delil Tespiti”, Adalet Dergisi, 2009/34, s. 123 – 138.
- **GÜNDOĞDU Dursun Ali**, İhtiyati Haciz Sebepleri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli 2006.
- **GÜNDÜZ Selim**, “Yeni Mevzuatın Işığında İşverenin İşçiyi Gözetme Borcunun Kapsamı”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 19, 2005/6, s. 43 – 60.
- **GÜVEN Ercan/AYDIN Ufuk**, Bireysel İş Hukuku, 2. Bası, Eskişehir 2007.
- **GÜVEN Mehmet**, Mevzuatımızda Sendika, Toplu İş Sözleşmesi ve Grev Hakları Açısından Memur ve İşçinin Durumu, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2007.
- **HANAĞASI Emel**: Davada Menfaat, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2007.
- **HELVACI Serap**, Gerçek Kişiler, 3. Bası, İstanbul 2010.

- **KABAKCI** Mahmut, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununa Göre Toplu Pazarlık Sürecinde Ortaya Çıkan Uyuşmazlıkların Çözüm Aracı Olarak Grev ve Lokavt, İstanbul 2004.
- **KANDİL** Ali Hamdi, İdari Yargıda Yürütmenin Durdurulması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2007.
- **KAPLAN** Emine Tuncay, “İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı”, Kamu – İş, Prof. Dr. Kâmil Turan’a Armağan, C. 7, 2003/2, s. 137 – 151.
- **KAR** Bektaş, “İş Güvencesi Kavramı”, LEGAL İSGHD, 2005/6, s. 560 – 567.
- **KAYA** Arslan, “Garantilerde İhtiyati Tedbir ve İhtiyati Haciz”, Prof. Dr. Hayri Domaniç’e Armağan, İstanbul 1995, s. 139 – 154.
- **KESER** Esra Durşen, İşçinin İşverenin Talimatlarına Uyma Borcu, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tez, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2007.
- **KESER** Hakan, Türk Kamu Sektöründe Bireysel İş İlişkileri, 2. Bası, İzmir 2007.
- **KILIÇOĞLU** Ahmet M., Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 9. Bası, Ankara 2007.
- **KILIÇOĞLU** Mustafa, Toplu İş Hukukundan Doğan Davalar ve Çözüm Yolları, İstanbul 2007 (Toplu İş Hukukundan Doğan Davalar).
- **KILINÇ**, Bahadır: Anayasa ve İdare Hukukunda Yürütmenin Durdurulması, Ankara 1997.
- **KOÇ** Muzaffer, “İş Güvencesi Kapsamında Geçersiz Nedenle Yapılan Feshin Sonuçları”, THD, 2009/39, s. 53 – 62.
- **KONURALP** Cengiz Serhat, İcra ve İflâs Hukukunda İhtiyati Tedbirler, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2006.
- **KONURALP** Haluk, Medenî Usul Hukukunda İspat Kurallarının Zorlanan Sınırları, Ankara 1999.

- **KUNT** Püren, İşçinin Performansı Sebebiyle İş Sözleşmesinin Feshi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2007.
- **KURU** Baki, Hukuk Muhakemeleri Usulü, 6. Baskı, C. IV, İstanbul 2001 (C. IV).
- **KURU** Baki, “2008 Tarihli Hukuk Muhakemeleri Kanunu Tasarısı Hakkında Genel Değerlendirme”, LEGAL MİHDER, 2009/1, s. 13 – 50.
- **KURU** Baki, İcra ve İflâs Hukuku El Kitabı, 2. Bası, İstanbul 2006 (El Kitabı).
- **KURU** Baki/**ARSLAN** Ramazan/**YILMAZ** Ejder, İcra ve İflas Hukuku, 23. Bası, Ankara 2009 (İcra ve İflâs).
- **KURU** Baki/**ARSLAN** Ramazan/**YILMAZ** Ejder, Medenî Usul Hukuku, 20. Bası, Ankara 2009.
- **MERCİMEK** Serkan, “İş Mahkemelerinden Verilen Nihai Kararlar Temyiz Edildiğinde Temyiz Dilekçesinin Karşı Tarafa Tebliği Gerekir Mi?”, ABD, 2000/2, s. 93 – 100.
- **METİN** Filiz, Vergi Yargısında Yürütmenin Durdurulması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2009.
- **MUŞUL** Timuçin, Medenî Usul Hukuku (Temel Bilgiler), 2. Baskı, Ankara 2009.
- **NARMANLIOĞLU** Ünal, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 3. Bası, İzmir 1998 (Ferdî İş İlişkileri).
- **NARMANLIOĞLU** Ünal, İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, İzmir 2001.
- **NOMER** Halûk N., Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 8. Bası, İstanbul 2010.
- **ODYAKMAZ** Zehra/**KAYMAK** Ümit/**ERCAN**, İsmail: İdari Yargı, 4. Bası, İstanbul 2008.
- **OĞUZMAN** M. Kemal/**ÖZ** Turgut, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 5. Baskı, İstanbul 2006.
- **ONAR** Sıddık Sami/**BELGESAY** Mustafa Reşit, Adliye Hukukunun Umumî Esasları, İstanbul 1944.

- **ÖKSÜZ** Ömer, “Yıllık Ücretli İzin”, LEGAL İSGHD, 2006/11, s. 854 – 865.
- **ÖZAY** İl Han, Gün Işığında Yönetim II Yargısal Koruma, İstanbul 2004.
- **ÖZBEK** Mustafa, “Geçici Hukukî Himaye Tedbirleri Başlığı Altında İhtiyatî Tedbir ile Yürütmenin Durdurulması Kavramlarının Farkları Nelerdir?”, TNBHD, 2000/106, s. 73 – 77.
- **ÖZDEMİR** Erdem, “İş Hukukunda Mutlak Emredici Hükümlerin Yeri”, AÜHFD, C. 54, 2005/3, s. 95 – 120.
- **ÖZEKES** Muhammet, “Fikir ve Sanat Eserleri Hukukunda İhtiyati Tedbirler”, DEÜHFD, C. 4, 2002/2, s. 89 – 137 (Fikir ve Sanat Eserleri).
- **ÖZEKES** Muhammet, “Hukuk Yargılaması ve İcra Hukuku Yönünden İşe İade Davaları ve Uygulama Sorunları”, LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı – İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları, İstanbul 2005, s. 131 – 170 (İşe İade).
- **ÖZEKES** Muhammet, “İcra ve İflâs Kanunu’nda İhtiyati Hacze İlişkin Değişikliklerin Değerlendirilmesi”, YÜHFD, C. 1, 2004/2, s. 445 – 457 (Değişikliklerin Değerlendirilmesi).
- **ÖZEKES** Muhammet, “İhtiyati Haciz Kararlarının Gerekçeli Olması ve Kanun Yoluna Başvuru – Bir Karar Üzerine Değerlendirme”, Prof. Dr. Yavuz Alangoya İçin Armağan, İstanbul 2007, s. 469 – 484 (Gerekçe).
- **ÖZEKES** Muhammet, “İş Kanunu’nun 20. ve 21. Maddelerinin Medeni Yargılama ve İcra Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi”, Prof. Dr. Baki Kuru Armağanı, Ankara 2004, s. 479 – 514 (Değerlendirme).
- **ÖZEKES** Muhammet, “İşe İade Davalarında Hüküm Altına Alınan Alacakların Takibi ve İcra Tazminatları”, SİCİL, 2006/4, s. 33 (Alacakların Takibi).
- **ÖZEKES** Muhammet, İcra ve İflâs Hukukunda İhtiyati Haciz, Ankara 1999.
- **ÖZEKES** Muhammet, Medenî Usûl Hukukunda Aslî Mühale, İstanbul 1995 (Aslî Müdahale).
- **ÖZEKES** Muhammet, Medeni Usul Hukukunda Hukukî Dinlenilme Hakkı, Ankara 2003 (Hukukî Dinlenilme Hakkı).

- **ÖZEKES** Muhammet/**ERİŞİR** Evrim, “Konusu Para Alacağı Olan Geçici Hukuki Korumaların Karşılaştırılması ve Değerlendirilmesi”, **LEGAL MİHDER**, 2006/5, s. 1235 – 1274.
- **ÖZKAN** Hasan, İhtiyati Tedbir, Delil Tespiti ve İhtiyati Haciz ile Kamu Alacağının Tahsilinde İhtiyati Haciz, Ankara 2001.
- **ÖZKÖK** Süleyman, İhtiyati Tedbirler (HUMK m. 101-113/A), Ankara 2002.
- **ÖZPINAR** Murat, 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında İş Güvencesi ve İşe İade Düzenlemesi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir 2006.
- **PEKCANITEZ** Hakan, “Hukuki Dinlenilme Hakkı”, Prof. Dr. Seyfullah Edis’e Armağan, İzmir 2000, s. 753 – 791.
- **PEKCANITEZ** Hakan, Medenî Usul Hukukunda Fer’i Müdahale, Ankara 1992.
- **PEKCANITEZ** Hakan/**ATALAY** Oğuz/**ÖZEKES** Muhammet, Medenî Usûl Hukuku, 8. Bası, Ankara 2009.
- **PEKCANITEZ** Hakan/**ATALAY** Oğuz/**SUNGURTEKİN ÖZKAN** Meral/**ÖZEKES** Muhammet, İcra ve İflâs Hukuku, 7. Bası, Ankara 2009.
- **POSTACIOĞLU** E. İlhan, Medeni Usul Hukuku Dersleri, 6. Bası, İstanbul 1975.
- **POSTACIOĞLU** İlhan E., İcra Hukuku Esasları, 4. Bası, İstanbul 1982 (İcra Hukuku).
- **SALDIRIM** Mustafa, “İhtiyati Tedbir ve İhtiyati Haciz Üzerine Karşılaştırmalı Bir İnceleme”, **ABD**, S. 1999/2-3, s. 205 – 223.
- **SARIBAY** Gizem, Türk İş Hukukunda Fesih Usulü, Feshe İtiraz ve Feshe İtirazın Sonuçları, İstanbul 2007.
- **SARISÖZEN** İsmet, “İş Mahkemesinde Uygulanan Yargılama Usulü Konusunda Karşılaştırmalı Bir İnceleme”, Prof. Dr. Akif Erginay’a 65. Yaş Armağanı, Ankara 1981, s. 201 – 250.
- **SAVAŞ** Fatma Burcu, İşyerinde Manevi Taciz, İstanbul 2007.
- **SERATLI** Gaye Burcu, “4857 sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği”, **AÜHFD**, C. 53, 2004/2, s. 197 – 245.



- **SEVEN** Vural, “Kıymetli Evrakın Zıyai Halinde Uygulanabilecek Önleyici Tedbirler”, İzBD, S. 4, Ekim 1996, s. 8 – 22.
- **SOYER** Polat, “İş Hayatındaki Önemli Bir Sorun Üzerine Not İşverenin Yıllık Ücretli İzin Hakkını Kullandırmaması”, Prof. Dr. Kemal Oğuzman’a Armağan, GÜHFD, 2002/1, s. 291 – 299.
- **SOYSAL** Abdullah, “İş Yaşamında Stres”, Çimento İşveren Dergisi, Mayıs 2009, S. 3, C. 23, s. 17 – 40.
- **SUR** Melda, İş Hukuku Toplu İlişkiler, 3. Bası, Ankara 2009.
- **SÜMER** Halûk Hâdi, İş Hukuku, 14. Baskı, Konya 2008.
- **SÜZEK** Sarper, “Bireysel İş Hukukunun Bugünü ve Geleceği”, SİCİL, 2009/14, s. 5 – 28 (Bugün ve Gelecek).
- **SÜZEK** Sarper, “İşçi Ücretlerinin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları”, AÜHFD, C. 56, 2007/4, s. 207 – 221 (Ücret).
- **SÜZEK** Sarper, İş Akdini Fesih Hakkının Sınırlandırılması, Kamu – İş, C. 6, 2002/4, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/644.pdf>, (01.08.2010), s. 1 – 23 (Sınırlandırma).
- **SÜZEK** Sarper, İş Hukuku, 4. Bası, İstanbul 2008.
- **ŞAFAK** Can, 4857 sayılı Kanun Çerçevesinde Kısmi (Part-Time) Çalışma, [http://www.kristalis.org.tr/aa\\_dokuman/kismi\\_calisma.pdf](http://www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/kismi_calisma.pdf), (22.06.2010), s. 1 – 11.
- **ŞAHLANAN** Fevzi, “İş Yargılaması”, İÜHFM, C. XLII, S. 1-4, İstanbul 1977, s. 377 – 421.
- **ŞAKAR** Müjdat, İş Hukuku Uygulaması, 6. Baskı, İstanbul 2005.
- **ŞARLAK** Jale Ceylan, Türk Vergi Hukukunda İhtiyati Haciz ve İhtiyati Tahakkuk, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2007.
- **ŞEN** Murat, “İş Mahkemelerinde Yetki ve Yetki Sözleşmeleri”, AÜEHFD, 2004, C. VIII, S. 1-2, s. 563 – 581.
- **ŞEN** Murat, İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik, Ankara 2005 (Çalışma Koşullarında Değişiklik).

- **TAŞ KORKMAZ**, Hülya: Türk Hukuku'nda İhtiyati Tedbirler, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır 1995.
- **TINAZ** Pınar, “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, İnternet Baskısı, 2006/4, <http://www.calismatoplum.org/sayi11/tinaz.doc>, (13.08.2009), s. 13 – 28.
- **TOPAL** Güneş, İş Kanununa Göre Geçerli Nedenlerle Yapılan Fesih ve İş Güvencesinin Uygulanmadığı Durumlarda Bildirimli Feshin Karşılaştırılması, Ankara 2008.
- **TOPALHAN** Türker, “275 ve 2822 sayılı Yasalar Döneminde Grev Ertelemelerinin Mukayeseli Analizi”, Kamu – İş, C. 7, 2003/2, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/7232.pdf>, (01.08.2010), s. 1 – 25.
- **TOPRAK** Aydın, Vergi Yargısında Yürütmenin Durdurulması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2006.
- **TUĞLACI** Pars, Ekonomi ve Hukuk Terimleri Sözlüğü, 4. Baskı, İstanbul 2002.
- **TUNCAY** A. Can, “İş Mahkemelerinin Görev ve Yetkisi Üzerinde Düşünceler”, İBD, 1988, C. 62, S. 4-5-6, s. 221 – 235.
- **TUNCAY** A. Can, Toplu İş Hukuku, İstanbul 1999 (Toplu İş Hukuku).
- **TUNÇOMAĞ** Kenan/CENTELE Tankut, İş Hukukunun Esasları, 5. Bası, İstanbul 2008.
- **TUTUMLU** Mehmet Akif, “Görevsizlik Kararının Kesinleşmesi Sürecinde ‘İhtiyati Tedbir’in Hangi Mahkemeden İsteneceği ve Kararın Nasıl Oluşturulacağı Sorunu”, Hukuk Gündemi, 2005/3, s. 28 – 29.
- **TUTUMLU** Mehmet Akif, Medeni Usul Hukuku Sorunları, Ankara 2009 (Sorunlar).
- **UŞAN** M. Fatih, “Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Davalarının Sonuçları”, Kamu – İş, C. 10, 2008/1, s. 1 – 47.
- **UYAR** Talih, İcra Hukukunda Haciz, 2. Baskı, Manisa 1990.

- **UYAR** Talih, İcra ve İflâs Kanunu Şerhi, C. 11 (İİK. 265 – 277), 2. Baskı, Ankara 2009 (Şerh).
- **ÜRCAN** Gülümden, “İşe İade Davasında Husumet”, Halûk Konuralp Anısına Armağan, C. 1, Ankara 2009, s. 1197 – 1217.
- **ÜRCAN** Gülümden, Bireysel ve Toplu İş Hukukunda Tespit Davaları, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2008 (Tespit Davaları).
- **ÜRCAN** Gülümden, Sözlü Yargılama Usulü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2002 (Sözlü Yargılama Usulü).
- **ÜSTÜNDAĞ** Saim, İcra Hukukunun Esasları, 8. Baskı, İstanbul 2004 (İcra Hukuku).
- **ÜSTÜNDAĞ** Saim, İhtiyati Tedbirler, İstanbul 1981 (İhtiyatî Tedbirler).
- **ÜSTÜNDAĞ** Saim, Medeni Yargılama Hukuku, 7. Bası, İstanbul 2000.
- **WALKER** Wolf-Dietrich (Çev. **ÖZEKES**, Muhammet), “İş Hukukunda Geçici Hukuki Korumalara İlişkin Seçilmiş Problemler”, LEGAL MİHDER, C. 1, 2005/2, s. 379 – 389.
- **YEŞİLYURT** Çiğdem, Kısmi Süreli İş Sözleşmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya 2006.
- **YILDIRIMOĞLU** Hakan, Avrupa Birliği ve Türkiye’de Grev Yasakları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2006.
- **YILMAZ** Abdullah/**ERGUN ÖZLER** Derya/**MERCAN** Nuray, “Mobbing ve Örgüt İklimi İle İlişisine Yönelik Ampirik Bir Çalışma”, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Güz 2008, C. 7, S. 26, <http://www.esosder.org/dergi/26334-357.pdf> (12.04.2010), s. 334 – 357.
- **YILMAZ** Ejder, “Dosyadan El Çeken Mahkemenin Kanunolu Aşamasında Bulunan Davada İhtiyatî Tedbir Kararı Verme Yetkisi”, LEGAL MİHDER, 2009/2, s. 213 – 220 (İhtiyatî Tedbir).
- **YILMAZ** Ejder, “İşe İade Davalarında Yargılama Usulü İle İlgili Özellikler”, SİCİL, 2006/4, s. 20 – 31 (İşe İade).

- **YILMAZ** Ejder, “İşe İade Davasında Verilen Hükümün İcra Takibine Konulması”, SİCİL, 2010/17, s. 45 – 52 (Hükümün İcrası).
- **YILMAZ** Ejder, Geçici Hukuki Himaye Tedbirleri, C. I, Ankara 2001 (C. I).
- **YILMAZ** Ejder, Geçici Hukuki Himaye Tedbirleri, C. II, Ankara 2001 (C. II).
- **YILMAZ** Orhan, İhtiyati Tedbirler, 2. Bası, Konya, (Tarihi Belirsiz).
- **YILMAZ** Zehra Sanem, Sermaye Şirketlerinde (Anonim ve Limited Şirketlerde) Geçici Hukuki Korumalar (İhtiyati Tedbirler), 3. Bası, Ankara 2010.
- **YÜCETÜRK** E. Elif, “Örgütlerde Durdurulamayan Yıldırma Uygulamaları: Düş Mü? Gerçek Mi?”, [http://bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl\\_gos.php?nt=226](http://bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=226), (13.08.2009).
- **ZEVKLİLER** Aydın, Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, 8. Bası, Ankara 2004.
- **ZEVKLİLER** Aydın/**HAVUTÇU** Ayşe, Özel Borç İlişkileri, 9. Baskı, Ankara 2007.