İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ

T.C.

İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

TÜRK İŞ HUKUKUNDA

İŞE İADE DAVASI VE SONUÇLARI

Yüksek Lisans Tezi

Nurseda Zengin

200000771

Tez Danışmanı: PROF. DR. İBRAHİM SUBAŞI

İstanbul, 2024

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR……v

ÖZET……vii

ABSTRACT……viii

GİRİŞ……1

BİRİNCİ BÖLÜM……3

TÜRK HUKUKUNDA İŞE İADE DAVASI……3

I. İŞ GÜVENCESİ KAVRAMI VE GELİŞİMİ……3

A. İş Güvencesi Kavramı……3

B. İş Güvencesi Kavramının Gelişimi……4

II. İŞE İADE DAVASININ KONUSU, NİTELİĞİ, VAZGEÇİLMEZLİĞİ……5

A. İşe İade Davasının Türk Hukukundaki Yeri……5

B. İşe İade Davasının Niteliği……6

C. İşe İade Hakkının Vazgeçilmezliği……9

D. İşe İade Davasının Konusu……10

III. İŞE İADE DAVASININ ŞARTLARI……12

A. En Az Otuz İşçi Çalıştırılması……14

1. Tarım ve Orman İşlerinde İşçi Sayısı……15

2. Sendikal Nedenlerle Fesihteki İşçi Sayısı Durum ……15

3. İşletmeye Bağlı Aynı İş Kolunda En Az Otuz İşçi Çalışması……16

4. İşçi Sayısında Fesih Bildiriminin Etkisi……17

5. İşçi Sayısı Hesabında Dikkate Alınacak Hususlar……17

B. İşçinin Altı Aylık Kıdeminin Bulunması……19

1. Altı Aylık Sürede Kıdem Hesabı……20

2. Yeraltı İşlerinde ve Sendikal Nedenle Fesihte Kıdem Şartı……21

C. İşveren Vekili ve Yardımcısı Olmamak……22

D. Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi Bulunması……23

E. İşveren Tarafından İş Sözleşmesinin Feshi…….……26
F. Geçerli Fesih Sebebine İlişkin Durum……..……28
1. Geçerli Sebep – Haklı Sebep Kavramı……...30
2. Geçerli Fesih Sebepleri…….……...31
a. İşçiden Kaynaklanan Sebepler……..…...33
b. İşletmenin, İşyerinin ya da İşin Gereklerinden Kaynaklanan Sebepler..36
c. Feshin Son Çare Olması İlkesi…….……38
3. Fesihte Usul ve Şekil……....39
a. Fesihte Makul Süre.....39
b. Fesih Bildiriminin Yazılı Olması……40
c. Fesih Nedeninin Kesin ve Açık Olması……41
d. İşçinin Savunmasının Alınması…….…..43
G. Zorunlu Arabuluculuk……..…44
İKİNCİ BÖLÜM…….…..50
İŞE İADE DAVASININ SONUÇLARI……...50
I. İŞE İADE KARARI……...50
A. Genel Olarak……..…50
B. Yargı Kararı…….…..51
C. Yargı Kararının Kesinleşmesi……..52
II. İŞÇİNİN İŞE İADE DAVASINI KAZANMASI……..…..54
A. İşçinin İşverene Başvuruda Bulunması……..55
1. Başvurunun Süresi……..……55
2. Başvurudaki Şekil Şartı……..58
3. Başvurudaki Muhatap……59
a. Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisi…….……60
b. Geçici İş İlişkisi ……61
c. İşyerinin Devri ……..62
4. İşçinin Samimiyeti……...63
5. Başvurunun İspatı……...…65
B. İşçinin İşverene Başvurmaması Durumu…….…..66
1. İhbar Tazminatı Durumu……..…….68
2. Kıdem Tazminatının Durumu……...….68
3. Yıllık İzin Ücreti……..69

4. Sendikal Tazminat……...69
C. İşçinin İşe Davet Edilmesi……..…70
1. Davetin Süresi……...…….……..71
2. Davette Muhatap ……...….72
3. İşverenin Samimiyeti…….…….….73
4. Davette İspat……...…..…76
D. Davete Rağmen İşçinin İşe Başlamaması ……76
1. Feshin Geçerli Olması……...…..77
a. Boşta Geçen Süre Ücreti…….…..77
b. İşe Başlatmama Tazminatı…….……78
c. Sendikal Tazminat……..……..78
d. İhbar Tazminatı…….…..78
e. Kıdem Tazminatı……..……79
f. Yıllık Ücretli İzin …….….79
2. İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshedilmiş Kabul Edilmesi……..…..80
E. Davet Edilen İşçinin İşe Başlaması……...…80
1. Feshin Geçersiz Sayılması……...81
2. Boşta Geçen Süre Ücreti ve Diğer Haklar……..……82
a. Boşta Geçen Süre Ücretinin Hesaplanması ve Miktarı……..84
b. Boşta Geçen Süre Ücretinde Faiz, Zamanaşımı ve Yasal Kesintiler ……85
c. İşçinin Başka İşte Çalışması Durumu……...…..87
3. İşe Başlatmama Tazminatı…….88
4. İhbar ve Kıdem Tazminatlarının Mahsubu……..88
5. Yıllık Ücretli İzin Parasının Durumu……...…..90
F. İşçinin İşe Davet Edilmemesi ……...……91
1. İş Sözleşmesinin Feshi ve Sona Ermesi……...91
2. Boşta Geçen Süre Ücreti ……....93
3. İşe Başlatmama (İş Güvencesi) Tazminatı……....93
a. Genel Olarak ……..…..93
b. Miktarı ve Hesaplanması…….....94
c. Dört ve Sekiz Aylık Sınırın Belirlenmesi……..…..96
d. Faiz, Zamanaşımı ve Yasal Kesintiler……..…….…..97
4. İşe Başlatılmama Durumunda Kıdem Tazminatı……..…..98

5. İşe Başlatılmama Durumunda İhbar Tazminatı…….100
6. İşe Başlatılmama Durumunda Yıllık İzin Ücreti……...….101
III. DAVA DEVAM EDERKEN YAŞANAN BAZI DURUMLAR……....102
A. İşçinin Ölümü……...102
B. İşçinin İşe Davet Edilmesi……...104
C. İşyerinin Kapanması……...105
IV. DAVANIN REDDİ…….....….106
A. Davanın Esastan Reddi……..….107
B. İşçinin Davadan Feragat Etmesi…….....108
C. Dava Şartı Arabuluculuğa Gidilmemiş Olması Nedeniyle Ret……...108
SONUÇ……...….110
KAYNAKÇA ……..113

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
AK	: Avrupa Konseyi
AYM	: Anayasa Mahkemesi
BAM	: Bölge Adliye Mahkemesi
BM	: Birleşmiş Milletler
E.	: Esas
GSÜ	: Galatasaray Üniversitesi
HD	: Hukuk Dairesi
HMK	: Hukuk Muhakemeleri Kanunu
HUAK	: Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu
İB	: İstanbul Barosu
İBGK	: İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu
İHEB	: İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organisation)
İMK	: İş Mahkemeleri Kanunu
İNTES	: Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası
İTO	: İstanbul Ticaret Odası
K.	: Karar
m.	: Madde
MESS	: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
RG	: Resmi Gazete
s.	: Sayfa
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
STİSK	: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
T.	: Tarih
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TBK	: Türk Borçlar Kanunu

TES-İŞ	: Türkiye Enerji, Su ve Gaz İşçileri Sendikası
TMK	: Türk Medeni Kanunu
TÜHİS	: Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
TÜSİAD	: Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği
UGBT	: Ulusal Bayram ve Genel Tatil
vb.	: ve benzeri
vd.	: ve devamı
Y.	: Yargıtay
YHGK	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu

ÖZET

İş güvencesi işe iade davalarında önemli bir kavramdır. Uluslararası ve ulusal düzeyde iş güvencesine ilişkin düzenlemeler getirilmiştir. İşverenin keyfi feshine karşı işçinin korunması amacıyla İş Kanunu'nda işe iade davası düzenlenmiştir. İşe iade davası ile işçi lehine hukuki koruma sağlanmak istenmiştir. Bu dava haksız ve geçersiz olarak işten çıkarılan işçinin işe iadesi için başvurulan bir yoldur. İşe iadenin daha hızlı, makul zamanda ve az masrafla olması için arabuluculuk kurumu dava şartı olarak düzenlenmiştir. Zorunlu arabuluculuk sistemi 2018 tarihi itibarıyla iş yargılamasında uygulanmaya başlanmıştır. Arabuluculuk süreci sonunda taraflar anlaşmaya varırlarsa, uyuşmazlık taraflar arasında kesin olarak çözümlenmektedir. Lakin taraflar anlaşmaya varamazlarsa, işçi iş mahkemesinde işe iade davası açmalıdır.

İşe iade davaları kapsamları itibarıyla hem işveren hem de işçi açısından çeşitli sonuçlar doğurmaktadır. Çalışmamızda iş hukukunda işe iade davası, bu davada hükmedilebilecek kararlar ve bu kararların sonuçları anlatılmıştır. Davanın kabulü durumunda işçinin işverene başvurusu, işverenin işçiyi işe daveti, işçinin davete icabet etmesi veya etmemesi neticesinde meydana gelen hususlar ele alınmıştır. Bu doğrultuda işçinin talep edebileceği işe başlatmama tazminatı, boşta geçen süre ücreti ve diğer haklar yargı kararlarıyla birlikte incelenmiştir.

ABSTRACT

Job security is an important concept in reinstatement cases. Regulations regarding job security have been introduced at international and national levels. In order to protect the employee against arbitrary termination by the employer, a reinstatement lawsuit is regulated in the Labor Law. It was aimed to provide legal protection in favor of the worker with the reinstatement lawsuit. This lawsuit is a way to reinstate an employee who was unfairly and invalidly dismissed. In order for reinstatement to work to be faster, in a reasonable time and with less expense, the mediation institution has been regulated as a condition of the lawsuit. The compulsory mediation system has been implemented in labor proceedings as of 2018. If the parties reach an agreement at the end of the mediation process, the dispute is finally resolved between the parties. However, if the parties cannot reach an agreement, the employee must file a reinstatement lawsuit in the labor court.

Due to their scope, reinstatement cases have various consequences for both employers and employees. In our study, the reinstatement case in labor law, the decisions that can be made in this case and the consequences of these decisions are explained. In case the case is accepted, the issues arising from the employee's application to the employer, the employer's invitation to the employee, and the employee's acceptance or non-acceptance of the invitation are discussed. In this regard, compensation for not starting work, idle time pay and other rights that the worker may demand have been examined together with judicial decisions.

Giriş

İşçinin Anayasa ile güvence altına alınan çalışma hakkının korunması ve iş sözleşmesinde keyfi feshin önlenebilmesi bakımından iş güvencesi, iş hukuku için önemli bir yere sahiptir.

İşçi sayısının artmasına ve sanayinin gelişmesine bağlı olarak iş hukuku da gelişmektedir. İş hukukuna yön veren temel ilkelerden bir tanesi de işçinin korunmasıdır. İşçinin iş ilişkisinin korunabilmesi ve daha önce sona eren bir iş ilişkisi varsa bunun tekrar kurulabilmesi önemlidir. Şayet iş ilişkisinin devamlılığı ve yeniden kurulması sağlanamıyorsa bu defa işçinin işini kaybetmesinden kaynaklanan zararın giderilmesi gerekmektedir

Ekonomik açıdan işçiden daha güçlü konumda olduğundan dolayı işveren, işçiyi kendi istediği şartlarla işe almak arzusundadır. Ekonomik durumunun iyi olmaması nedeniyle işçi, kısa zamanda işe girmek zorunda kalabilir. İşçi daha iyi bir iş bulamayabilir. Bu sebeplerden dolayı işveren istediği şartlarda işçiyi işe başlatabilir. Böyle durumların yaşanması işçi bakımından endişe kaynağıdır ve işçiyi sıkıntılı durumlara sokacağı açıktır. İşçi ve işveren arasındaki eşitsizlik hukuk alanında işçinin korunmasına neden olmuştur. İş güvencesi bakımından birçok kurum gelişmiştir. Bu kurumların en önemlisi işe iadedir.

4773 sayılı Kanun ile iş hukukuna yeni düzenlemeler getirilmiştir. Bunlar konumuz açısından işçinin işe iadesi ve iş güvencesiyle alakalı düzenlemelerdir. 4857 sayılı İş Kanunu ile de mevzubahis düzenlemelerden bazıları değiştirilerek devam etmiştir.

01.01.2018 tarihinde yürürlüğe giren 7036 sayılı İMK ile işçinin işe iade davası açmadan evvel arabulucuya başvuru yapması mecburi tutulmuştur. İş sözleşmesi işveren tarafından feshedilen işçi, işe iade talebiyle arabuluculuğa başvuru yapmak zorundadır. Arabuluculuk süreci olumsuz neticelendiği takdirde iş mahkemelerince feshin geçersizliğine karar verilmesi amacıyla dava açabilecektir. İşçinin sözleşmesinin geçersiz nedenle feshedildiğine karar verildiği takdirde işçinin işe

iadesine karar verilir. Bu halde iş ilişkisi bozulmamış gibi devam eder. Yapılan yargılama sonucunda haklı olmadığı tespit edilirse davanın reddine karar verilebilir.

Çalışmamızda işe iade davasının sonuçları incelenmektedir. Bu çalışmada işçinin iş güvencesinden faydalanabilmesi için gereken şartlar, arabuluculuk süreci, işe iade davasında verilebilecek kararlar ve bu kararların neticeleri açıklanmıştır.

Tezimizin birinci bölümünde iş güvencesinin kapsamı, işe iadenin Türk hukukundaki yeri, konusu, niteliği, vazgeçilmezliği ele alınmıştır. Davayı açan işçinin işe iade davası açmak için gereken koşulları taşıyıp taşımadığı şekle ve esasa ilişkin şartlar şeklinde gözden geçirilmiştir. Bunun yanında zorunlu arabuluculuk kurumu işe iade davası yargılamasında ilk aşamadır. Dava açılmadan önce uygulanması gereken bir kurum olan arabuluculuk, yeni bir düzenleme olarak sistemimizde yer almaktadır. Tezimizin bu bölümünde incelenmiştir. Aynı zamanda bu bölümde incelediğimiz konulara ilişkin yargı kararları, Yargıtay uygulaması bağlamında gözden geçirilmiştir.

Tezimizin ikinci bölümünde ise işe iade davasının mahkemece ne biçimde neticelenebileceği, işe iade kararı verilmesi halinde kapsamının nasıl olacağı, işçinin davayı kazanması veya davanın reddolması halinde ortaya çıkacak durumlar, dava devam ederken meydana gelen bazı hususlar, kararın niteliği, kanun yolları, kesinleşme süreci de gözden geçirilmiştir. Bu kapsamda işçinin işverene başvuruda bulunması, başvurunun süresi, başvuruda muhatap, alt işveren asıl işveren ilişkisi, başvuruda şekil şartı, başvurunun posta yoluyla yapılmasındaki durum, başvurun ispatı, işçinin bu başvuruda samimiyeti, başvuran işçinin işveren tarafından işe davet edilmesi, davetin süresi, davette muhatap, işverenin bu davette samimiyeti, işverenin davetinin ispatı, işe davet edilen işçinin işe gelmesi ya da gelmemesi durumlarında ortaya çıkan neticelerle, işe dönmek için başvuran işçinin işverence işe davet edilmemesi veya işçinin işverene başvurmamasının neticeleri, davete rağmen işçinin işe başlatılmaması veya başlatılması halindeki durum İş Kanunu ve İMK ile gerçekleştirilen düzenlemeler değişiklikleriyle birlikte ele alınmıştır. Bu olasılıklar doğrultusunda boşta geçen süre ücreti, diğer haklar ile işe başlatmama tazminatı, ortaya çıkan tazminat ve ücretler detaylarıyla irdelenmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

TÜRK HUKUKUNDA İŞE İADE DAVASI

I. İŞ GÜVENCESİ KAVRAMI VE GELİŞİMİ

A. İş Güvencesi Kavramı

İş hukuku işçileri ele almakta, bunların işverenler ile olan ilişkilerini düzenlemekte ve bununla ilgili konuları incelemektedir. İş hukukundaki düzenlemelerin başlıca gayelerinden biri, işverenle işçi arasındaki iş ilişkisinin sürmesini sağlamak ve bu ilişkinin mevcudiyetini korumaktır. Böylece hem işletmenin devamlılığı sağlanmakta hem de işverenin fesih hakkı keyfi olmamaktadır. Buna yönelik yapılan düzenlemeler ve çalışmalar sonucunda, işverence iş sözleşmesinin sınırsız nedenle feshine karşılık işçinin korunması iş güvencesi hükümleriyle sağlanmaya çalışılmıştır. İş güvencesi işçiyi feshin çoğu olumsuz neticesine karşı korumakta, işe iade imkânı sağlamakta hatta işçi lehine bazı tazminatlar sağlamaktadır[1].

İşverenin fesih hakkı kısıtlanırken, işçi ve işverenin durumu ile toplumun menfaatleri dikkate alınmalıdır[2]. İş sözleşmesinin olağan feshi, İş Kanunu'nun m. 18 ile 21 hükümlerinde düzenlenmiştir. Kanunda yer alan bu maddeler incelendiğinde, iş güvencesinin amacı; işvereni son bir kez düşünmeye sevk etmek, geçerli bir neden bulunmaksızın işverenin iş sözleşmesini feshetmesinden caydırmak olduğu görülmektedir[3].

Doktrinde iş güvencesi kavramı geniş anlamda işverenin iş sözleşmesini feshinden dolayı ortaya çıkacak zararları en aza indirmeye yarayan tüm önlemler

[1] Ünal Narmanlıoğlu, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, İstanbul: Beta, 2014 (İş Hukuku), s.18 vd. ; Müjdat Şakar, İş Hukuku Uygulaması,12. Baskı, İstanbul: Beta, 2018, s. 190; Bektaş Kar, İş Güvencesi ve Uygulaması, 3. Baskı, Ankara: Yetkin, 2017, s. 23-25.

[2] Ercan Akyiğit, Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade), Ankara: Seçkin, Ocak 2007, s. 152 vd. ; Ulaş Baysal, İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Geçerli Sebeple İş Sözleşmesinin Feshi, Ankara 2011, s. 12.

[3] Durmuş Özcan, İş Hukukunda Fesih ve İş Güvencesi, Ankara: Adalet Yayınevi, Şubat 2013, s. 114; Ünal Ertabak, İş Güvencesinin Kapsamı, Geçerli – Geçersiz Fesih Sebepleri, Geçersiz Fesih İtirazı ve Sonuçları, 2. Baskı, İstanbul: Legal Yayıncılık, 2012, s.19.

olarak ifade edilmiştir[4]. Dar anlamda iş güvencesi ise iş sözleşmesinin işveren tarafından feshine karşı işçinin korunması olarak belirtilmiştir[5]. Kanun ile sağlanmaya çalışılan iş güvencesi koruması işçinin çalışma hayatındaki kurallara uyması karşılığında işini kaybetmemesine yöneliktir. İşçinin hastalık gibi iradesi dışındaki bir sebeple verimi düşerse ve verimliliği de farklı bir yolla temin edilemiyorsa işverene fesih imkânı verilmelidir. Bu durumda işveren işçiye karşı tüm uyarı ve ihtarları yapmış olmalıdır. Aksi hal, işverene yük olacak ve toplumsal menfaat görüşüne de aykırı olacaktır[6].

B. İş Güvencesi Kavramının Gelişimi

İş güvencesi kavramı uluslararası ve ulusal pek çok düzenlemede yer almıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) , 1963 senesinde hizmet ilişkisinin sona ermesiyle ilgili tavsiye kararını kabul etmiştir ve bu konudaki kuralları düzenlemiştir. Pek çok üye ülke, kendi kanunlarında yaptığı düzenlemelerde bu kuralları göz önüne almıştır. Bunun dışında Birleşmiş Milletler (BM), Avrupa Birliği (AB) ve Avrupa Konseyi (AK) gibi uluslararası kurumların belgelerine konu olmuştur[7]. 1948 yılında İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nde (İHEB) düzenlenmiştir. ILO'nun 158 sayılı uluslararası çalışma sözleşmesinin m. 4'de "Geçerli sebeple bir sona erme durumu olmadıkça işçi işveren arasındaki iş ilişkisi sona ermez." ifadesi 4857 sayılı İş Kanunu'nun m. 18'de benzer şekilde yerini almıştır. Bu sözleşme, 09.06.1994 tarih ve 3999 sayılı Kanunla TBMM tarafından yürürlüğe girmiştir. 158 sayılı Sözleşmeye uygun olması için, 4773 sayılı Kanun çıkarılmıştır[8]. 1475 sayılı İş Kanunu'ndaki sert kuralların yumuşatılması ve ILO kurallarına uyum sağlama ihtiyacı yeni kanun

[4] Osman Güven Çankaya, Cevdet İlhan Günay ve Seracettin Göktaş, Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, 2. Baskı, Ankara: Yetkin Yayınevi, 2006, s. 159; Metin Kutal, İşçinin Feshe Karşı Korunması Kavramı, İktisadi ve Sosyal Boyutları, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2001 Yılı Toplantısı İşçinin Feshe Karşı Korunması 18-19 Mayıs 2001, İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları, 2002, s. 16.

[5] Çankaya/Günay/Göktaş, s. 159; İlker Ağer, Türk Çalışma Yaşamında İş Güvencesi, Ankara: Adalet Yayınevi, 2006, s. 4.

[6] Münir Ekonomi, İş Sözleşmesinin Feshine Genel Bakış (İş Sözleşmesinin Feshi) Yeni İş Kanunu Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi Semineri, 25 Haziran 2004, İş Kanunu Toplantı Dizisi-I, TÜSİAD, 2005, s. 22 vd.

[7] İbrahim Subaşı, İşe İade Davaları ile İlgili Bazı Uygulama Sorunları, Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ankara, Seçkin, 2017, s. 599.

[8] İş Kanunu, Sendikalar Kanunu ile Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştırılanlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun", RG.15.08.2002, No.24847

hazırlanması mecburiyetini ortaya çıkarmış ve bu değişiklikler ile 4773 sayılı Kanunun büyük çoğunluğunu içeren 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe konulmuştur[9].

İşçilerle işverenin yapacağı sözleşmelere devletin müdahil olup olmayacağı tartışılmış ve sözleşme özgürlüğü ilkesi gereğince devletin çalışma yaşamına dâhil olmaması gerektiği ifade edilmiştir. İşverenlere karşı zaman içinde işçinin korunması gerektiği görülmüştür. Çünkü işçi bazı sebeplerden dolayı işverenin dayattığı tüm diktelere uymak zorunda kalmış, herhangi bir tepki verememiştir. Bu nedenle devletler bazı kanunlar ve düzenlemelerle çalışma hayatına işverene karşı güçsüz durumda olan işçiyi korumak için müdahalelerde bulunmuştur. İşverene bu kapsamda bazı sınırlamalar getirilmiştir. İş güvencesi kurumu da bu ulusal ve uluslararası alanda yapılan düzenlemelerin en önemlisidir[10].

II. İŞE İADE DAVASININ KONUSU, NİTELİĞİ, VAZGEÇİLMEZLİĞİ

A. İşe İade Davasının Türk Hukukundaki Yeri

Türk Hukukunda uzunca bir müddet iş sözleşmesinin feshinde geçerli bir neden aranmamıştır. İşçinin işveren tarafından çıkarılması için yalnızca fesih bildirimi yeterli görülmüştür. Bu durum kamuoyunda çok tepki çekmiştir[11]. Bu doğrultuda en önemli gelişme "Hizmet İlişkisinde İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında"ki 158 sayılı ILO sözleşmesinin TBMM tarafından 1994 yılında 3999 sayılı Kanun ile onaylanmasıyla atılmıştır[12]. Bu sözleşmeye uygun olması için 4773 sayılı Kanun çıkarılmıştır. İş Kanunu, Sendikalar Kanunu ile Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılması Hakkındaki 4773 sayılı Kanun ile eski 1475 sayılı İş Kanunu'na birtakım maddeler ilave edilerek iş güvencesi hükümleri getirilmiştir. 4773 sayılı Kanunun

[9] RG. T. 10.06.2003 No.25134; Sevil Doğan, İş Sözleşmesinin Tarihçesi, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 15, Sayı 1, 2016, s. 906; M. Polat Soyer, 158 Sayılı ILO Sözleşmesi Çerçevesinde Yapılması Gerekenler, İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu ile İşçinin Feshe Karşı Korunması, İstanbul: Galatasaray Üniversitesi-İstanbul Barosu, 2002, s. 269 vd. ; Gülsevil Alpagut, "Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik", Bankacılar Dergisi, Sayı: 65, Haziran 2008, s. 89.

[10] Muhammed Emre Avşar, İşe İade Davalarının Sonuçları, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2018, s. 7.

[11] Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat, Ercüment Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, 35. Bası, İstanbul, Beta, 2022, s. 486; Erol Akı, H. Olcay Altıntaş, İbrahim Bahçıvancılar, Uygulamada İş Güvencesi, İstanbul: Legal, 2005, s. 13.

[12] Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 487; Akı/Altıntaş/Bahçıvancılar, s. 13.

yürürlüğü kısa sürmüştür. Ardından 4857 sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir. 4773 sayılı Kanunun iş güvencesine dair kısımları bazı değişiklikler yapılarak 4857 sayılı İş Kanunu'na alınmıştır[13].

Basın İş Kanunu'na bağlı çalışanlara da m. 6'da belirtildiği üzere 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan iş güvencesine ilişkin maddeler kıyasen uygulanır. Ancak TBK ile Deniz İş Kanuna bağlı olarak çalışanlar için iş güvencesinden yararlanmayacaktır. 4857 sayılı İş Kanunu ile işçilerin geçerli sebep olmadan işten çıkarılmasının önüne geçilmek istenmiştir. Kanunun m. 18'de işverene, işçiyi iş sözleşmesini fesihte geçerli neden bildirme yükümlülüğü getirilmiştir. Ayrıca geçerli nedenlerin neler olduğu kanunda düzenlenmiştir. Kimlerin iş güvencesi kapsamında yararlanacağı gösterilmiştir. 4857 sayılı Kanunun m. 20'de ise işçinin fesih bildirimine itirazı ve işe iade davası düzenlenmiştir. Bu maddeye göre "İşveren tarafından iş sözleşmesi sona erdirilen işçi, işverenin geçersiz sebeple fesih yaptığını düşünüyorsa ya da işveren iş ilişkisini sona erdirirken işçiye herhangi bir neden göstermediyse arabuluculuk kurumuna fesihten itibaren bir aylık süreç içerisinde başvurabilecektir. Arabulucu görüşmeleri sonucu işveren işçiyi işe geri almazsa iki hafta içince iş mahkemelerine dava açılmalıdır. Bu davayı açma süresi de arabuluculuk son tutanağının düzenlenmesinden itibaren iki haftadır. Davada ispat yükü de kural olarak işverene aittir.".

4857 sayılı İş Kanunun m. 21'in ilk üç fıkrası mutlak emredici şekilde düzenlenmiştir. İşçi ile işveren tarafı bu fıkraların aksine sözleşme yapamaz. Aksi bir davranışta bulunamaz. Kanun m. 21'de "geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları" düzenlenmiştir. 12.10.2017 tarihinde kabul edilen 7036 sayılı İMK m. 12 ile arabulucuya başvuru ve mahkemede tazminat, ücret ve diğer haklar ile ilgili maddeye ek fıkralar eklenmiştir.

B. İşe İade Davasının Niteliği

İşe iade davası, işverence sözleşmesi geçerli bir neden olmadan feshedilen işçilerin işe iade edilmesi ve haksız yere uğradıkları zararın giderilmesini sağlayan bir dava niteliğindedir. 6100 sayılı HMK'da dava türleri bulunmaktadır. Her bir dava türü

[13] Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 487; Murteza Aydemir, Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Davasının Sonuçları, Ankara: Adalet Yayınevi, 2023, s. 19.

ayrı ayrı tanımlanış ve sistematik bir yapı ortaya konulmuştur. İşe iade davasının tespit davası mı eda davası mı olduğu konusu doktrinde tartışılmıştır. HMK'da düzenlenen dava türlerinden eda davası m. 105'dedir; "Mahkemeden, eda davasıyla karşı taraftan bir şey yapmasını yapmamasını ya da vermesini istenir." şeklinde ifade edilir. Tespit davası ise HMK m. 106'da düzenlenmiştir. Madde uyarınca "Hukuki ilişkinin veya bir hakkın var olduğunu veya olmadığını tespit etmek için mahkemeden tespit edilmesi istenmesi durumunda tespit davası açılır. Tespit davası açabilmek için davacının güncel faydası olmalıdır." şeklindedir.

Tespit davasının açılmasında hukuki menfaatin varlığı belirli koşulların olmasına bağlıdır. Bu koşullar; davacının bir hakkının ya da hukuki durumunun güncel bir tehlikeyle tehdit edilmiş olması, tehdit sebebiyle davacının hukuki tereddütte bulunması ve bunun davacıya zarar verecek nitelikte bulunması ve yalnızca kesin hüküm etkisine haiz olup cebri icraya yetki vermeyen tespit hükmünün tehlikeli durumu ortadan kaldırmaya elverişli olmasıdır. İşe iade davasında bu koşulların hepsi gerçekleşir. İşçi keyfi olarak işten çıkartılma ve işsiz kalma tehlikesi ile bu tehlike karşısında işsiz kalması ücretinden mahrum olması, geçim sıkıntısı yaşaması işe iade davasının bu tehlike ve zararları önlemesi veya telafi etmesi tespit davası için aranan hukuki yararın işe iade davasında mevcut olduğunu gösterir[14].

Mahkemeler, feshin geçersizliğine karar verdiğinde, aynı zamanda işe başlatmama tazminatı, boşta geçen süre ücreti, diğer haklara da hükmetmekteydi[15]. Ancak yargılama neticesinde verilen bu kararlar ilamlı icraya konulamamaktaydı. Uygulamanın bu şekilde olması mahkeme kararının tespit hükmü niteliği taşıdığını göstermekteydi. Yargıtay da verdiği hükümlerde işe iade davasında mahkeme kararının tespit hükmü niteliği taşıdığını kabul etmişti[16].

[14] Ejder Yılmaz, Hukuk Muhakemeleri Kanunu Şerhi, 12. Baskı, Ankara: Yetkin yayınları, 2012, s. 730.
[15] Avşar, s. 50.
[16] Y. 9. HD. T. 04.05.2015, E. 2015/11620, K. 2015/16101; Y. 7. HD. T. 20.04.2016, E. 2015/41444, K. 2016/8802, https://kararara ma.yargitay.gov.tr/ , erişim tarihi:13.02.2023; Y. 22. HD. T. 18.07.2011, 2011/91 E. , 2011/7 K. , https://calısmatoplum.org, 2011/4, 31, erişim tarihi: 16.02.2023; Y. 9. HD. T. 04.12.2007, 2007/22476 E. , 2007/36807 K. , https://calısmatoplum.org, 2008/2,17, erişim tarihi: 16.02.2023; Y. 9. HD. T.21.10.2004, E. 2004/15732, K.2014/29256, https://mevzuat.sinerjias.com.tr/ , erişim tarihi: 13.02.2023.

7036 sayılı Kanundan önceki dönemde işe iade davalarında tespit hükmü şeklinde verildiği için boşta geçen süre ücreti, işe başlatmama tazminatının tahsili amacıyla yani eda hükmü elde etmek için ikinci bir dava açılması zorunluydu. Yasal değişiklikten sonra işçi, tespit kararından sonra eda hükmü temin edebilmek için bir başka dava açmak durumunda kalmayacak, tazminat ve ücretleri ilamlı icra takibi ile tahsil imkânı doğacaktır. Doktrindeki görüşe göre, işe iade davasının özel nitelikli eda davası olduğunu ve mahkeme kararının da eda hükmü olduğunu kabul etmiştir[17] .

İMK m. 12'nin göndermesi ile İş Kanunu m. 21'e göre, boşta geçen süre ücretinin, diğer hakların ve işe başlatmama tazminatının parasal nitelikte tespit edileceğine ilişkin hükümler ilave edilmiş ve böylece işe iade davası tespit davası olmaktan çıkarılmıştır. Bu davanın hukuki niteliğinin, tespit davası olduğu yönündeki gerekçeler yok edilmiştir. Bu yeni düzenlemelerle işe iade davasının bir eda davasına dönüştüğü ifade edilmiştir[18]. Nitekim İş Kanunu'nun m. 21/1'de "… işveren, işçiyi işe başlatmak zorundadır." biçimindedir. Bu hükümde işverene bir edimi ifa etmesi için açık yükümlülük yüklenmektedir. Aynı şekilde m. 21/3'de "…işçiye ücret ve diğer hakları ödenir." biçiminde ödeme yapılması gerektiği belirtilmektedir. Davanın konusu olan bu iki talep beraber incelendiğinde davanın eda davası olduğu söylenebilir[19].

İş Kanunu m. 21 de "…mahkemece tespit edilerek…" ibaresinin yer alması ve fıkrada eda hükmü kurulduğuna ilişkin bir açıklama mevcut olmamasından, dolayı tespit hükmüne dayanan sistemin halen geçerli olduğu da ileri sürülmüştür[20].

---

[17] Ali Güzel, "İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi", İş Güvencesi, Sendikalar Yasası, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası Semineri, İstanbul Barosu-Galatasaray Üniversitesi, İstanbul, 2004, s. 106-107 (İş Güvencesi Esasları); M. Polat Soyer, Feshe Karşı Korumanın Genel Çerçevesi ve Yargıtay Kararları Işığında Uygulama Sorunları, İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları, İstanbul: Legal, 2005, (Feshe Karşı Korumanın Genel Çerçevesi), s. 65;Muhammet Özekes, "7036 Sayılı Kanunla Yapılan Değişikliklerin İşe İade Davasının Niteliği ve İcrasına Etkisi", Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 39, 2018, (İşe İade), s. 65; Muhammet Özekes, "İşe İade Davalarında Hüküm Altına Alınan Alacakların Takibi ve İcra Tazminatları", Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 1, Sayı: 4, 2006 (Takip), s. 33-34; Ömer Ekmekçi, Maddi İş Hukuku Yönünden 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu, "Yeni İş Mahkemeleri Kanunu Üzerine" Toplantısı (23.12.2017),İstanbul: On İki Levha, Temmuz 2018 (İş Mahkemeleri), s. 15-18.

[18] Özekes, İşe İade, s. 65; Ekmekçi, İş Mahkemeleri, s. 18.

[19] Muhammet Özekes, "Hukuk Yargılaması ve İcra Hukuku Yönünden İşe İade Davaları ve Uygulama Sorunları", Legal İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları, İstanbul: Legal, 2005, s. 137-138.

[20] Bektaş Kar, 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu İle Getirilen Düzenlemeler, İş Mahkemeleri Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler ve Arabuluculuk Konferansı, Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren

C. İşe İade Hakkının Vazgeçilmezliği

HMK m. 307'ye göre "Davadan feragat, davacının talep sonucunda kısmen veya tamamen vazgeçmesidir". Kendi yararına olsa bile hiç kimse dava açmaya zorlanamaz ve davacıda açtığı davayı bitene dek takip etmekle yükümlü bulunmamaktadır. Feragat, hüküm kesinleşinceye kadar davanın her aşamasında yapılabilmektedir. Feshin geçersizliği davası açıldıktan sonra işçi bu davadan isterse feragat edeceği hususunda herhangi bir tereddüt yoktur[21]. Bu halde mahkeme, feragat sebebiyle davanın reddine karar verecektir. İşçi mahkemece karar verilse de istinaf yahut temyiz safhasındayken işçinin davadan feragati Yargıtay tarafından kabul edilmektedir[22].

İş ilişkisinde iş sözleşmesinin tarafı olan işçi bağımlı ve güçsüz olan taraftır. Bu nedenle iş ilişkisi devam ederken işe iade davası açma konusunda işçiden alınacak feragat geçerli değildir. Yani kamu düzeniyle yakından ilişki içerisinde olan iş güvencesinin, tarafların aralarında düzenleyecekleri bir sözleşme ile ortadan kaldırması mümkün değildir[23]. Bu konuda Yargıtay ilamında "Davalı işveren tarafından davacının iş sözleşmesinin feshedildiği tarihte alınan ve işe iade davasından feragat etmeyi içeren taahhütname bu kapsamda geçersizdir[24].". Aynı şekilde Yargıtay fesih bildiriminin ardından fakat davadan önce yasal süresi içindeki feragatin geçersiz bulunduğunu belirtmektedir[25].

Yargıtay iş ilişkisi devam ederken yapılan feragatleri "iş güvencesine ilişkin düzenlemelerin işçiye sağladığı güvenceden önceden feragat etmek geçerli değildir."

Sendikası, 17 Kasım 2017 Ankara, 27 Kasım 2017 İstanbul, İNTES Yayınları, Ankara 2018, (7036 Sayılı Kanun),s.33; Kar, İş Güvencesi ve Uygulaması, s. 386.

[21] Baki Kuru, Ramazan Arslan ve Ejder Yılmaz, Hukuk Usulü Mahkemeleri Kanunu ve İlgili Mevzuat, Genişletilmiş Baskı 18. ,Ankara, 1999, s. 612 vd. ; Akyiğit, s. 249.

[22] İnan Moroğlu, İş Güvencesinden Kaynaklanan Uyuşmazlıklar, Türkiye Adalet Akademisi Başkanlığınca Düzenlenen Bireysel İş Hukuku Konulu Meslek İçi Eğitim Semineri Notları, Ankara, 11-13 Aralık 2015, s.85; Y. 9. HD. 15.01.2018 T. 2017/9562 E. 2018/143 K. , https://kararara ma.yargitay.gov.tr/ , erişim tarihi: 13.02.2023.

[23] Dilara Barış, İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli Neden Kavramı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2022, s. 47.

[24] Y. 9. HD T. 03.12.2007, 2007/14824 E. 2007/36279 K, https://kararara ma.yargitay.gov.tr/ , erişim tarihi: 06.01.2023.

[25] Y. 9 HD. T. 17.04.2006, E. 2006/6103, K.2006/9953, https://kararara ma.yargitay.gov.tr/ , erişim tarihi: 13.02.2023.

gerekçesiyle hükümsüz saymaktadır[26]. Her şeyden önce, iş güvencesini hukuk sistemimize getiren yasa hükümlerinin bu güvencenin dolanılmasına yol açacak şekilde yorumlanması mümkün değildir. Uygulamada bazı işçilerin iş güvencesi kaideleri konusunda yeterli bilgisi olmadığından dolayı işverenler bunu kullanarak ihbar ve kıdem tazminatı ödenmesini feragatin imzalanması şartına bağladıkları görülür[27].

D. İşe İade Davasının Konusu

İşe iade davaları olarak adlandırılan bu davaların konusu işveren tarafından yapılmış olan feshin geçerli olmadığının tespiti ve işe iade istemidir. Ayrıca işe iade davalarının maddi sonuçları olan ve işçi talep etmese bile mahkemece resen hükmedilen işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücreti de bu davanın konusu içerisinde yer alır. Feshin geçersizliğine karar verilmesinin sonuçları boşta geçen süre ücreti, işe başlatmama tazminatıdır[28]. Dava konusu feshin geçersizliğinin tespiti olup sadece feshin geçersizliğinin maddi sonuçları olamaz. Yani işçi işe iade davasıyla feshin geçersiz olduğunu iddia ettiğinde işe iadesini talep edecektir. İşçinin işe iadesini istemek yerine boşta geçen süreye ilişkin ücret ve işe başlatmama tazminatı talep etme hakkı yoktur[29]. Bununla birlikte yalnızca feshin geçersizliği maddi sonuçları olan işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücreti ayrı ayrı veya birlikte dava konusu edilemez. Çünkü yasada işçiye işe iade yerine tazminat isteme hakkı tanınmamıştır[30].

Normalde dava dilekçelerinde davanın neye ilişkin olduğunu anlayabilmek için davanın konusu açıkça belirtilir. Malvarlığına ilişkin davalarda parasal miktarında gösterilmesi gerekir. İşe iade davalarında dava konusunun parasal değeri belirtilmez. Dava dilekçesinde dava konusu çok kısa bir şekilde açıklanır[31]. Dava dilekçesinde dava konusu olarak feshin geçersizliğinin tespiti yazılabilir. Talep sonucunda feshin geçersizliği şeklinde yazılır[32].

---

[26] Sarper Süzek, İş Hukuku, 20. Baskı, İstanbul: Beta, 2021, s. 569 vd. ; Nezihe Binnur Tulukçu, İş Güvencesi İşe İade, Ankara: Seçkin, 2017, s. 310.
[27] Süzek, s. 572 vd.
[28] Tulukçu, s. 307.
[29] Süzek, s. 638.
[30] Andaç Esemen, İşe İade Davaları, Ankara: Seçkin, 2022, s. 271; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 568.
[31] Hakan Pekcanıtez, Oğuz Atalay ve Muhammet Özekes, Medeni Usul Hukuku, 12. Baskı, Ankara: Yetkin, 2011, s. 328; Yılmaz, Hukuk Muhakemeleri Kanunu Şerhi, s. 792.
[32] Çankaya/ Günay/ Göktaş, s. 222.

İşçinin işe başlatılmasının sağlanması için önce feshin geçersizliğine karar verilmesi gerekir. Bu karar işçinin işe başlatılmasını mümkün kılar. İş Kanunu'na göre mahkeme işe iade kararı vermiş olsa da işvereni, işçiyi işe geri alması için zorlayamamaktadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren işe başlatmaz ise, tazminat ödemekle yükümlü olur (İş Kanunu m. 21/1).

Sendikal nedenlerle fesihlerde özel bir düzenleme söz konusudur. Anayasa m. 51 uyarınca anayasal hak niteliğinde olan sendika özgürlüğü 6356 sayılı Kanun ile ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. İşçilerin sendika özgürlüğü; işe alınmada iş ilişkisinin devamında ve işe son vermede güvence altına alınmıştır. 6356 sayılı Kanun m. 25/3'de sendikal nedenlerle iş sözleşmesinin işverence feshedilemeyeceği hükme bağlanmıştır. İş sözleşmesinin işverence sendikal feshi durumunda işçi tarafından işe iade talep edilmeksizin sadece sendikal tazminat istenebilir. İşçin 4857 sayılı Kanun hükümlerine göre işe iade davası açmaması, onun sendikal tazminat talep edemeyeceği anlamına gelmez. İşçi, boşta geçen süreye ilişkin ücret ve işe başlatmama tazminatından farklı olarak işe iade davası açmaksızın tek başına sendikal tazminat talep edebilecektir[33].

Kötü niyet tazminatı işe iade davalarının konusunu oluşturmaz. "18'inci maddenin birinci fıkrası uyarınca bu Kanunun 18, 19, 20 ve 21' inci maddelerinin uygulanma alanı dışında kalan işçilerin iş sözleşmesinin, fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenir (İş Kanunu m. 17/6)." Maddeden anlaşıldığı üzere kanun koyucu kötü niyet tazminatını iş güvencesine tabi olmayan işçiler yönünden öngörmüştür. Bundan dolayı iş güvencesine bağlı işçiler işe iade davası yerine kötü niyet tazminatı ödenmesini isteyemezler. Diğer bir ifadeyle iş güvencesinden yani işe iade imkânından yararlanamayan işçi olmak, kötü niyet tazminatına hak kazanabilmenin şartıdır. Kötü niyet tazminatı iş güvencesine tabi olmayan işçiler yönünden kabul edilmiştir[34].

[33] Esemen, s. 272; Y. 9. HD. 16.02.2022, 2022/766 E. , 2022/1844 K. , https://kararara ma.yargitay.gov.tr/ , erişim tarihi: 13.02.2023.

[34] İbrahim Subaşı, İşverenin İş Güvenliği Hizmetlerini Sağlama Yükümlülüğü, I. İş Hukuku Kongresi, Aristo Yayınevi, İstanbul, 2022, s. 241; Esemen, s. 272; Sarper Süzek, s.639; Doğukan Kılıç, İşe İade Davası Sonrası İşe Başlama Süreci ve Samimiyet Olgusu, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021, s. 58.

Yargıtay uygulamasına göre de iş güvencesinden faydalanabilen işçinin, işe iade davası açmayıp kötü niyet tazminatını dava konusu yapması mümkün değildir[35].

İş güvencesi kapsamı dışında kalan işçiler fesih hakkını kötüye kullanıldığı iddiasıyla kötü niyet tazminatı talep edebileceklerdir. Ancak iş güvencesi kapsamı içindeki işçiler daha koruyucu olan iş güvencesi hükümlerinden yararlanırlar. İş güvencesi hükümlerinin amacı işverenin iş sözleşmesini meşru ve makul görülebilecek bir neden olmaksızın keyfi olarak sona erdirmesinin engellenmesi ve dolayısıyla iş ilişkisinin devamlılığının sağlanmasıdır[36].

Mevcut düzenlemenin temelinde işe iade kurumunun işçiye daha güçlü bir feshe karşı koruma sağladığı düşüncesi yatmaktadır. Ne var ki, işçinin iyi niyet kurallarına aykırı davranılan işyerine dönmek istememesi de mümkündür. Birçok olayda işçi ile işveren arasındaki ilişki, devamı beklenemez ölçüde zedelenmiş olabilmektedir. Bu itibarla işçiye isterse işe iade davası yerine kötü niyet tazminatı ve feshe bağlı diğer haklarını talep edebilme olanağı tanıyan bir yasa değişikliği yapılması isabetli olacaktır[37].

III. İŞE İADE DAVASININ ŞARTLARI

İşçinin işe iadesi için tüm şartların bir arada bulunması gerekir. İş güvencesinden faydalanmak için işçinin çalıştığı işyerinde çalışan sayısı, işçinin çalışma süresi, iş sözleşmesinin türü ve iş sözleşmesinin fesih çeşidine bağlı şartlar bulunmaktadır. Bu koşulların tümü beraber bulunmalıdır. Herhangi birinin bulunmaması durumunda, işçiyle ilgili olarak iş güvencesi hükümleri uygulanamaz[38]. Örneğin iş sözleşmesi haksız feshedilmiş olsa bile işyerinde otuzdan az işçi çalışıyorsa işe iade imkânı yoktur. İş Kanunu'nun iş güvencesine dair hükümleri emredici nitelikte

[35] Esemen, s. 273.
[36] Süzek, s. 639; İBGK, 09.06.2017, 2017/3 E. , 2017/4 K. , https://www.kazanci.com.tr/ , erişim tarihi: 13.02.2023.
[37]Ercüment Özkaraca, İş Güvencesi Sistemine Eleştirel Bakış, İstanbul Barosu–Galatasaray Üniversitesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2011 Yılı Toplantıları, İstanbul Barosu Yayınları, 2012, s. 134.
[38] Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s.496; Öner Eyrenci, Savaş Taşkent ve Devrim Ulucan, Bireysel İş Hukuku, 7. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2016, s. 199; Şakar, s. 190 vd.

olduğundan işçinin iş güvencesi hükümlerinden faydalanıp faydalanamayacağı yani işe iade imkânının olup olmayacağının mahkemece resen araştırılması gerekir[39].

İş Kanunu m. 18/1'de işe iade davası açabilmenin koşulları düzenlenmiştir. Kanunun m. 18 ve devamında öngörülen iş güvencesine, işçinin işe iade hakkına ilişkin hükümler İş Kanunu'na tabi işçiler ile 5953 sayılı Basın İş Kanunu'nun m. 6/10'a göre gazetecilere de uygulanır. 5953 sayılı Kanuna tabi gazeteciler iş güvencesinden, işe iade hakkından yararlanabilirler. Çünkü bu fıkrada İş Kanunu'nun işe iade hakkına ilişkin hükümlerinin gazeteciler hakkında uygulanacağı öngörülmüştür. "İş Kanunu'nun iş güvencesine ilişkin hükümleri bu Kanuna tabi olan ve Kanunun m. 18. maddesinde yer alan koşulları taşıyan işçilerle 5953 sayılı Basın İş Kanunu'nun 6. maddesinin son fıkrası uyarınca gazetecilere uygulanır."[40]

Gazeteciler dışında İş Kanunu kapsamına girmeyen işçiler yönünden bu Kanunun m. 18 vd. hükümlerinde öngörülen işe iade hakkına ilişin hükümler uygulanmayacaktır. İş Kanunu'na tabi olmayan kişiler, TBK ya da Deniz İş Kanunu'na bağlı kişilerse işe iade davası imkânından yararlanamayacaklardır[41].

İş Kanunu ve 5953 sayılı Kanun kapsamı dışında kalan işçiler, işe iade imkânından yararlanamayacaksa da bu mutlak değildir. Toplu iş sözleşmesi ile iş güvencesi kapsamı dışında kalan işçilerin işe iade imkânından yararlanabileceğinin kararlaştırılması durumunda, sözleşmeye taraf sendika üyesi işçiler, İş Kanunu ve 5953 sayılı Kanuna tabi olmasa bile işe iade davası açabileceklerdir[42].

Yargıtay kararına göre "…Somut uyuşmazlıkta davacı işçinin davalıya ait işyerinde uçucu personel olarak çalıştığı, ancak işyerinde üye sendika ile imzalanan ve yürürlükte olan toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlandığı toplu iş sözleşmesi ile davacının 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18 vd. maddeleri olan iş güvencesi hükümlerinden yararlanmasının öngörüldüğü, buna göre iş mahkemesinin görevli

[39] Y. 9. HD. 01.06.2020 T. , 2020/1076 E. , 2020/4530 K. , https://www.kazanci.com.tr/ , erişim tarihi: 13.02.2023.
[40] İBGK, 13.04.2018, 2017/3 E. , 2018/3 K. , https://www.kazanci.com.tr/ , erişim tarihi: 13.02.2023.
[41] Barış, s. 57.
[42] Didem Damra Temel ve Yıldırım Bayrak, Uygulamada İşçilik Alacakları - İş Güvencesi ve İş Yargılama Usulü,2. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2022, s. 91.

olduğu anlaşılmaktadır. Mahkemece işin esasına girilerek sonucuna göre bir karar verilmesi gerekirken, yazılı gerekçe ile görevsizlik kararı verilmesi hatalı olmuştur[43].".

A. En Az Otuz İşçi Çalıştırılması

İş güvencesi düzenlemelerinin uygulanması için, çalışılan iş yerinde en az otuz ya da otuzdan fazla işçinin faaliyette olması şarttır. Otuz işçi şartı, işverenin sahip olduğu aynı iş kolundaki tüm işyerlerindeki işçi sayısı toplamı dâhil edilerek hesaplanır. Kanun açık hükmü gereği işçinin işe iade hakkından yararlanabilmesi için işyerinde en az otuz işçi çalıştırılması gerekmektedir. 4773 sayılı Kanun döneminde bu sayı on işçi ya da ondan fazla işçi sayısı şeklinde düzenlenmişti.

İşe iade davası açılmasında otuz işçi aranması şartı Anayasa'ya uygun olmadığı gerekçesiyle Anayasa Mahkemesi'ne başvuru yapılmıştır. 19.10.2005 tarihli karar ile Anayasa Mahkemesi bu durumu Anayasa'ya aykırı olmadığını hükmetmiştir;

"İş güvencesi ölçütleri belirlenirken, her ülke kendi verilerini ve iş hayatı koşullarını göz önüne almaktadır. İş hayatına ilişkin kuralların belirlenmesinde kamu yararı esastır, ayrıca işçi ve işveren arasındaki denge de gözetilmektedir.18. maddeyle getirilen 30 veya daha fazla işçi çalıştırma koşulunun işveren aleyhine değiştirilmesi durumunda işveren bakımından oluşacak ek mali külfetlerin kayıt dışı uygulamalara neden olabileceği, ayrıca iş güvencesi ile oluşabilecek ağır mali yükten küçük işletmelerin uzak tutulması amaçları gözetildiğinde, dava konusu kuralla getirilen şartlarla işçi ve işveren arasında kurulan dengede bir ölçüsüzlük bulunmamaktadır…" İşçi ile işveren arasında hak ve yükümlülükler konusunda Anayasa'nın m. 13'de öngörülen ölçülere uygun bir denge oluşturulduğu görüldüğünden kural, Anayasa'nın 2., 5., 13. ve 49. maddelerine aykırı değildir, iptal isteminin reddi gerekir[44].

Doktrinde bu Anayasa Mahkemesi kararı eleştirilmiştir. Bu karara göre küçük olan işyerlerinin nitelikleri sebebiyle haklı olabilecek gerekçeler, işçi sayısı yirmi dokuz ve aşağısında olan orta ölçekli olarak kabul edilen işyerleri için haklılık payını kaybetmektedir. Dolayısıyla otuz işçi şartı ülkemizde fazla sayıda bulunan orta ölçekli

[43] Y. 9. HD. 28.12.2009, 2009/43714 E. , 2009/37772 K. , https://www.lexpera.com.tr/ , erişim tarihi: 13.02.2023.
[44] AYM, 19.10.2005, 2003/66 E. , 2005/72 K. , https://www.kazanci.com.tr/ , erişim tarihi 15.02.2023.

olan işyerlerini de iş güvencesi hükümlerinin haricinde bulunmasına sebep olmaktadır[45].

1. Tarım ve Orman İşlerinde İşçi Sayısı

Tarım ve orman işlerinin görüldüğü iş alanlarında bu sayı, elli üzeri kabul edilmektedir. İş Kanunu 4/1-b'de bu durum düzenlenmiştir. Elliden çok işçi çalıştırılan tarım ve orman işçilerinin işyerleri ve işletmelerini içerdiğinden bu işyeri veya işletmede çalışanların işe iade imkânından yararlanabilmesi için ilgili işyeri veya işletmede elliden daha fazla işçi çalıştırılması gerekmektedir. Tarım ve Orman işyerlerinde çalışan sayısı elli üstü olması gerektiği için burada çalışan işçi sayısı otuzdan fazla olsa bile iş güvencesinden yararlanmaz. Yani tarım ve orman işlerinde işçi sayısı şartı otuz değil elli bir olarak uygulanacaktır[46].

2. Sendikal Nedenlerle Fesihteki İşçi Sayısı Durumu

Sendikal nedenlerle işçinin iş akdi işveren tarafından feshedilirse işçi sayısı şartı olarak otuz işçi sayısı aranmaz. STİSK m. 25/4'te bulunan "fesih dışında" ifadesi ve m. 25/5'de bulunan "18. madde" ifadesi AYM'nin 2014 yılında verdiği karar ile iptal edilmiştir. Bu kararla birlikte işveren otuzdan az işçi çalıştırsa da çalıştırılan işçilerin sendikal sebeplerle iş sözleşmesi feshedilirse işe iade davası açabilmektedirler;

"…sendikal sebeplerle iş sözleşmeleri feshedilen işçilerin, sendikal tazminat davası açarak tazminat talebinde bulunabilmesini, yalnızca otuz ya da daha fazla işçi çalıştıran bir işyerinde çalışan, işyerinde en az altı aylık kıdeme sahip olan, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere tanıyıp diğer işçileri bu haktan mahrum bırakan kurallar hukuk devleti ilkesine aykırıdır[47]."

[45] Nuri Çelik, "İş Güvencesi Kapsamı İle İlgili Otuz İşçi Sayısını Düzenleyen İş Kanunu Kuralının İptali İsteminin Anayasa Mahkemesince Reddi Üzerine Düşünceler", İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl: 6, Sayı: 12, Güz 2007/2, (Otuz İşçi), s. 4; Süleyman Başterzi, "4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Güvencesi Kurallarının Uygulama Alanı ve İstihdama Etkisi", İstanbul: Legal, 2005, s. 633 vd.

[46] Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku, 5. Baskı, İstanbul, On İki levha Yayınları, 2023, s. 8; Y. 9. HD. 01.06.2020, 2020/1076 E. , 2020/4530 K. ; Y. 9. HD. 09.09.2019, 2019/1964 E. , 2019/15330 K. , https://kazanci.com.tr/ , erişim tarihi: 15.02.2023.

[47] AYM, 22.10.2014, 2013/1 E. , 2014/161 K. , https://kazanci.com.tr/ , erişim tarihi: 15.02.2023.

Yargıtay'ın kararında bu durum şu şekilde ifade edilmiştir; "Anayasa'nın iptal kararıyla işçi sendikal tazminat talep edebilmek için altı ay kıdem şartı ve işyerinde otuzdan fazla işçi çalıştırılması koşulu aranmaz. Bu tazminatı alabilmesi için işe iade davası açması zorunlu değildir[48]."

3. İşletmeye Bağlı Aynı İş Kolunda En Az Otuz İşçi Çalışması

İşverenin aynı iş kolunda birden fazla işyeri varsa işyerinde çalışan işçi sayısının tespitinde bu yerlerdeki toplam işçi sayısı dikkate alınacaktır. Böylece işletmede çalışan işçi sayısı otuz ve daha fazla ise bu işletmeye bağlı bir işyerinde üç işçi de olsa iş güvencesi uygulanır (İş Kanunu m. 18/4). Kanunun açık hükmü gereği otuz işçi sayısı koşulunun sağlanıp sağlanamadığının tespiti yapılırken işverenin aynı iş kolunda birden fazla işyerinin bulunması durumunda yalnızca işçinin çalıştığı işyerindeki değil tüm işyerlerindeki toplam işçi sayısı esas alınacaktır. Bu madde düzenlemesi işverenlerin, işçileri işe iade davası açma hakkından yoksun bırakmak için işyerlerini bölerek otuz işçi sayısına ulaşılmasının engellenmesinin önlenmesi amaçlanmıştır[49].

İşverenin aynı iş kolunda faaliyet gösteren farklı il sınırları içindeki işyerleri, işçilerinin işçi sayısının hesabında dikkate alınıp alınmayacağı meselesi değerlendirilirken kanun hükmünden yola çıkmak gerekmektedir. Kanunun söz konusu işyerlerinin aynı il sınırı içerisinde olmasını aramaması dolayısıyla işverenin aynı iş kolunda faaliyet gösteren farklı il sınırları içerisindeki işyerleri de dikkate alınır. Yargıtay'ın kararlarından örnek vermek gerekirse "…davalı alt işverenin Türkiye genelinde aynı iş kolunda faaliyet gösteren tüm işyerlerinde çalışan işçi sayısı dikkate alındığında, otuz işçi ölçütünün gerçekleşmediği… dikkate alınarak davanın reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalıdır[50]."

İşverenin aynı iş kolunda faaliyet gösteren yurtdışında bulunan işyerlerinin dikkate alınıp alınmayacağı hususunda kanun hükmünü işçi yararına yorum ilkesi

[48] Y. 22. HD. 12.05.2016, 2016/11840 E. , 2016/14713 K. , https://kazanci.com.tr/ , erişim tarihi: 15.02.2023.
[49] Ahmet Yavuz Özbudak, "İşe İade Davasının Sonuçları ve Yargıtay Uygulamaları", Yalova Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2021, s. 8.
[50] Y. 22. HD. 04.04.2017, 2017/30616 E. , 2017/7665 K. , https://kararara ma.yargitay.gov.tr/ , erişim tarihi: 15.02.2023.

uyarınca değerlendirmesi gerekir. Kanunda işyerlerine ilişkin yurtiçinde veya yurtdışında faaliyet göstermesi gerektiği yönünde sınırlayıcı bir hüküm bulunmaması sebebiyle işverenin yurtdışında bulunan işyerlerinde çalışan işçiler de en az otuz işçi sayısı hesabında dikkate alınır. Yani işverenin aynı iş kolunda birden fazla işyeri varsa, işyerlerindeki toplam işçi sayısına bakılır[51].

4. İşçi Sayısında Fesih Bildiriminin Etkisi

Belirli sayıda işçi çalıştırma ölçütünün tespitinde hangi zaman diliminin esas alınacağı konusu kanunda açık değildir. Doktrindeki bir görüşe göre otuz işçi sayısının tespitinde fesih bildiriminin işçiye ulaştığı tarihteki işçi sayısının esas alınması gerekmektedir[52]. Yargıtay'a göre de otuz işçi sayısının belirlenmesinde fesih bildiriminin yapıldığı tarihte iş sözleşmesi devam eden işçiler esas alınacaktır[53].

Yargıtay'a göre, otuz işçinin çalıştığı bir işyerinde beş işçi işten çıkarıldıktan sonra işten çıkarılan işçi işe iade davası açmıştır. Bu durumda en az otuz işçi sayısı şartı sağlanıp sağlanmadığı hususu değerlendirildiğinde; işten çıkarılan tüm işçiler dava açmışsa iş sözleşmesi askıda kabul edildiğinden otuz işçi şartı açısından bu işçilerin göz önüne alınması gerektiğine karar verilmiştir[54].

5. İşçi Sayısı Hesabında Dikkate Alınacak Hususlar

Otuz işçi ölçütüne, yalnızca işverene iş sözleşmesiyle bağlı olarak çalışanlar dâhildir. Yargıtay uygulaması işçi sayılarının saptanması açısından tam-kısmi, daimi-mevsimlik, belirli-belirsiz süreli çalışanlar arasında fark gözetmez[55]. Dikkat edilecek husus bu işçilerin iş sözleşmelerinin devam etmesidir. Bu işçilerden bazılarının iş güvencesi kapsamı dışında olması, onların hukuki durumunu belirleyen bir hususdur, yoksa diğer işçilerin güvence hükümlerinden yararlanıp yararlanmayacaklarını tayin

---

[51] Hamdi Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, 2. Baskı, Ankara: Turhan Kitabevi, 2005, s. 566; Y. 7. HD. 28.04.2016, 2016/109 E. , 2016/9687 K. ; Y. 9. HD. 25.01.2010, 2008/32408 E. , 2010/1126 K. , https://karararama.yargitay.gov.tr/ , erişim tarihi: 15.02.2023.

[52] Barış, s. 50.

[53] Y. 9. HD. 24.03.2008, 2007/27699 E. , 2008/6006 K. , https://www.lexpera.com.tr/ , erişim tarihi: 15.02.2023; Y. 7. HD. T.25.06.2015, 2015/13612 E. , 2015/13081 K. , https://karararama.yargitay.gov.tr/ , erişim tarihi: 15.02.2023.

[54] Y. 22. HD. T. 29.03.2012, 2011/13231 E. , 2012/5909 K. , https://www.kazanci.com.tr/ , erişim tarihi: 15.02.2023.

[55] Y. 9. HD. 01.06.2020, 2020/1076 E. , 2020/4530 K. ; İBGK, 09.06.2017, 2016/3 E., 2017/4 K. , https://www.kazanci.com.tr/ , erişim tarihi: 15.02.2023.

hususunda bir ölçüt oluşturmazlar. Otuz işçi hesabına hastalık, yıllık izin, kısa süreli askerlik gibi nedenlerle iş sözleşmeleri geçici olarak askıda olan işçileri de dâhil etmek gerekir[56].

İşyerinde geçici iş ilişkisi çerçevesinde çalışanlar, alt işveren işçileri, başka bir işverene bağlı olduklarından otuz işçi hesabına dâhil edilmezler. Fakat burada alt işverenliğin İş Kanunu'nda aranan koşullara uygun kurulup kurulmadığı önem taşımaktadır. Kanunun aradığı şartlarda alt işveren ilişkisi yoksa yani asıl işveren- alt işveren ilişkisi muvazaalı ise taraflarca alt işveren kabul edilen kimsenin yanında çalışan işçiler otuz işçi sayısının hesabında dikkate alınmalıdır[57].

Stajyer, çırak olarak gösterilenlerle, işçi sayılmayan sözleşmeli personel, meslek öğrenimi gören öğrenciler de otuz işçi sayısında dikkate alınmaz[58]. İş güvencesi kapsamında olmaması nedeniyle işe iade davası açma imkânı olmayanlar dâhil olmak üzere işyerinde çalışan işveren vekili ve yardımcıları, işyerinde çalışan işçi sayısının hesabında dikkate alınacaktır[59].

İşyerinde çalışan işçilerin sigorta bildirimi yapılıp yapılmadığı ayrımı olmaksızın hep birlikte işçi sayısının hesabında dikkate alınır[60].

İşyerinde otuz işçi sayısına ilişkin hüküm nispi emredici niteliktedir. Bu nedenle sözleşmelerle bu sayı işçi lehine olarak daha aşağı sınırlara çekilebilecektir. Yani işyerinde otuzdan az işçi çalıştırılsa da işçilerin iş güvencesinden yararlanabileceğinin kararlaştırılması mümkündür[61].

---

[56] Nuri Çelik, İş Güvencesi, İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi Yayını, Beta, 2003, s. 20; Fevzi Şahlanan, "İş Güvencesi Kanunu'nun Kapsamı ve Yasal Süreç", Mercek Dergisi, 2003, MESS Yayını, s. 18; Gülsevil Alpagut, İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi, III. Yılında İş Yasası, Bodrum, 21-25 Eylül 2005, Türkiye, Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, s. 200-251. Yeni İş Kanunun Öngördüğü Yükümlülükler, İşveren Dergisi, Temmuz 2003, s. 212; Münir Ekonomi, "Hizmet Akdinin Feshi ve İş Güvencesi", Çimento İşveren Dergisi, Mart 2003 Özel Eki, Cilt: 17, Sayı: 2, s. 4,(İş Güvencesi)A. Nizamettin Aktay/ Kadir Arıcı /Emine Tuncay Senyen Kaplan, İş Hukuku, Ankara: Seçkin, 2006, s. 182.

[57] A. Can Tuncay, İş Güvencesi Yasası Neler Getiriyor, Çimento İşveren Dergisi, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası, Cilt: 17, Sayı: 1, Ocak 2003, s. 8; Mollamahmutoğlu, s. 567.

[58] Çelik, İş Güvencesi, s. 20; Şahlanan, İş Güvencesi Kanunu'nun Kapsamı ve Yasal Süreç, s. 18.

[59] Y. 9. HD. 01.06.2020, 2020/1076 E., 2020/4530 K.; Y. 22. HD. 07.05.2019, 2019/3314 E. , 2019/9926 K. https://www.kazancı.com.tr, erişim tarihi: 15.02.2023.

[60] Sami Narter, İş Güvencesi, İşe İade Davaları ve Tazminatlar, 5. Baskı, Ankara: Adalet Yayınevi, 2022 (İş Güvencesi), s. 109.

[61] Süzek, s.575; Y. 22 HD. 22.01.2018, 2017/45868 E. , 2018/959 K. ; Y. 22 HD. 07.05.2019, 2019/3314 E. , 2019/9926 K. , https://www.kazancı.com.tr, erişim tarihi: 15.02.2023.

B. İşçinin Altı Aylık Kıdeminin Bulunması

İşçinin iş güvencesi hükümlerinden faydalanması için en az altı aylık kıdemi olmalıdır. Bu durum 4857 sayılı İş Kanunu m. 18'de düzenlenmiştir. Kıdemi altı aydan az olan işçiler, iş güvencesinden yararlanamaz. Yani işveren altı ay kıdemi bulunmayan işçilerin iş sözleşmesini geçerli sebep olmadan istediği zaman feshedebilir. Kanunun açık hükmünden de anlaşıldığı üzere işçinin işe iade hakkından faydalanabilmesi için en az altı aylık kıdeminin bulunması gerekmektedir[62].

İşçinin iş güvencesinin dışında kaldığı altı aylık süre içerisinde, işyerinde otuz ya da daha fazla işçi çalıştırılsa bile henüz altı aylık kıdemi dolmayan işçinin iş sözleşmesi İş Kanunu m. 18 vd. hükümlerinde yer alan şart ve usullere tabi olmaksızın sona erdirilebilir[63]. Altı aylık kıdem koşulunda aranan, altı aylık sürenin tamamlanmasıdır, altı ayın aşılması değildir[64].

İş Kanunu m. 18/4'e göre, altı aylık sürenin hesaplanmasında, işverenin farklı ya da aynı işletmelerinde geçirdiği süreler birleştirilir[65]. Yani altı aylık kıdemin hesabında; işverenin aynı ya da farklı işyerlerinde çalışılan süreler birleştirilir. Ayrıca iş ilişkisi kesintilerle devam etmesi durumunda geçen süreler de birleştirilerek hesaplanır[66]. Aynı işverenin değişik işyerlerinin aynı iş kolundan olması koşulu aranmaz. Farklı işyerlerinde çalışılan hizmet sürelerinin toplanmasında gerekli koşul işverenin aynı olmasıdır[67].

Topluluk, holding içerisinde bulunan farklı tüzel kişiliğine sahip şirketlere bağlı işyerinde çalışılan sürelerin birleştirilmesi, kaide olarak olası değildir. Zira

---

[62] Tankut Centel, İş Güvencesi, 2. Baskı, İstanbul: Legal Yayıncılık, 2020, s. 56.
[63] Süzek, s. 580; Y. 9. HD. , 16.12.2019, 2019/4706 E. , 2019/22485 K. ; Y. 9 HD. 09.11.2017, 2016/28920 E. , 2017/17860 K. , https://karararama.yargitay.gov.tr/ , erişim tarihi: 15.02.2023.
[64] Y. 9. HD. 14.02.2018, 2017/20305 E. , 2018/2781 K. , https://www.kazancı.com.tr, erişim tarihi: 15.02.2023.
[65] Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s. 501; Hediye Ergin, Türk ve Alman Hukukunda İş Sözleşmesinin Sağlık Nedeniyle Sona Ermesi, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım, 2009, s. 75.
[66] Y. 7. HD. 09.11.2016, 2016/28740 E. , 2016/18676 K. ; Y. 9 HD. 09.11.2017, 2016/28920 E. , 2017/17860 K. , https://www.kazancı.com.tr, erişim tarihi: 15.02.2023.
[67] Şefik Çalık, İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2005, s. 163; Y. 7. HD. 09.11.2016, 2016/28740 E. , 2016/18676 K. , https://www.kazancı.com.tr, erişim tarihi: 15.02.2023.

holding ve topluluk bünyesinde bulunan işçi karşısında tüm şirketler bağımsız işveren pozisyonundadır[68].

Kıdeminin altıncı ayının tamamlanmasına az müddet kalan iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde işçinin işe iade imkânından yararlanıp yararlanmayacağı konusu doktrinde tartışmalıdır. Bir görüşe göre işçi bu durumda iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaz. Bu görüş kabul edildiğinde altı aylık kıdeminin tamamlanmasına az bir süre kala iş sözleşmesi feshedilen işçi altı aylık kıdem şartını sağlamadığı için işe iade imkânından yoksun kalacak ancak kötü niyet tazminatına hak kazanabilecektir[69]. Yargıtay'ın da katıldığı diğer bir görüşe göre bu gibi durumlarda iş sözleşmesinin feshinin dürüstlük kuralına aykırılık nedeniyle geçersizliği ileri sürülebilecektir. 9. Hukuk Dairesi bir kararında, işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanmasını engellemek amacıyla işverence iş sözleşmesinin altı aylık sürenin bitimine birkaç gün kala feshedilmesi durumunda dürüstlük kuralına aykırılıktan dolayı feshin geçersiz kılınacağına hükmetmiştir[70].

1. Altı Aylık Sürede Kıdem Hesabı

Kıdemin hesaplanmasında işçinin işe başlama tarihi kıdem başlangıcı olarak kabul edilir. Yani kıdem hesaplanmasında iş sözleşmesinin düzenlediği tarih esas alınmayacaktır. Yargıtay da iş sözleşmesinin yapıldığı tarih değil; işçinin eylemli olarak işe başlama tarihinin göz önünde tutulması gerektiğini iş güvencesine dair kıdemin başlangıcında bu tarihin işe başlama tarihi olarak dikkate alınmasının uygun olacağını belirtmiştir[71]. İşçinin kıdem süresi, işverenin yaptığı feshin işçiye vardığı tarih ile işçinin ilk işe girdiği tarih arasındaki süredir. Altı aylık kıdeminin, fesih bildiriminin işçiye ulaştığı tarihte doldurulmuş olması gerekir[72]. Fesih bildiriminin

[68] Münir Ekonomi, İş Güvencesinde Yararlanma Şartı Olarak İşçinin Altı Aylık Kıdemi, Bekleme Süresi, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S. 34, 2012, s.6; Erdal Gökçe, Türk İş Hukukunda İşe İade Davası, İstanbul: Legal Yayıncılık, 2008, s.65

[69] Melis Çömlekçi Sarı, "İş Güvencesi Hükümleri Bakımından Asıl İşveren Alt işveren İlişkisi", Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2018, s. 36; Alpagut, İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi, s. 208.

[70] Y. 9. HD. 9.11.2017, 2016/28920 E. ,2017/17860 K. , https://www.kazancı.com.tr, erişim tarihi: 15.02.2023.

[71] Y. 9. HD. 09.11.2017, 2016/28920 E. , 2017/17860 K. , https://www.kazancı.com.tr, erişim tarihi: 15.02.2023; Barış, s. 52.

[72] Münir Ekonomi, "Yeni İş Kanunu Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi Semineri", Tüsiad İş Kanunu Toplantı Dizisi-I, İstanbul, Mart 2005, s. 43.

işverence hazırlandığı, postaya verildiği tarihler değil, fesih bildiriminin işçiye ulaştığı tarih esas olarak alınır[73].

Yargıtay'a göre iş sözleşmesinde bir deneme süresi öngörülmüşse bu deneme süresi işçinin kıdem süresinde dikkate alınacaktır[74]. İş Kanunu m. 6/2'ye göre devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklardan, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür. Bu kapsamda altı aylık sürenin hesabında önceki işveren yanında geçen süreler de dikkate alınacaktır[75].

Toplu iş sözleşmesi veya bireysel iş sözleşmesiyle altı aylık süre beklenmeksizin işçilerin iş güvencesinden yararlanabileceğinin kararlaştırılması mümkündür. Altı aylık kıdem koşulu, işçi lehine azaltılabileceği gibi kaldırılabilir de[76].

2. Yeraltı İşlerinde ve Sendikal Nedenle Fesihte Kıdem Şartı

İş Kanunu m. 18'e göre yeraltı işlerinde çalışan kıdem şartından istisna tutulmuştur. Yeraltında çalışan işçiler işyerinde altı ay kıdeme sahip olmasalar da diğer koşulların bulunması durumunda işe iade hakkından yararlanabileceklerdir. Örneğin işveren yanında iki günlük kıdemi olan maden işçisinin iş sözleşmesine feshedilmiş olması halinde altı aylık kıdem şartı aranmaksızın işçi işe iade imkânından yararlanabilecektir. Kanunda yeraltı işlerinden söz edildiği için sadece yeraltı maden işleriyle münhasır değildir. Yeraltında çalışılan bütün işlerle ilgili altı aylık kıdem koşulu aranmayacaktır[77].

Sendikal sebeplerle iş sözleşmesi feshedilen işçi kıdem süresi altı aydan az olsa bile işe iade davası açmaları olasıdır. Bundan dolayı sendikal sebeplerle iş sözleşmeleri feshedilen işçilerin, sendikal tazminat davası açarak tazminat talebinde

---

[73] Barış, s. 52; Y. 9. HD. 11.05.2016, 2015/31179 E. , 2016/11764 K. , https://lexpera.com.tr/, erişim tarihi: 15.02.2023; Süzek, s. 581 vd.
[74] Y. 9. HD. , 14.02.2011, 2011/474 E. , 2011/2785 K. , https://lexpera.com.tr, erişim tarihi: 15.02.2023; Y. 9. HD. 09.11.2017, 2016/28920 E. , 2017/17860 K. , https://www.kazancı.com.tr/, erişim tarihi: 15.02.2023.
[75] Y. 9. HD. 06.05.2010 , 2008/22787 E. , 2010/12440 K., https://lexpera.com.tr/, erişim tarihi: 15.02.2023 ; Y. 7. HD. 21.04.2016, 2015/ 45933 E. , 2016/8950 K. , https://www.kazancı.com.tr/, erişim tarihi: 15.02.2023.
[76] Y. 7. HD. , 09.11.2016, 2016/28740 E. , 201671876 k. ; Y. 9. HD. 22.04.2019, 2018/10524 E. , 2019/9450 K. , https://www.kazancı.com.tr/, erişim tarihi: 15.02.2023.
[77] Esemen, s. 46; Kılıç, s. 24.

bulunabilmesinin, yalnızca işyerinde altı aylık kıdeme sahip olan, en az otuz işçi çalışan, iş sözleşmesinin belirsiz süreli olması şartlarını taşıyan işçilere tanınması ve diğer işçilere tanınmaması hukuk devleti ilkesine aykırıdır[78].

C. İşveren Vekili ve Yardımcısı Olmamak

İş Kanunu m. 18/5'e göre "İşletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününü sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri hakkında bu madde, 19 ve 21 inci maddeler ile 25 inci maddenin son fıkrası uygulanmaz."

Bütün işletmeyi yöneten işveren vekili ve yardımcıları iş güvencesinden yararlanamayacaktır. İşletmenin tamamını yöneten genel müdürle, yardımcıları bakımından iş güvencesi hükümleri uygulanmaz. Bir kararında Yargıtay da genel müdürler ile genel müdür yardımcılarının iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacağını belirtmiştir. İşveren vekillerinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacağı sonucuna ulaşmak için bu kimselerin işten çıkarma ve işe alma yetkisine haiz olması şart değildir[79].

Genel müdür ya da yardımcısı unvanının kullanılması yalnız işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacağı anlamını taşımaz. Burada mühim nokta işçinin temsil yetkisinin olup olmadığı ve işletmenin tümünü yönetip yönetmediğidir. Bunun tespiti yapılırken işçinin görev tanımı ve statüsüne bakmak gerekir.158 sayılı ILO sözleşmesi özel istihdam statülerini göz önünde tutarak belli kişileri iş güvencesi alanı haricinde bırakılmıştır[80].

İşletmenin tümünü yönetmemekle beraber işyerinin tümünü yöneten ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi olan işveren vekilleri iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaz. Dolayısıyla işveren vekilinin iş güvencesi kapsamı haricinde

---

[78] AYM. T. 22.10.2014, 2013/1 E. , 2014/161 K., R.G. Tarih-Sayı : 11.11.2015-29529 , erişim tarihi: 06.01.2023.

[79]Fevzi Şahlanan, "Şirket Birleşmelerinde İşletme Gerekleri ile İş Akdinin Feshi", Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 1, Sayı: 4, Aralık 2006, s. 15; Y. 9 HD. T. 27.11.2019, 2019/3434 E. , 2019/21097 K. ; Y. 9 HD. T. 25.11.2019, 2019/3457 E. , 2019/20863 K. ; Y. 22 HD. 11.09.2018, 2018/10439 E. , 2018/18243 K. ; Y. 22 HD. T. 13.09.2018, 2018/11146 E. ,2018/18819 K. , https://kazanci.com.tr, erişim tarihi: 15.02.2023.

[80] Y. 22 HD. T. 11.09.2018, 2018/10439 E. , 2018/18243 K. ; https://kazanci.com.tr, erişim tarihi: 15.02.2023.

bırakılması için işyerinin tamamını yönetmesi ve işçiyi işe alma, işten çıkarma yetkisinin birlikte olmalıdır. Bunlardan birinin olmaması halinde işveren vekili iş güvencesi hükümlerinden yararlanacaktır. Yargıtay kararına göre de "Bir banka şubesi müdürü ile fabrika müdürü işyerine sevk ve idare etmekle beraber özgür iradesi ile işçi alma ve işten çıkarma yetkisi yoksa işveren vekili sayılmaz ve iş güvencesinden yararlanır. Aynı şekilde işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan insan kaynakları müdürü ile personel müdürü, işyerinin tümünü yönetmediğinden iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilecektir." şeklindedir[81].

İşletmenin tümünü sevk ve idare eden işveren vekilleri başka bir koşul aranmaksızın iş güvencesi hükümlerinden yararlanamazken işletmenin değil de işyerinin tümünü sevk ve idare eden işveren vekillerinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaması için ek olarak işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisine haiz olması gerekmektedir. Örneğin bir fabrikada yönetime getirilen müdürün bu fabrikanın tümünü yönetme yetkisi bulunmakla beraber işten çıkarma ve işe alma yetkisi de bulunuyorsa bu müdür işveren vekili sayılacağından iş güvencesinden yararlanamaz[82]. İşçinin işe alma ve işten çıkarma hususunda görüşüne başvurulması ancak son yetkilinin başkası olması halinde işçinin işçi işe alma ve işten çıkarma yetkisinin bulunmadığı kabul edilmelidir[83].

İşverenin işçinin iş güvencesinden yararlanamayacak nitelikte işveren vekili olduğunu iddia etmesi durumunda bu konuda ispat yükü işveren üzerinde olacaktır[84].

D. Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi Bulunması

İş Kanunu m. 18/1'de açıkça iş güvencesinden işçinin faydalanabilmesi için işverenle arasındaki iş sözleşmenin belirsiz süreli olması gerektiğini ifade etmektedir. Belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler iş güvencesi hükümlerinden faydalanamayacaktır[85].

---

[81] Y.22 HD. T. 11.09.2018, 2018/10439 E. , 2018/18243 K. , https://kazanci.com.tr, erişim tarihi: 15.02.2023.
[82] Ekonomi, Hizmet Akdinin Feshi ve İş Güvencesi, s. 6.
[83] Y. 9 HD. T. 13.10.2020, 2020/3073 E. , 2020/11570 K. ; Y. 22 HD. T. 13.09.2018, 2018/11146 E. , 2018/18819 K. , https://kazanci.com.tr/, erişim tarihi: 15.02.2023; Y. 7 HD. T. 15.11.2016, 2016/16274 E. , 2016/19475 K. , https://lexpera.com.tr/, erişim tarihi: 15.02.2023.
[84] Y. 9 HD.13.10.2020, 2020/3073 E. , 2020/11570 K. , https://kazanci.com.tr, erişim tarihi: 15.02.2023.
[85] Y. 22. HD. , 14.11.2019, 2019/7348 E. , 2019/21243 K. ; Y. 22.HD, 26.03.2018, 2017/43169 E. , 2018/7717 K. , https://kazanci.com.tr/, erişim tarihi: 15.02.2023.

İş sözleşmesinin tanımı İş Kanunu m. 8'de yapılmıştır. Madde uyarınca "İş sözleşmesi, işçinin bağımlı olarak iş görmeyi, işverenin ise ücret ödemeyi taahhüt ettiği bir sözleşmedir." Belirsiz ya da belirli süreli olarak iş sözleşmesi yapılabilir. Belirsiz – belirli süreli sözleşmelerde ayrım genellikle sözleşmenin sonlanması ve bundan doğan hukuki neticelerde ortaya çıkmaktadır[86]. Belirli süreli iş sözleşmesi kaide olarak herhangi bir fesih beyanına ihtiyaç olmaksızın sözleşmede belirlenen sürenin geçmesiyle kendiliğinden sona erer[87]. Belirsiz süreli sözleşmelerde ise fesih beyanına gereksinim duyulur. İş sözleşmesi belirli süreli olarak yapılan işçilerin iş güvencesi haricinde bırakılması, bu sözleşmelerde belirlenen süreden önce haklı neden olmaksızın iş sözleşmesi feshedilemeyeceğinden, göreceli bir iş güvencesi temin etmektedir. Yani belirli süreli iş sözleşmesi sözleşme süresince iş güvencesi sağlamaktadır[88]. İş Kanunu m. 11 uyarınca "İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı sözleşmeler belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir." şeklinde ifadeye yer verilmiştir. Kanunlarda sözleşmenin belirli süreli iş sözleşmesi olarak kurulabileceğinin öngörüldüğü hallerde objektif koşulların gerçekleşip gerçekleşmediğine bakılmaksızın ilgili sözleşme belirli süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilecektir. Kanundan kaynaklanan durumlara 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu, m. 9/1 hükmü örnek verilebilir. Buna göre özel öğretim kurumlarıyla maddede sayılan işçiler arasında yapılan sözleşmeler kanun hükmü gereği belirli süreli iş sözleşmesidir.[89].

Uygulamada işverenler tarafından iş güvencesi hükümlerinden kaçınmak adına belirli süreli iş sözleşmeleri yapılmaktadır. Bundan dolayı mahkemelerce, İş Kanunu m. 11 hükmü gözetilerek belirli süreli iş sözleşmesinin kurulma koşullarının gerçekleşip gerçekleşmediği, sözleşmenin zincirleme yapılıp yapılmadığı

[86] Esemen, s. 72 vd.
[87] Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.67; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s. 213.
[88] Alpagut, İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi, s. 209-210; Aktay/Arıcı/Kaplan Senyen, 86; Mollamahmutoğlu, s. 264; Murat Demircioğlu, Sorularla Yeni İş Yasası, İstanbul: İTO Yayını, 2003, s. 38; Bekir Uzun, İş Sözleşmesinin Sona Ermesi, Yeni İş Yasası Semineri, İstanbul: İTO Yayını, 2004, s. 56-57.
[89] İBGK T. 08.03.2019,2017/10 E. , 2019/1 K. ; Y. 9 HD. T. 10.12.2018, 2018/3949 E. , 2018/22741 K. , https://www.kazanci.com.tr, erişim tarihi: 15.02.2023.

incelenmelidir[90]. Bu hüküm gereği "…Belirli süreli iş sözleşmesi, asıl bir sebep olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar." şeklinde ifade edilmektedir ve belirli süreli sözleşmelerin yapılma alanı bu şekilde kanun koyucu tarafından daraltılmaktadır[91]. Mühim olan husus taraflar arasında yapılan sözleşmenin belirli süreli iş sözleşmesi olarak isimlendirilmesi değil, İş Kanunu m. 11 uyarınca belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasının koşullarının somut olayda var olmasıdır[92]. Esaslı neden olmaksızın zincirleme şekilde yapılan birden fazla iş sözleşmesinin, belirli süreli iş sözleşmesi sayılması mümkün değildir. Böyle bir durumla karşılaşan işçinin iş sözleşmesinin başlangıcından itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştığı kabul edilir ve başka koşulların da bulunması durumunda işçi iş güvencesinden yararlanır[93].

Belirli süreli iş sözleşmelerinin kurulmasında da objektif sebep gerekmektedir. İş Kanunu m. 11/1' de belirtildiği üzere işin belirli süreli iş sözleşmesi olması ya da belirli bir işin tamamlanmasına yönelik olması ya da belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullar bulunmaması durumunda, iş sözleşmesi belirsiz sayılmaktadır. Belirli süreli iş sözleşmesinin varlığından söz edilebilmesi için sözleşme bir süreye bağlanmalıdır. Bu süre zımni ya da açık olabilir. Ayrıca objektif sebeplerin mevcudiyeti gerekmektedir[94]. Şeklen belirli süreli sözleşme yapılması yeterli olmayacaktır[95]. Hangi durumların belirli süreli iş sözleşmesinin varlığının kabulü için objektif neden olarak kabul edileceği İş Kanunu m. 11/1 de örnekleme yöntemi ile sayılmıştır. Bundan mütevellit işin niteliği gereği belirli süre devam etmesi, belirli bir işin tamamlanması ya da belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi durumlar daraltıcı olarak değil örnek olarak sayılmıştır ve benzer durumlar dâhilinde belirli süreli iş sözleşmesi kurulabilecektir[96]. Objektif sebeplerin varlığının gerekmesi nedeniyle

[90] Süzek, s. 587 vd.
[91] Burcu Melekoğlu Keser, İşe İade Davası, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2018, s. 157.
[92] Y. 22. HD, T. 02.07.2018, 2018/7976 E. , 2018/16320 K. , https://www.kazanci.com.tr, erişim tarihi: 15.02.2023.
[93] Y. 9. HD, T. 23.05.2019, 2019/426 E. , 2019/12001 K. , https://www.kazanci.com.tr, erişim tarihi: 15.02.2023.
[94] Y. 22. HD, T. 26.03.2018, 2017/43169 E. , 2018/7717 K. ; Y. 9. HD, T. 22.03.2022, 2022/1072 E. , 2022/3909 K. , https://www.kazanci.com.tr, erişim tarihi: 15.02.2023.
[95] Akı / Altınbaş / Bahçıvancılar, s. 33; Aktay/ Arıcı/ Kaplan Senyen, s. 86; Mollamahmutoğlu, s. 264-265.
[96] Y. 22. HD, T. 14.11.2019, 2019/7348 E. , 2019/21243 K. ; Y. 22. HD, T. 02.07.2018, 2018/7976 E. , 2018/16320 K. , https://www.kazanci.com.tr, erişim tarihi: 15.02.2023.

yapılan işin niteliği, belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için önem arz etmektedir. Bu durumda işçinin niteliği önem taşımayacaktır[97]. Objektif sebep bulunuyorsa işyerinde belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler için iş güvencesi hükümleri uygulanmayacaktır. Bu sebep bulunmuyor ise belirli süreli olan iş sözleşmesi belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak sayılacak ve iş güvencesi hükümlerinden işçi yararlanacaktır. Sözleşmenin niteliği hususunda anlaşmazlık olursa evleviyetle bu konuda karar varılması gerekmektedir[98]. Mahkemece yapılan inceleme neticesinde sözleşmenin belirli süreli iş sözleşmesi olabilmesi için belirtilen koşulların bulunmadığının tespiti durumunda sözleşmenin belirsiz süreli olduğu kabul edilmekte ve işe iadenin belirsiz süreli iş sözleşmesinin varlığı koşulu gerçekleşmiş kabul edilecektir[99].

Kanun koyucu kaide olarak iş sözleşmelerinin belirsiz süreli olacağı fakat sözleşmede aksi doğrultuda bir hüküm olması durumunda belirli süreli iş sözleşmesinden bahsedileceğini hükme bağlamıştır. Dolayısıyla buradan çıkarılan yorum asıl olanın belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğu istisna olanın ise belirli süreli iş sözleşmesi olduğudur[100]. Netice itibarıyla iş ilişkisinin süreye bağlanmaması durumunda sözleşme belirsiz süreli olarak sayılacaktır. Dolayısıyla belirsiz ya da belirli süreli olduğu konusunda tereddüt varsa sözleşmenin belirsiz olduğu kabul edilmelidir ve işçi iş güvencesinden yararlanmalıdır[101].

E. İşveren Tarafından İş Sözleşmesinin Feshi

Farklı biçimlerde iş sözleşmesi sona erdirilebilir. İşverenin yaptığı fesihlerde iş güvencesinin mevcudiyeti işçiyi korur. İşverence iş sözleşmesinin feshedilmesi haricinde bir nedenle sona ermesi durumunda iş güvencesi hükümleri uygulanmaz[102].

---

[97] Y. 9. HD, T. 18.05.2021, 2021/4885 E. , 2021/9066 K. , https://www.kazanci.com.tr, erişim tarihi: 15.02.2023.

[98] A. Can Tuncay, İş Sözleşmesini Türleri ve Yeni İstihdam Biçimleri, Yeni İş Yasası Sempozyumu, İstanbul, İB-GSÜ, 2003, s. 125; Y. 9. HD, T. 22.03.2005, 2005/4776 E. , 2005/9440 K. , https://www.kazanci.com.tr, erişim tarihi: 15.02.2023.

[99] Y. 22. HD, T. 21.02.2017, 2017/1834 E. , 2017/3063 K. , https://www.lexpera.com.tr/ , erişim tarihi: 15.02.2023.

[100] Y. 22. HD, T. 14.11.2019, 2019/7348 E. , 2019/21243 K. ; Y. 22. HD, T. 02.07.2018, 2018/7976 E. , 2018/16320 K. , https://www.kazanci.com.tr, erişim tarihi: 15.02.2023.

[101] Devrim Ulucan, 4857 Sayılı Kanuna Göre İş Sözleşmesi Türleri, Yeni İş Yasası, Türkiye Toprak İşverenleri Sendikası, İstanbul, 2003, s.39; İBGK, T. 08.03.2019, 2017/10 E. , 2019/1 K. , https://www.kazanci.com.tr, erişim tarihi: 15.02.2023.

[102] Soyer, Feshe Karşı Korumanın Genel Çerçevesi, s. 30.

İş Kanunu 18 vd. maddelerinde bulunan iş güvencesi hükümleri, işverence iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda uygulanır. İş sözleşmesini işçinin feshetmesi durumunda iş güvencesi hükümleri uygulama alanı bulamayacaktır. İş sözleşmesinin; işçi tarafından feshi, bozma sözleşmesi gibi işveren feshi haricinde bir sebeple sona erdiği durumlarda işçinin işe iade olanağı olmayacaktır[103]. İşçi, işyerini terk etmek ya da işe gelmemek gibi davranışlarla da iş sözleşmesini eylemli olarak sona erdirebilir. Eylemli fesih durumunda da işçi istifa etmiş sayılacaktır. Dolayısıyla işçi iş güvencesi olanaklarından faydalanamayacak ve bu doğrultuda feshin geçersizliğinin tespit edilmesiyle beraber işe iade imkânından yoksun olacaktır[104]. İşçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshetse dahi işe iade olanağından yararlanamayacaktır[105]. İstifa dilekçesinin irade sakatlığıyla alındığı ispat edilirse gerçek istifa iradesinden bahsedilemeyecektir. Dolayısıyla diğer şartların bulunması halinde işçinin işe iadesi mümkün olacaktır. Böyle bir durumda işçinin istifa ile işten çıktığı değil, işverenin baskısı altında olduğu için işveren tarafından iş sözleşmesinin feshedildiği kabul edilecektir[106].

İşçi ve işveren iradelerinin fesih hususunda uyuşması bir tarafın feshi niteliğinde değildir[107]. İş sözleşmesinin tarafların anlaşarak sona erdirmesine ilişkin uyuşması bozma (ikale) sözleşmesi niteliğindedir. Bu sözleşme kural olarak işverenin feshine ilişkin hükümlerden yararlanmayı engellemektedir. Dolayısıyla taraflar anlaşarak iş sözleşmesini feshederse bu durumda da iş güvencesi hükümleri uygulanmayacaktır ve işe iade davası açılamayacaktır. Fakat bu durumda sözleşmenin işçinin özgür iradesi ile yapılıp yapılmadığı önem teşkil edecektir. İşveren feshinin karşılıklı uzlaşma suretiyle fesih gibi gösterilmesiyle iş güvencesi hükümlerinin dolanılması şüphesi ortaya çıkmaktadır. Somut olaya göre bozmaya ancak sözleşme

[103] Kılıç, s. 21; Cevdet İlhan Günay, "İş Güvencesi Uygulamasında Hukuki Sorunlar ve Öneriler", Osman Güven Çankaya'ya Armağan, Kamu-İş Yayınları, 2010 (İş Güvencesi), s. 174; Şahin Çil, "İbra Sözleşmesi ile İkale Sözleşmesinin İş Güvencesine Etkileri", Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 2, Sayı: 7, 2007 (İş Güvencesi), s. 33; Y. 9. HD, T. 07.11.2019, 2019/2751 E. , 2019/19374 K. https://www.kazanci.com.tr, erişim tarihi: 15.02.2023.

[104] Barış Karakurt, İş Sözleşmesinin Fesih Hakkının Sınırlandırılması, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2020, s. 51; Y. 9. HD, T. 25.11.2019, 2019/3478 E. , 2019/20859 K. ; Y. 9. HD, T. 12.09.2019, 2019/4462 E. , 2019/15758 K. , https://www.kazanci.com.tr, erişim tarihi: 15.02.2023.

[105] Y. 9. HD, T. 26.11.2007, 2007/35615 E. , 2007/35327 K. , https://www.kazanci.com.tr, erişim tarihi: 15.02.2023.

[106] Y. 9. HD, T. 10.04.2019, 2018/11278 E. , 2019/8456 K. ; Y. 9. HD, T. 25.11.2019, 2019/3478 E. , 2019/20859 K. , https://www.kazanci.com.tr, erişim tarihi: 15.02.2023.

[107] Y. 22. HD, T. 08.10.2018, 2018/11682 E. , 2018/21214 K. ; Y. 22. HD, T. 14.01.2014, 2013/37017 E. , 2014/196 K. ; Y. 22. HD, T. 07.02.2018, 2017/45287 E. , 2018/1954 K. , https://www.kazanci.com.tr, erişim tarihi: 15.02.2023.

adaletinin ihlal edilmemiş olması koşuluyla geçerlilik tanınmalı başka bir ifadeyle konu menfaatler dengesi bakımından dikkatli şekilde incelenmelidir. Yargıtay somut olayın özelliklerini dikkate alarak tarafların bozma sözleşmesi yapma konusunda makul yararlarının olup olmadığına ve önerinin kimden geldiğine bakarak sonuca ulaşmalıdır[108]. Örneğin işveren işçiye mobbing uygulayarak işçiyi anlaşmaya zorladıysa bu halde işçi işe iade davası açabilir[109]. Bozma sözleşmesiyle yani tarafların anlaşarak iş sözleşmesini sona erdirmesi durumunda işçinin işe iade davası açması hayatın olağan akışına aykırı olacaktır. Bozma sözleşmesinin şekli, yapılması, kapsam ve geçerliliği TBK hükümlerine göre değerlendirilmelidir. Yargıtay bozma sözleşmesinin geçerliliğinin tespitinde işçi yararına yorum ilkesinin dikkate alınması gerektiğine hükmetmektedir[110].

İş sözleşmesinin işveren tarafından feshedildiğini iddia eden işçi, bu iddiasını ispatlamakla yükümlüdür. Bu hususta ispat yükü davacı taraf işçidedir[111].

F. Geçerli Fesih Sebebine İlişkin Durum

İş Kanunu'nun m. 18'e göre işveren fesih hakkını geçerli sebebe binaen kullanacaktır. Bu maddenin ilk fıkrasında "Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır." şeklinde ifade edilmiştir. İş Kanunu'nda geçerli sebepler sıralanmıştır. Bu sebepler örnek niteliğindedir. Dolayısıyla buna benzer durumlar geçerli sebep kabul edilebilmektedir. Aynı zamanda geçerli sebep kabul edilmeyen haller de belirtilmiştir. Belirsiz süreli iş

[108] Ekmekçi/Yiğit, s. 621; Mahmut Kabakçı, "Sözleşme Özgürlüğü ve İkale", Sicil İş Hukuku Dergisi, 2012, s. 124; Erdem Özdemir, "Sulh Sözleşmesi İkale Uygulamalarının Olumsuzluklarına Çözüm Olabilir mi?", Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ankara, Seçkin, 2017, s. 375 vd. Y. 9. HD. T. 21.03.2013, 2013/1458 E. , 2013/9845 K. ; Y. 22. HD. T. 11.03.2014, 2013/34057 E. , 2014/5502 K. ; Y. 22. HD, T. 08.10.2018, 2018/11682 E. , 2018/21214 K. , https://www.kazanci.com.tr, erişim tarihi: 15.02.2023.

[109] Kar, İş Güvencesi ve Uygulaması, s. 249-250; Ali Güzel, "İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2010, Ankara 2012, s. 155 vd. ; Y. 9. HD, 20.09.2018, 2017/27959 E. , 2018/15401 K. , https://karararama.yargitay.gov.tr/ , erişim tarihi: 15.02.2023.

[110] Y. 9. HD, T. 22.01.2020, 2019/8260 E. , 2020/903 K. ; Y. 9. HD, T. 11.11.2019, 2019/3086 E. , 2019/19463 K. ; Y. 22. HD, T. 03.07.2018, 2018/8653 E. , 2018/16597 K. , https://karararama.yargitay.gov.tr/ , erişim tarihi: 15.02.2023.

[111] Y. 9. HD, T. 14.01.2005, 2004/24866 E. , 2005/1085 K. , https://karararama.yargitay.gov.tr/ , erişim tarihi: 15.02.2023.

sözleşmesiyle çalışan işçinin iş güvencesinden yararlanabilmesi için iş ilişkisinin işveren tarafından sona erdirilmesi gerekmektedir ve işverene geçerli sebep bildirme zorunluluğu getirilmiştir.158 sayılı ILO Sözleşmesinde de bu durum düzenlenmiştir[112].

Hukuk sistemimize ilk defa 4773 sayılı Kanun ile geçerli sebep kavramı girmiştir. Geçerli sebep kavramı 4857 sayılı İş Kanunu ile de korunmuştur. Bu kavram haklı sebep derecesine ulaşmaz, o ölçüde ağır değildir. Geçerli sebepler işin ve işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkileyen hallerdir. Yani geçerli neden işletmeye ve işyerine zarar vermeksizin iş ilişkisinin devamını olanaksız hale getiren nedenlerdir[113].

Madde gerekçesinde belirtildiği gibi "Geçerli sebep kavramı; geçerli fesih için söz konusu olabilecek sebepler, işçinin iş görme borcunu kendisinden kaynaklanan veya işyerinden kaynaklanan sebeplerle ciddi bir biçimde olumsuz etkileyen ve iş görme borcunu gerektiği şekilde yerine getirmesine olanak vermeyen sebepler olabilecektir." Netice itibarıyla işveren ve işçi arasındaki ilişkinin de devam edebilmesinin, işveren bakımından mühim ve uygun standartlarda sürdürülmesinin mümkün olmadığı hallerde yapılan feshin geçerli sebebe dayandığı kabul edilecektir[114].

Kanunda bulunan geçerli nedenlerin olmaması halinde işçinin açtığı işe iade davası ile işverence yapılan fesih bildirimi geçersiz sayılmakta, taraflar arasındaki iş sözleşmesi devam etmektedir. İşe iade imkânı ile kanun koyucu işverenin fesih hakkını, haklı sebeplerin bulunmadığı hallerde geçerli bir sebep var olana değin sınırlamaktadır[115].

---

[112] Fevzi Demir, "Geçerli Sebeple Fesih Kavramı ve Uygulama", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı: 10, 2006 (Geçerli Sebep), s. 469 vd.

[113] Tankut Centel, "Feshin Geçerli Nedene Dayandırılması, İspat Yükümlülüğü ve Sonuçları", Mercek Dergisi, Nisan 2003, MESS Yayını, s. 11; Alpagut, İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi, s. 217-2018; Devrim Ulucan, İş Güvencesi, 2. Baskı, Türkiye, Toprak, Seramik Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası Yayını, İstanbul, 2003, s. 37.

[114] E. Tuncay Senyen Kaplan, "İş Sözleşmesini Fesih Hakkının Sınırlandırılması", İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 15, Sayı 1, 2016, s. 323.

[115] Süzek, s. 593 vd. ; Bektaş Kar, "Ölçülülük İlkesinin İş Güvencesinde Uygulanması", Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı 15, 2009, s. 61.

Mahkeme açılan davada evleviyetle haklı sebeple fesih bulunup bulunmadığını inceleyecek, belirtilen sebebin haksız olduğu kanaatine ulaşırsa bunun devamında geçerli sebep bulunup bulunmadığını araştıracaktır. Gösterilen neden haklı sebep olmazsa ancak geçerli sebep ise mahkeme işçinin işe iade davasını kabul etmeyecektir. Belirtilen sebebin haklı ya da geçerli sebep olmaması gerekir. Bu halde mahkeme işçinin işe iadesi biçiminde hüküm kuracaktır. İşçinin verimi ve davranışıyla ilişkili geçerli sebebin mevcudiyeti halinde savunmasının alınıp alınmadığına bakılacaktır[116].

1. Geçerli Sebep - Haklı Sebep Kavramı

4857 sayılı İş Kanunu m. 25'de hizmet sözleşmelerinin işveren tarafından haklı sebeple derhal feshi m. 18'de ise geçerli sebeple fesih bulunmaktadır. Hukuki sonuçları açısından geçerli sebep ve haklı sebep kavramı ayrımı önemlidir. Ancak haklı neden geçerli neden kavramlarını net bir şekilde ayırmak zordur[117]. Öğretide de geçerli sebep ile haklı sebep ayrımının tam olmadığı, belirsiz olduğu ifade edilmiştir[118].

İşçinin davranışından kaynaklanan fesih durumunda haklı sebep mevcutsa taraflar arasındaki iş sözleşmesi sona erer ve işçi kıdem, ihbar tazminatlarını alamaz. Fakat geçerli sebep olarak kabul edilmesi halinde bu tazminatları isteyebilecektir. Geçerli fesih nedenleri işverene süreli fesih imkânı tanırken haklı fesih nedenleri işverene bildirim sürelerini beklemeksizin fesih imkânı tanır. Geçerli fesih nedenlerinin bulunması durumunda işveren bildirim sürelerine uyarak iş sözleşmesini feshedebilir. Haklı nedenlerin bulunması halinde işveren bildirim sürelerini beklemeksizin iş sözleşmesini derhal sona erdirir[119].

Geçerli nedenler, haklı neden mertebesine ulaşmayan, o derece ağır olmayan nedenlerdir. Bu nedenle haklı sebebin olması durumunda her halükarda geçerli fesih sebebinin olduğu kabul edilmektedir. İşçi sadece iş sözleşmesi işverence geçerli neden

---

[116] Akı / Altıntaş / Bahçıvancılar, s. 150; Ömer Ekmekçi, "4773 Sayılı İş Güvencesi Yasası Karşısında Yargının Durumu ve Ortaya Çıkabilecek Uygulama Sorunları Üzerine", Mercek Dergisi, 2002, MESS Yayını, s. 107; Ömer Ekmekçi, "Yeni İş Kanunu Karşısında Yargı, Dava Süreci ve Olası Uygulama Sorunları Üzerine", Mercek Dergisi, 2003, MESS Yayını, s. 135.

[117] Ulucan, İş Güvencesi, s. 37; Mollamahmutoğlu, s. 573; Serkan Odaman, "Fransız Hukukunda ve Türk Hukukunda İşçinin Davranışları Açısından Geçerli Sebep Haklı Sebep Ayrımı", Çimento İşveren Dergisi, Cilt 17, Sayı 3, 2003, s. 22.

[118] Uzun, s. 79.

[119] Süzek, s. 593 vd. ; Esemen; s. 115.

iddiasıyla feshedildiğinde değil, işverence haklı fesih iddiasıyla iş sözleşmesinin feshedildiği durumlarda da işe iade davası açabilecektir[120].

Geçerli fesih nedenleri İş Kanunu m. 18'de örnekleme olarak sayılmıştır. İş Kanunu m. 18 uyarınca somut olayın özelliklerine göre şartları taşıyan diğer hallerden oluşmaktadır. Geçerli fesih nedenine nazaran daha ağır nitelikte olan İş Kanunu m. 25'te sayılan haklı fesih nedenleri ve haklı fesih nedeni oluşturacak diğer hallerin bulunması durumunda da geçerli fesihten söz edilebilir.

2. Geçerli Fesih Sebepleri

İş sözleşmesi işveren tarafından işyerinin, işin ya da işletmenin gereklerinden dolayı geçerli nedenle feshedilebilir. Aynı zamanda işçinin davranışlarından ya da yeterli olmamasından dolayı da işveren tarafından feshedebilecektir. 158 sayılı ILO sözleşmesinde düzenlenen geçerli fesih nedenleri İş Kanunu m. 18'de belirtilen fesih nedenleriyle aynı şekilde bulunmaktadır. 158 sayılı ILO sözleşmesi m. 6 ayrım olmadan (kusurlu/kusursuz) kaza ya da hastalık sebebiyle işe geçici devamsızlığı işverenin feshinde geçerli neden olarak kabul edilmez. Ancak 4857 sayılı İş Kanunu'nun işçinin kusuruna dayanmayan hastalık veya kaza gibi nedenlerin (işçinin yakalandığı hastalığın tedavi edilemeyecek olması ve işyerinde çalışmasının sakıncalı olduğunun sağlık kurulunca saptanması halinde) öngörülen bekleme süresi içindeki devamsızlığını geçerli neden saymıştır[121].

İş Kanunu'nun aynı maddesine göre örnekleme yoluyla fesih için geçerli sebep oluşturmayan haller de düzenlenmiştir. Benzer nedenlerde iş güvencesi bakımından geçerli fesih sebebi olarak kabul edilmez. Bu sebepler maddeye göre; "a) Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak. b) İşyeri sendika temsilciliği yapmak. c) Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip veya yükümlülüklerini yerine getirmek için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak. d) Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik,

[120] Y. 9. HD, T. 23.05.2019, 2019/426 E. , 2019/12001 K. ; Y. 9. HD, T. 13.05.2019, 2018/11266 E. , 2019/10658 K. , https://www.kazanci.com.tr, erişim tarihi: 15.02.2023.
[121] Nurşen Caniklioğlu, İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Geçerli Sebeplerle Feshi, Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ankara, Seçkin, 2017, s. 84.

doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler. e) 74 üncü maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek. f) Hastalık veya kaza nedeniyle 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlıktır." Burada örnekleme yoluyla sayılan geçerli fesih nedeni olmayan bu haller somut olayın özelliğine göre değerlendirilecektir[122].

İş Kanunu m. 18'de bulunan geçerli nedenler işçinin davranışları, yeterliliği ya da kişiliğiyle alakalı olmasına rağmen; işyerinin, işin ya da işletmenin gereklerinden meydana gelen nedenlerse, işyeriyle ilgilidir. Yargıtay bu doğrultuda, işçinin belli bir kişiyi gözetmeksizin hakaret ve tehditkâr davranışını, iş güvenliği önlemlerine uymayarak iş güvenliğini bozan işçinin iş sözleşmesinin feshini, kasiyerin, şefin uyarısına rağmen müşteriyle gereksiz tartışmasını, işyeri bilgisayarının kişisel haberleşmede kullanılmasını, işçinin yasadışı örgüt üyeliğinden dolayı geçmişte üç yıl kamu hizmetinden yasaklanmış olmasını işveren ile arasındaki güven ilişkisini zedelediği gerekçesiyle geçerli fesih saymıştır. Bunun gibi kendisine tahsis edilen aracı işçinin alkollü kullanması ve ehliyetine altı ay süre ile el konulması neticesi tanıtım görevini aksatması işyerinde olumsuzluklara yol açmaktadır, dolayısıyla bu durum fesih için geçerli nedendir[123].

Koronavirüs salgını dünyayı olduğu gibi Türkiye'yi de çok ciddi şekilde etkilemiştir. Bu durum işçi işveren ilişkilerinde fesih sebeplerine de yansımıştır. İşyerinde alınan salgın tedbirlerine uymayan işçilere yönelik fesih gündeme gelmiştir. Örneğin kapalı alanlarda maske takılmasının zorunlu olduğu zamanlarda işçinin maske takmaması işyerinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uymamasından dolayı bir tehlike doğuracağından iş sözleşmesi maske takmama sebebiyle işverence feshedilebilir. İşverence yapılan bu feshin geçerli nedene mi yoksa haklı nedene mi dayandığı; işin niteliği, işyerinin özellikleri, işyerindeki kişi sayısı gibi somut durumlar dikkate alınarak karar verilir. Huzurevi personeli ile mezarlık görevlisinin maske takmaması fesih anlamında farklı değerlendirilecektir[124].

---

[122] Saim Ocak, Barış Duman, Hatice Duygu Özer, Dursun Yılmaz, Geçerli Sebeple Feshe İlişkin İşçi Davranışları, Ankara: Adalet Yayınevi, 2022, s. 50.

[123] Y. 9 HD. T. 31.03.2005, 2005/9252 E. , 2005/1655 K. ; Y. 9 HD. T. 01.06.2011, 2010/3363 E. , 2011/16270 K. ; Y. 9 HD. T. 04.05.2009, 2008/36305 E. , 2009/12393 K. ; Y. 9 HD. T. 13.12.2010, 2009/447 E. , 2010/37516 K. ; Y. 9 HD. T. 22.10.2007, 2007/16878 E. , 2007/30923 K. , https://kararama.yargitay.gov.tr/ , erişim tarihi: 15.02.2023.

[124] Ocak/Duman/Özer/Yılmaz, s. 173.

a. İşçiden Kaynaklanan Sebepler

İşçinin davranışlarından ya da yetersizliğinden meydana gelen nedenler, işçiye dair geçerli sebeplerdir. İşçiden dolayı meydana gelen geçerli sebepler ikiye ayrılmıştır. İşçinin yeterliliği kavramı, işi yapmak için ve görevin getirdiği yükümlülüklerinin gereğini yerine getirmek, gereksinim olan beceri, bilgi ve yetenekleri gösteren bir kavramdır. İşçi özellikleri ve kabiliyetleriyle işveren ile aralarındaki sözleşmede üstüne düşen iş görme edimini yerine getirirken yetersiz kalması durumunda işverenin, iş sözleşmesini geçerli sebeple feshetme hakkı vardır. Kanunda yeterlilik kavramı şeklinde belirtilse de asıl kastedilen işçinin yetersizliğidir[125].

Kanuna ilişkin madde gerekçesinde yer verilen örnekler dikkate alındığında işçinin yetersizliğinden kaynaklanan sebepler; işçinin ortalama benzer işi görenlere göre daha az verimli çalışması, işçinin gösterdiği niteliklerden beklenenden daha düşük performansa sahip olması, işçinin işe yoğunlaşmasının giderek azalması, işçinin işe yatkın olmaması, işçinin öğrenme ve kendisini geliştirme konusunda yetersiz kalması, işçinin sık sık hastalanması, işçiyi çalışamaz duruma getirmemekle birlikte işin gerektirdiği şekilde yapmasını devamlı olarak etkileyen hastalığa tutulması, işçinin uyum yeterliliğinin azalması gibi işyerinde işin görülmesini etkileyen olumsuz nedenlerdir. Ancak işçinin yetersizliği, sayılan bu durumlar ile kısıtlı değildir. İş sözleşmesi veya işyerinde uygulanmakta olan yönetmelik gibi düzenleyici işlemler ile belirlenen çalışma kurallarına uyum sağlanamaması ve işçiden verim alınamaması durumlarında da söz konusu olabilmektedir[126].

Performans, bir işçinin iş görme edimini yerine getirdiği sırada harcadığı ve üretime kattığı edimin kalitesini ve düzeyini; verim ise işçinin bu emeğin sonucunda ortaya çıkardığı üretimin miktarını ifade eder. İşçinin performans ve verim düşüklüğü ile kastedilen ise işçinin gerektiği gibi çalışmaması işin gerektirdiği karar alma,

[125] Barış, s. 71; Centel, İş Güvencesi, s. 83; Y. 9. HD, T. 18.10.2017, 2016/25049 E. , 2017/16105 K. , https://kararara ma.yargitay.com.tr/ , erişim tarihi:15.02.2023.

[126] Ali Cengiz Köseoğlu, İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Nedenlerle Bildirimli Fesih, İstanbul: 2011, s. 104 vd. ; Akyiğit, s. 260; Y. 22. HD, T. 11.09.2018, 2018/9175 E. , 2018/18263 K. ; İBGK, T. 19.10.2018, 2017/9 E. , 2018/10 K. , https://www.kazanci.com.tr, erişim tarihi: 15.02.2023; Y. 9. HD, T. 12.06.2007, E. 2007/8740, K. 2007/18743; Y. 9. HD, T. 16.06.2008, E. 2008/18724, K. 2008/16032, https://kararara ma.yargitay.gov.tr/ , erişim tarihi: 15.02.2023.

inisiyatif gösterme gibi hususlarda eksiklik göstermesi, çalışma temposunun azalması, kendisini yetiştirme eksikliği, beklenen düzeyde üretim yapamamasıdır[127]. İşçinin kusuru verimliliğinde ve yeterliliğinde dikkate alınmaz. Mühim nokta işçinin özelliklerine uygun olarak görevlendirildiği pozisyonda verimli olup olmadığıdır[128]. Performans düşüklüğünde iki ölçüt kullanılacaktır. İşçinin emsal işçilere göre veriminin daha az olması (nesnel ölçüt) ve işçinin özellik ve niteliklerine göre kendisinden istenenden daha az performans göstermesi (özel ölçüt). Nitelik aranan işlerde özel ölçüt dikkate alınacakken, niteliksiz işlerde nesnel ölçüt dikkate alınması gerekmektedir. Yani ortalama düzeydeki bir işçinin performansı dikkate alınarak performansının düşük olup olmadığı tespit edilmelidir[129].

Yargıtay performans düşüklüğünün fesih nedeni olabilmesi için birçok ölçüt getirmiştir. İşçinin verimlilik ve performans neticelerinin geçerli fesih nedeni sayılabilmesi için objektif kriterlerin tespit edilmesi gerekmektedir.[130] Performans değerlendirmesinde objektif olabilmek için performans değerlendirme ölçütleri daha evvel tespit edilmeli, işçiye tebliğ edilmelidir ve işin gerektirdiği tecrübe, bilgi, beceri vb. vasıflar, işçiden gerçekleştirmesi istenen işyerine uygun davranışlar, kişisel gelişim ve iş gayelerinde bu ölçütler temel alınmalıdır[131]. Diğer ölçütler ise performans ve verimlilik standartları işyerine özgü olmalı, objektiflik ölçütü o işyerinde aynı işi yapanların aynı kurallara bağlı olması şeklinde uygulanmalı, performans ve verimlilik standartları gerçekçi ve makul olmalıdır. İşyerinde, işyerine özgü çalışanların performansının değerlendirileceği performans değerlendirme sistemi kurulmalı ve uygulanmalıdır. Bunun haricinde işçiye eğitim ve iş koşullarının iyileştirilmesi gibi performans artırıcı olanaklar sağlanmalıdır[132]. Verimlilik ve performans

[127] Bektaş Kar, Performans Düşüklüğü veya Yetersizliği Nedeni İle Fesihte Yargısal Denetim, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2008, Sayı 11, s. 36; Kar, İş Güvencesi ve Uygulaması, s. 349-350; Hakan Keser, İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli Sebep, Ankara: Legal Yayınevi, 2012 (Fesihte Geçerli Sebep), s. 170-171; Resul Kurt ve Muzaffer Koç, İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi İş Güvencesi ve İşe İade Davaları, 3. Baskı, Ankara: 2017, s. 331; Caniklioğlu, İş Sözleşmesinin Feshi, s. 78; Tulukçu, s. 167; ; Kenan Tunçomağ / Tankut Centel, İş Hukukunun Esasları, 8. Baskı, İstanbul, 2016, s. 205; Y. 9. HD, 14.04.2016, 205/29057 E. , 2016/9446 K. , https://lexpera.com.tr/ , erişim tarihi: 15.02.2023.

[128] Alpagut, İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi, s. 213; Ekonomi, Hizmet Akdinin Feshi ve İş Güvencesi, s. 8.

[129] Caniklioğlu, İş Sözleşmesinin Feshi, s. 79; Centel, İş Güvencesi, s. 92.

[130] Y. 9 HD. T. 15.11.2017, 2017/402 E. , 2017/18289 K. , https://karararama.yargitay.gov.tr/ , erişim tarihi: 15.02.2023.

[131] Y. 9 HD. T. 11.10.2017 2016/22364 E. , 2017/15381 K. , https://karararama.yargitay.gov.tr/ , erişim tarihi: 15.02.2023.

[132] Y. 22 HD. T. 04.05.2015, 2015/12319 E. , 2015/15935 K., https://karararama.yargitay.gov.tr/ , erişim tarihi: 15.02.2023.

neticelerinden kaynaklanan geçerli fesih sebebinin varlığı için devamlı olarak düşen ya da düşme eğilimi gösteren neticelerden olması gerekmektedir. Şartlara göre değişen, devamlılık arz etmeyen neticeler geçerli fesih sebebi teşkil etmeyecektir[133].

İş Kanunu'nun gerekçesinde belirtildiği üzere işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli sebepler, haklı fesih sebepleri dışında kalan ve işyerlerinde işin yapılmasını önemli ölçüde etkileyen sebeplerdir. Bu davranışlar, taraflar bakımından iş ilişkisini tamamen çekilmez hale getirmezler. Ancak işin yapılmasını, işin normal işleyişini ve düzenini bozan, işyerindeki çalışma barışına zarar veren ya da işverenin işçiye olan güveninin sarsılmasına sebebiyet veren, artık işverenden işçiyle olan iş ilişkisini devam ettirmesinin beklenemeyeceği nitelikte olumsuzluklara yol açan davranışlar olarak bunları tanımlayabiliriz[134]. Başka bir ifadeyle bu davranışlar bir yandan haklı neden ağırlığında olmayan fakat diğer yandan da basit bir uyarıyla geçiştirilemeyecek ağırlığa ulaşmış davranışlardır[135]. Ancak objektif olarak makul karşılanabilir hafif kusurlu davranışlar ise fesih için geçerli sebep sayılmazlar[136].

İşçinin davranışlarından kaynaklanan fesihte amaç, işçinin iş sözleşmesine uygun olmayan hareketlerine ceza vermek yahut müeyyideye bağlamak değildir. İşçinin sözleşmeden doğan mükellefiyetlerini ihlal etmeyi sürdürmesi, tekrar etmesi tehlikesini ortadan kaldırmak içindir. İş sözleşmesinin işçinin davranışlarıyla sona erdirilebilmesi için, işçinin sözleşmeye uygun olmayan bir hareketinin mevcut olması veya aralarındaki iş sözleşmesi hükümlerine aykırı davranması gereklidir. İşçinin sözleşmeye uygun olmayan kusurlu bir hareketi ve bu hareket neticesinde işverenle arasındaki iş ilişkisi zarara uğradıysa işçinin hareketinden doğan geçerli bir fesih meydana gelmiş olur. Ancak, işçinin iş akdine uygun olmayan hareketlerinden ötürü eğer kusur ve ihmali yoksa işçinin herhangi bir mesuliyeti olmayacağından geçerli bir fesih nedeninden bahsedilemez. Burada kasıt aranması gerekmez ve işçinin göstermesi

---

[133] Y. 9. HD. T. 15.11.2017, 2017/402 E. , 2017/18289 K. , https://karararama.yargitay.gov.tr/ , erişim tarihi: 15.02.2023.

[134] Güzel, İş Güvencesi Esasları, s. 54; Ulucan, İş Güvencesi, s. 52; Köseoğlu, İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Nedenlerle Bildirimli Fesih, s. 196; A. Eda Manav, İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları, doktora tezi, Ankara: 2009, s. 81; Odaman, s. 29, Caniklioğlu, İş Sözleşmesinin Feshi, s. 95; Ayşegül Sarı, İş Sözleşmesinin İşçinin Davranışından Kaynaklanan Nedenlerle Feshi, Ankara: Seçkin, 2019, s. 17 vd.

[135] Ulucan, İş Güvencesi, s. 50; Caniklioğlu, İş Sözleşmesinin Feshi, s. 95.

[136] Hakan Keser, İşçi Davranışları Kapsamında İş Sözleşmesinin Özel Hayat, Aile Hayatı ve Cinsel Yönetimler Sebebi ile İşverence Feshedilmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 37, Y. 2017 (İşverence Fesih), s. 18.

gereken özen yükümlülüğüne aykırı davranarak ihmali davranışı ile ihlal de yeterli görünmektedir[137]. Sık sık işe geç kalan işçinin bu davranışı geçerli fesih nedenidir. Bu feshe dayanmak isteyen işverenin dikkat etmesi gereken, devamsızlık durumunun tekrarlanan şekilde devam etmesidir. Devamsızlığın sebep olduğu fesihlerin ortak özelliği işverenden izin almadan ve haklı bir nedene dayanmadan meydana gelmesidir[138]. İşçinin işyerinde sigara içmesi durumunda geçerli fesihten bahsedebilmek için ölçülülük ilkesine uygun olarak işverenden iş ilişkisinin devamının beklenmeyeceği ve yapılan işin mühim derecede olumsuz şekilde etkilenmesi gerekmektedir[139]. İşçinin çalışma arkadaşlarından, işyeri müşterisinden çalışma düzenini bozacak derecede sürekli borç para istemesi de geçerli fesih sebebi olarak sayılır. Bu durumda istenen paranın miktarı veya aynı ya da farklı kişiden istenip istenmediği önemli değildir. İşyeri huzurunu bozan ve olumsuzluklara sebep olan bu davranış güven ilişkisine zarar verdiği gibi iş ilişkisinin devam etmesi işverence beklenilmez duruma gelmesinden dolayı geçerli fesih sebebi kabul edilir. İşçinin bu gibi davranışları geçerli fesih sebeplerine örnektir[140].

b. İşletmenin, İşyerinin ya da İşin Gereklerinden Kaynaklanan Sebepler

İş Kanunu m. 18/1'de geçerli fesih sebebi olabilecek nedenlerin işyerinin, işin gereklerinden ve işletmeden kaynaklanabileceği ifade edilmiştir. Kanunun gerekçesinde de belirtildiği üzere, işletmenin, işyerinin ya da işin gerekleri işyeriyle alakalı geçerli fesih sebepleridir. İşçinin davranışı ve yetersizliği fesih sebeplerinden farklı olarak bu fesih sebebi işçinin kişiliğiyle alakalı değildir. Türk Hukukunda feshin işletme gereklerine dayanması halinde, işçinin belirli, objektif, ekonomik sebeplerle işyerinde görev alma imkânı bulunmamalıdır[141].

---

[137] Nüvit Gerek, "4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında İş Güvencesi", TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 23, Sayı: 2-3, Kasım 2010-Şubat 2011, (İş Güvencesi), s. 4.
[138] Ocak/Duman/Özer/Yılmaz, s. 118.
[139] Ocak/Duman/Özer/Yılmaz, s. 188, Y. 22. HD. T. 02.07.2018, 2018/6700 E. , 2018/16405 K.
[140] Y. 9. HD. 04.12.2019, 2016/9906 E. 2016/21691 K. ; Y. 9. HD. T. 27.02.2013, 2013/3134 E. , 2013/1755 K. , https://www.kararara ma.yargıtay.gov.tr / , erişim tarihi: 07.01.2023.
[141] Murat Engin, İş Sözleşmesinin İşletme Gerekleri ile Feshi, İstanbul: Beta, 2003, s. 35; Mustafa Alp, Hizmet Akitlerinin Sona Ermesi ve İşçilik Alacaklarının Güvencesi, İstanbul Barosu ile Galatasaray Üniversitesi tarafından düzenlenen "Ekonomik Krizin İş Hukuku Uygulamasına Etkisi" konulu 2002 Yılı Toplantısı, İstanbul, 2002, s. 93; Mustafa Kılıçoğlu, 4857 sayılı İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması, Ankara: Ayhan Yayıncılık, 2005, s. 151; Mollamahmutoğlu, s. 578-579.

Kanunun gerekçesinde belirttiği üzere "Geçerli sebeplerle fesih işlemine yol açabilecek önemli işyeri gereklerinin bulunması hali işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanabileceği gibi, işçi ile bağlantısı olmaksızın da ortaya çıkabilir. Şöyle ki: işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebepler: işyerinden kaynaklanan geçerli sebepler işyerinin dışından veya içinden kaynaklanan sebepler olarak iki yönde değerlendirilebilir." denilmiştir. Yargıtay'da da bu ikili ayrım vurgulanmaktadır[142]. İşyeri içinden kaynaklanan nedenler, işverenin işletme yönetiminin temelini oluşturan işletme politikasını uygulamak amacıyla, organizasyon, ekonomik ve teknik alanda aldığı bütün işletmesel önlemlerdir[143]. Çalışma sürelerinin azaltılması, üretimde farklılığa gidilmesi gibi sebeplerdir[144]. Gerekçede de bu hususlara dair örnekler sayılmıştır[145]. İşletmenin doğrudan yetkisi olmayan tüm sebepler ise işletme dışı sebeplerdir. İşyeri dışı sebepleri piyasa olayları belirler. Pazarlama zorlukları, hammadde bulunamaması, meteorolojik nedenler buna örnektir[146].

İşletmenin, işyerinin, işin gereklerinden kaynaklanan fesihte, yargısal denetim yapılabilmesi için mutlaka bir işletmesel karar gereklidir. İş sözleşmesinin iş, işyeri ya da işletme gereklerine dayalı olarak feshi, işletmesel kararın neticesi olarak gerçekleşmekte, fesih işlemi de işletmesel karar çerçevesinde değişen durumlara karşı işverene tepkisini oluşturmaktadır. Bu kararlar işletme, işyeri içinden kaynaklanan sebeplerden dolayı alınabileceği gibi, işyeri dışından kaynaklanan sebeplerden dolayı da alınabilir. Bir veya birden çok işçinin işyerinde çalışmayı sürdürmesi gerekliliğini doğrudan ya da dolaylı olarak ortadan kaldırıyorsa bu sebeplerin dikkate alınması gerekir. Feshin işletme, işyeri ve işin gerekleri sebebiyle yapıldığı ileri sürüldüğünde, ilk olarak bu hususta işverenin işletmesel kararı aranmalıdır. İşveren kararında iş görme ediminde ifayı engelleyen, diğer bir ifadeyle istihdamı engelleyen durum araştırılmalı, işletmesel kararla istihdam fazlalığının meydana gelip gelmediği, işverenin bu kararı tutarlı biçimde uygulayıp uygulamadığı (tutarlılık denetimi), işverenin fesihte keyfi davranıp davranmadığı (keyfilik denetimi) ve işletmesel karar

[142] Y. 22. HD. T. 19.12.2019, 2019/8929 E. , 2019/23853 K. , https://www.kazanci.com.tr/ , erişim tarihi: 16.02.2023.
[143] Y. 22. HD. T. 16.05.2019, 2019/3050 E. , 2019/11057 K. ; Y. 22. HD. T. 20.06.2018, 2018/8482 E. , 2018/15363 K. , https://www.kazanci.com.tr/ , erişim tarihi: 16.02.2023.
[144] Esemen, s. 217.
[145] Centel, İş Güvencesi, s. 136 vd.
[146] Esemen, s. 218.

neticesi feshin kaçınılmaz olup olmadığı (ölçülülük denetimi-feshin son çare olması ilkesi) açıklığa kavuşturulmalıdır[147].

c. Feshin Son Çare Olması İlkesi

Son çare olma ilkesi, iş güvencesi hükümlerinin düzenlendiği İş Kanunu m. 18 vd. hükümlerinde yer almamaktadır. Ancak İş Kanunu'nda düzenlenmemesine karşın m. 18 gerekçesinde "...İşveren fesih durumuna en son başvurmalıdır. Feshe son çare olarak müracaat edilip edilmediği değerlendirilmelidir…" biçiminde ifadeye yer verilmektedir. Feshin son çare olması, doktrindeki baskın görüştür ve ayrıca Yargıtay tarafından da kabul edilmektedir[148]. Doktrindeki diğer görüşse, her ne kadar bu ilkeye gerekçede yer verilmişse de kanunda düzenlenmediğinden ve bağlayıcı rol oynamadığından uygulanmasının zorunlu olmadığı yönünde oluşmuştur[149].

Feshin son çare olması ilkesi fesih sebebi olarak dayanılan olgunun ancak daha yumuşak başka araçlarla karşılanamaması halinde feshe başvurulması anlamındadır[150]. Yani işveren iş sözleşmesinin feshinden önce sözleşmenin devamlılığı ve işçinin iş görme edimini yerine getirmesini sağlamak için gerekli çabayı göstermelidir. Feshi önleyebilecek daha hafif tedbirler varsa onlara başvurmalı ve bu tedbirler alınsa dahi iş ilişkisini sürdürmesinin mümkün olmaması durumunda son çare olarak feshe başvurmalıdır[151].

Son çare ilkesi gereğince işverenden istenen ilk olarak işçinin işyerinde istihdamını sağlamasıdır. Çalışılan işyerinde boş bir kadro olması halinde işveren öncelikle bu yerin işçinin yetkinliğine uygun olup olmadığını araştırarak iş sözleşmesini sona erdirmeden bu yere işçiyi geçirmelidir. Bahsi geçen boş kadro işçinin tecrübesine, özelliklerine, yetkinliğine uygun değilse işverenin işçiyi boş kadroya geçirme sorumluluğundan bahsedilemez[152].

---

[147] Esemen, s. 215 vd.
[148] Devrim Ulucan, "4773 Sayılı Kanun Çerçevesinde İş Güvencesi ve Geçerli Neden Kavramı", İş Güvencesi Temel Kavramlar ve Uygulamadan Öneriler, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu, 2. Baskı, 2003, İB-GSÜ, s. 29; Aktay / Arıcı / Kaplan Senyen, s. 186; Alp, s. 103; Çelik, İş Güvencesi, s. 27-28; Mollamahmutoğlu, s. 580-581.
[149] Ömer Ekmekçi, "Sunulan Tebliğlerin Değerlendirilmesi", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları, Legal, 2005, s. 173.
[150] Alpagut, İş Sözleşmesin Feshi ve İş Güvencesi, s. 226.
[151] Süzek, s. 623 vd.
[152] Esemen, s. 211 vd.

Son çare prensibi doğrultusunda işçinin eğitime tabi tutulması da yapılması icap eden başka bir tedbirdir. İşçi eğitim görerek çalışmayı sürdürebilecekse, işverenin bu önleme başvurması gerekir[153].

İş koşullarının değiştirilmesi de bu tedbirlerdendir. İş şartları açısından değişiklik, var olan iş gücü gereksinimi ve iş gücü arasındaki uygun olmama durumunu düzeltmeye yarayan değişikliklerdir. Muhtemel değişiklikler; ücret, prim ve ikramiyelerin azaltılması, part time işe geçirilmesi, başka işe verilmesi, ücretli olmayan izine çıkarılması gibidir. Değiştirilmiş koşullarla işçinin çalışması mümkünse fesih için geçerli sebep varlığından bahsedilemez[154].

3. Fesihte Usul ve Şekil

İş Kanunu'nun m. 19'da iş sözleşmesinin feshinde şekil ve usul belirtilmiştir. Bu maddeden anlaşılacağı üzere maddedeki şekil ve usule uymayan fesih geçerli bir nedene dayansa bile geçersiz fesih sayılacaktır. Derhal fesih hakkı veren haller bu durumun istisnasıdır. Bu durumda işveren iş sözleşmesini sözlü de feshedebilir[155].

a. Fesihte Makul Süre

İş Kanunu'nda geçerli fesih sebeplerinin meydana geldiği hallerde işverenin fesih hakkının ne kadar süre içinde kullanacağına ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiği durumlarda kanun koyucu hak düşürücü süre öngörmüştür. İş Kanunu m. 26/1'e göre haklı nedenle fesih halinde fesih tebligatının, haklı sebebin meydana gelmesinden başlayarak altı iş günü içinde gönderilmesi gerekmektedir[156].

Her ne kadar İş Kanunu geçerli fesih için süre öngörmemişse de Yargıtay'a göre iş sözleşmesinin geçerli bir şekilde feshedildiğinde fesih makul sürede yapılmalıdır. Makul süre somut olayın özelliklerin göre belirlenmelidir. TMK m. 2 hükmü uyarınca işveren geçerli fesih durumunda bu hakkını, dürüstlük kuralı

[153] Alpagut, İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi, s. 228.
[154] Alpagut, , İş Sözleşmesin Feshi ve İş Güvencesi, s. 288.
[155] Sami Narter, İş ve Borçlar Hukuku'nda İş Güvencesi ve Akdin Sona Ermesinden Doğan Tazminatlar, 2. Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi, 2013, s. 118.
[156] Narter, İş Güvencesi, s. 227; Y. 9. HD. T. 22.11.2017, 2016/30461 E. , 2017/18864 K. , https://www.kazanci.com.tr/ , erişim tarihi: 16.02.2023.

gereğince makul, hakkaniyete uygun ve objektif bir süre içerisinde kullanmalıdır. Makul süre içerisinde fesih hakkının kullanılması, geçerli fesih sebebinin meydana gelmesinden ve işverenin bu hususu öğrenmesinin ardından işverenin iyi niyet kuralları çerçevesinde dürüstlük kuralına uygun şekilde gerçekleştirmesidir[157].

Yargıtay bir kararında feshe konu olayın tehdit ve hakaret suçundan dolayı 26.12.2013 tarihinde hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına karar verilen işçinin iş sözleşmesinin 20.02.2014 tarihinde feshedilmesini feshin dürüstlük kuralına aykırı olarak objektif ve hakkaniyete uygun makul sürede kullanılmadığı sebebiyle geçersiz saymıştır[158].

İşveren feshetmeyeceği konusunda işçide haklı bir güven oluşturmamış olmalıdır. Eğer feshetmeyeceği hususunda işçide haklı bir güven oluşturmuşsa işçide oluşan güvene öncelik tanınmalıdır. İşçide işveren tarafından böyle bir güven oluşturulup aksi tutum sergilenmesi çelişkili bir durum olur ki bu davranış korunmaz. Böyle bir durumda feshi geçersiz kabul etmek gerekmektedir[159].

b. Fesih Bildiriminin Yazılı Olması

İş Kanunu m. 19/1'de " Fesih bildiriminin işveren tarafından yazılı biçimde yapılması gereklidir." biçiminde ifade edilmiştir. Feshi bildiriminin yazılı olması işçi açısından güvence teşkil edecektir. İş güvencesinden yararlanan işçiler bakımından işverenin bildirdiği fesih sebebine tabi olması ve bu fesih sebebini değiştirememesi işçiye koruma sağlar. İş güvencesinden yararlanamayan işçiler bakımından fesih bildiriminin yazılı olması zorunlu değildir. Ancak yazılı bildirim yaptıysa bu bildirimdeki fesih nedeni ile yine bağlıdır ve sonradan değiştirilemez[160].

---

[157] Y. 9. HD. T. 06.03.2014, 2013/13126 E. , 2014/7371 K. ; Y. 9. HD. T. 29.06.2009, 2008/34110 E. , 2009/18279 K. , https://www.kazanci.com.tr/ , erişim tarihi: 16.02.2023; Hakan Keser, "İş Sözleşmesinin İşçinin Hastalanarak Rapor Alması Sonucu Ortaya Çıkan Devamsızlık ve Sonrasındaki Performans Düşüklüğü Sebebiyle İşverence Fesih", Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı 45, 2021, s. 69; Güzel, İş Güvencesi Esasları, s. 80; Soyer, Feshe Karşı Korumanın Genel Çerçevesi, s. 56; Mustafa Avcı, "Geçerli Nedenlere Dayalı Fesih Hakkının Kullanılmasında Makul Süre", Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 5, 2007, s. 93.

[158] Y. 9. HD. T. 07.05.2015, 2015/8629 E. , 2015/16642 K. , https://kararara ma.yargitay.gov.tr/ , erişim tarihi: 15.02.2023.

[159] Sedef Koç, "İş Sözleşmesinin Geçerli Nedenle Feshinde İspat Sorunu", Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2012/1, s. 291; Günay, İş Güvencesi, s. 169; Kurt/Koç, s. 411.

[160] Aktay /Arıcı / Kaplan Senyen, s. 189; Mehmet Uçum, "İşe İade Taleplerinde Başlıca Sorunlar", İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları, Legal, 2005, s. 80.

Fesih bildiriminin yazılı şekilde yapılması zorunlu olmasının yanı sıra geçerlilik şartıdır. Fesih bildiriminin yazılı şekilde yapılmaması halinde geçerli bir fesihten söz edilemez. Yani İş Kanunu'nda düzenlenen yazılı şekil koşuluna uymamak feshi geçersiz kılar[161].

Yargıtay yazılı fesih bildiriminin fesih anında yapılmak zorunda olduğunu belirtmiştir. Buna göre fesih sırasındaki eksiklik sonradan giderilemeyecektir. Bu nedenle iş sözleşmesinin yazılılık koşuluna uymadan feshi takip eden herhangi bir zamanda yazılı fesih bildiriminde bulunulması halinde fesih bildiriminin yazılı yapılması şartının sağlanmadığından bahsedilecektir[162].

İş Kanunu m. 19'da belirtilen "fesih bildiriminin yazılı olarak yapılması" ifadesi yine bu Kanunun m. 109'da belirtilen genel anlamda bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak yapılmasını öngören hükmün tekrarı niteliğindedir. Maddeye göre "Bu Kanunda öngörülen bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerekir." denmiştir. Eğer işçi yazılı fesih bildirimini imzadan imtina ederse bu durum bir tutanakla tespit edilir[163].

c. Fesih Nedeninin Kesin ve Açık Olması

4857 sayılı İş Kanunu m. 19'da "…Kesin ve açık biçimde fesih nedeninin işveren tarafından gösterilmesi zorunludur…" denmiştir. Fesih nedeninin kesin ve açık olması iş güvencesinden yararlanan işçi bakımından büyük güvence sağlar. İş güvencesinden yararlanmayan işçilerin fesih nedeninin kesin ve açık biçimde belirtilmesi zorunluluğu yoktur. Fesih nedeninin açık ve kesin olması işverenin ilerde bu sebebi değiştiremeyeceği anlamı taşır. Fesih nedeninin kesin ve açık olarak

[161] M. Fatih Uşan ve Canan Erdoğan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 2. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2021, s. 161; Y. 22. HD. T. 02.07.2020, 2020/2536 E. , 2020/2536 K. ; Y. 9. HD. T. 18.12.2019, 2019/5228 E. , 2019/22770 K. , https://www.kazanci.com.tr/ , erişim tarihi: 16.02.2023; Y. 22. HD. T. 16.01.2020, 2019/8865 E. , 2020/599 K. ; Y. 22. HD. T. 02.10.2018, 2018/10371 E. , 2018/20809 K. ; Y. 9. HD. T. 23.01.2017, 2016/2257 E. , 2017/483 K. , https://karararama.yargitay.gov.tr/ , erişim tarihi: 16.02.2023.

[162] Y. 9. HD. T. 18.12.2019, 2019/5228 E. , 2019/22770 K. , https://www.kazanci.com.tr/ , erişim tarihi: 16.02.2023; Y. 22. HD. T. 23.01.2017, E. 2017/699, K. 2017/719, https://karararama.yargitay.gov.tr/ , erişim tarihi: 16.02.2023.

[163] Esma Nur Öztürk Bilgin, İşe İade Davasının Sonuçları, Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2019. s. 22.

belirtilmesi geçerlilik şartıdır. Ancak kesin ve açık olarak belirtilmediği hallerde geçerli bir fesihten söz edilemez. Bu durum feshin geçersizliği sonucunu doğurur[164].

İşveren iş sözleşmesini feshederken neden bildirmezse fesih bildirimi sadece bu sebeple geçersiz olur. Soyut ve genel ifadelerle yapılan fesihler de geçersiz sayılır. Fesih sebebinin kesin, açık ve somut olması gerekir. Aksi takdirde fesih nedeni belirtilmemiş kabul edilir. Mesela işçiden kaynaklanan nedenler söz konusu olduğunda işçinin yetersizliği veya davranışları sebebiyle sözleşmenin feshedildiğinin işverence belirtilmesi yeterli olmayacaktır. Bu durumda işçinin hangi bakımdan yetersiz olduğu, hangi davranışının feshe yol açtığı açık ve kesin olarak fesih bildiriminde yer alması gerekirdi[165]. Fesih nedeni işverence daha sonra gösterilemez[166].

Yargıtay fesih sebebinin açık ve kesin şekilde belirtilmesi gerektiğini ifade etmiştir. İşverenin fesih sebebini belirtirken kullandığı ibarenin oldukça açık olması gerekmektedir. Zira işçi iş sözleşmesinin sona erdiğini tereddüte düşmeyecek şekilde anlamalıdır. Ayrıca iş sözleşmesinin sona erme zamanı da açık ve yanlış anlaşılmaya mahal vermeyecek şekilde ifade edilmiş olmalıdır. Yargıtay'a göre fesih bildiriminin yazılı olması ve fesih sebebinin açık ve net olması ayrı geçerlilik koşullarıdır[167].

Fesih metninde gösterilen neden işe iade davasında ispat işlevi açısından önemlidir. İşveren fesih bildiriminde gösterdiği fesih nedeni ile bağlıdır. Yargıtay da işverenin fesih bildiriminde belirttiği fesih nedenine tabi olduğunu, işe iade davasındaki savunmasında ilave başka neden öne süremeyeceğini, sadece bildirdiği bu nedene dayanabileceğini belirtmiştir[168]. Fesih anında işverence bilinmeyen ancak bu anda var olan sebepler fesih bildiriminde ileri sürülmemişse, bu sebeplerin dava

---

[164] Aktay / Arıcı / Kaplan Senyen, s. 189; Uçum, İşe İade Taleplerinde Başlıca Sorunlar, s. 80; Y. 22. HD. T. 02.07.2020, 2020/2536 E. , 2020/2536 K. ; Y. 22. HD. T. 12.03.2020, 2020/1272 E. , 2020/4908 K. ; Y. 9. HD. T. 18.12.2019, 2019/5228 E. , 2019/22770 K. , https://www.kazanci.com.tr/ , erişim tarihi: 16.02.2023.

[165] Y. 7. HD. T. 25.04.2016, 2016/1142 E. , 2016/9104 K. , https://www.kazanci.com.tr/ , erişim tarihi: 16.02.2023; Süzek, s. 631.

[166] Aktay / Arıcı / Senyen Kaplan, s. 189; Kılıçoğlu, s. 178 vd.

[167] Y. 9. HD. T. 19.12.2016, E.2016/14629, K. 2016/22345, https://kararara ma.yargitay.gov.tr/ , erişim tarihi: 16.02.2023; Y. 22. HD. T. 12.03.2020, 2020/1272 E. , 2020/4908 K. ; Y. 9. HD. T. 18.12.2019, 2019/5228 E. , 2018/22770 K. , https://www.kazanci.com.tr/ , erişim tarihi: 16.02.2023.

[168] Centel, İş Güvencesi, s. 158; Y. 9. HD. T. 18.12.2019, 2019/5228 E. , 2019/22770 K. https://www.kazanci.com.tr/ , erişim tarihi: 16.02.2023.

sırasında işverence öğrenilmesi durumunda feshin geçerli nedene dayandığı hususunda dayanak yapılamaz[169].

d. İşçinin Savunmasının Alınması

İş Kanunu m.19/2 uyarınca; "Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Ancak, işverenin 25 inci maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır." Belirtilen madde 158 sayılı ILO sözleşmesi m. 7'ye uygun şekilde düzenlenmiştir. İşçinin verimi ve davranışı sebebiyle yapılacak fesihlerde işçinin savunmasının alınması zorunludur. Savunmanın alınmaksızın iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda fesih geçersiz hale getirir[170]. Fakat fesihten önce işçinin savunmasının alınmasının zorunlu olmadığı fesih sebepleri ise işyerinin, işletmenin, ya da işin gereklerinden kaynaklanan nedenlerdir[171]. Aynı zamanda işçinin diğer çalışanlarla ya da müdürleriyle münakaşa etmesi, bedensel veya zihinsel eksikliğinin bulunması vb. hallerde maddenin gerekçesinde olduğu üzere işveren savunma almayacaktır. Bununla birlikte, iyi niyet ve ahlak kurallarına aykırı vb. durumlar çerçevesinde haklı sebeple derhal fesih söz konusu olduğunda işçinin savunması alınmaz[172].

İşçinin savunmasının kanunda ne şekilde olacağına dair kanun koyucu bir düzenleme getirmemiştir. Savunmanın işveren tarafından yazılı alınması davada ispat kolaylığı sağlayacaktır[173]. İşverenin, işçinin verimliliği ve davranışındaki eksiklik sebebiyle yapılacak geçerli fesihte işçiye bildirilecek sure içerisinde savunmasının yazılı alınması gerekecektir. Bu konuda ispat yükü işverende olduğundan eğer işçi savunma vermezse veya vermekten kaçınırsa işveren bu durumu tutanakla belgelendirmelidir[174].

---

[169] Centel, İş Güvencesi, s. 159.
[170] Güzel, İş Güvencesi Esasları, s. 75; Gerek, s. 7; Nizamettin Aktay, "4773 Sayılı Yeni İş Güvencesi Kanunu ve Getirdiği Yeni Düzenlemeler", Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt:7, Sayı:2, 2003, s. 6.
[171] Y. 9. HD. T. 18.04.2018, 2017/24063 E. , 2018/8966 K. ; İBGK, T. 19.10.2018, 2017/9 E. , 2018/10 K. , https://www.kazanci.com.tr/ , erişim tarihi: 16.02.2023.
[172] Esemen, s. 202 vd.
[173] Alpagut, Yargıtay Kararları, s. 102.
[174] Ulucan, İş Güvencesi, s. 75; Kılıçoğlu, s. 184.

Yargıtay kararlarına göre işçi savunma vermek için fesihten önce çağrılmalıdır ve işçinin savunması, işverence iş sözleşmesinin feshinden önce alınmalıdır. Savunmanın fesih bildirimi ile birlikte veya fesihten sonra alınması, fesihten önce savunmanın alınmaması feshin geçersizliği sonucunu doğurur[175]. Fesih bildiriminden çok uzun süre önce savunma alınması ve bir daha hiç savunma alınmadan iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde usule uygun savunma alındığından bahsedilemez[176].

Savunma davet yazısında söz konusu davranışa dayanan nedenler açık ve kesin olarak belirtilmelidir. Yargıtay savunmaya davet yazısında; "işyeri disiplinini bozan hareketlerin bulunduğu birim amirlerine karşı sürekli saygısız tutum ve davranışlarda bulunduğu için çalışma ortamını bozduğu, bu davranışlarında ısrarcı olduğu, bu durumun diğer çalışanlara olumsuz örnek teşkil ettiği vb. şeklindeki sebeplerin açık ve kesin biçimde belirtilmesi gerektiğine" hükmetmiştir[177]. Davet yazısında işçinin uygun zaman önce gösterilen gün, saat ve yerde hazır olması gerektiği, hazır olmadığı durumda yazılı bir savunmada bulunabileceği, bildirilen yerde olmaz ya da yazılı bir savunma da vermezse savunma vermekten vazgeçmiş sayılacağı, işçiye hatırlatılmalıdır[178]. İşçinin savunmada bulunması kendi iradesindedir ancak işveren tarafından işçiye savunma hakkı sağlanmak zorundadır. İşveren tarafından savunma hakkının kullandırılması kanuni bir yükümlülükken işçi için iradi bir tasarruftur. Bu kapsamda işçiye savunma fırsatı verilmesi ve işçinin savunma vermemesi durumunda savunma şartının gerçekleştiği kabul edilir[179].

G. Zorunlu Arabuluculuk

İşe iade davası ile işçi lehine hukuki koruma sağlanmak istenmiştir. Hatta bunun daha hızlı ve makul zamanda ve az masrafla olması için arabuluculuk

---

[175] Y. 9. HD. T. 07.02.2018, 2017/26590 E. , 2018/1797 K. ; İBGK, T. 19.10.2018, 2017/9, 2018/10 K. https://www.kazanci.com.tr, erişim tarihi: 16.02.2023.
[176] Kılıç, s. 44.
[177] İBGK, T. 19.10.2018, 2017/9 E. , 2018/10 K. , https://www.kazanci.com.tr, erişim tarihi: 16.02.2023.
[178] Y. 9. HD. T. 07.02.2018, 2017/26590 E. , 2018/1797 K. https://www.kazanci.com.tr, erişim tarihi: 16.02.2023; Y. 9. HD. T. 30.03.2016, E. 2015/33737, 2016/7855 K. , https://karararama.yargitay.gov.tr/ , erişim tarihi: 16.02.2023.
[179] Barış, s. 58; Barış Duman, "4857 sayılı İş Kanunu Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Feshinde İşçinin Savunmasının Alınması", İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 11, Sayı: 1, 2020, s. 2; Y. 9. HD. T. 23.06.2008, 2007/42733 E. , 2008/17109 K. , https://karararama.yargitay.gov.tr/ , erişim tarihi: 16.02.2023.

kurumunda dava şartı olarak düzenlenmiştir. Arabuluculuk, 6325 sayılı HUAK ile hukuk sistemimize girmiştir. Ardından Arabuluculuk Yönetmeliği düzenlenmiştir. HUAK m. 2/b hükmünde arabuluculuk kurumunun tanımı yapılmıştır. Buna göre, tarafları görüştürmek üzere aynı yerde bulunmasını sağlayan, birbirleriyle iletişim kurmalarını, anlaşmazlığı mütalaa etmelerini bunun sonucunda iradelerine uygun bir çözüm yolu bulmaları için eğitimler görmüş olan bağımsız aynı zamanda tarafsız uzman kişinin iştirakiyle zorunlu ya da ihtiyari uygulanan alternatif çözüm yöntemidir.

Arabulucu ilk olarak ihtiyari olarak düzenlenmiştir. İhtiyari arabuluculuk, dava açmak için arabuluculuğa başvurmanın zorunlu olmadığı, tarafların tamamen kendi iradeleri doğrultusunda üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri özel hukuk uyuşmazlıklarında başvurabildikleri bir alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemidir. İMK m. 3/1'e göre "Toplu ya da bireysel iş sözleşmelerinden kaynaklanan tazminat, alacak veya işe iade istemiyle mahkemeye gidilmesi halinde öncelikle arabuluculuk kurumuna başvurmak dava koşulu olmuştur." Bu kapsamda işe iade davası açabilmek amacıyla işçinin ilk olarak arabulucuya başvuru zorunluluğu getirilmiştir. Zorunlu arabuluculuk müessesiyle mahkemelerin iş yükünü azaltmak daha az masrafla tarafların iradesine uygun barışçı bir yöntemle uyuşmazlığı çözmek hedeflenmiştir[180].

Arabuluculuğun dava şartı olarak düzenlenmesi arabuluculuğa başvurulmasını bazı alanlarda zorunlu hale getirmiştir. AİHS m. 6 ile T.C. Anayasası m. 36' da güvenceye alınan hak arama özgürlüğünü engellemesinden ötürü AYM'de dava açılmıştır. Açılan dava bütün istemler bakımından oy birliğiyle reddedilmiştir. Davaların olabilecek en az masrafla, en kısa sürede neticelendirilmesi mahkemelerin sorumluluğundadır. Alternatif uyuşmazlık çözüm yollarına başvurmanın mecburi olması şahısların hak aramasını engellemek gayesiyle meydana getirilmiş çözüm yolları değildir. Bu yöntemler amacına uygun olarak uygulandığında şahısların hak arama özgürlüğünü engellemez. Çözüm yöntemleri yargının seçeneği olduğundan yargısal düzenin yerine konulmaya uğraşılan ya da onunla yarış içerisinde olan

[180] Muhittin Astarlı, "7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 4857 Sayılı İş Kanunu'nun İş Güvencesi Hükümlerinde Öngördüğü Değişikliklerin Değerlendirilmesi", Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 38, 2017, (İş Güvencesi), s. 49-50; Ömer Faruk Demir, "İşe İade Davasında Yargılama", Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 22, S: 37, 2017, s. 290-291.

süreçlerin tümü değildir. Bunun aksine anlaşmazlıkların ortadan kaldırılması amacıyla önerilen metotlara eklenmiş tamamlayıcı yöntemler topluluğudur[181].

Bireylerin mahkemeler karşısında taraf sıfatına sahip olmak ve adil yargılanmak için hak arama özgürlüğünün teminat altına alınması gerekir. Bu özgürlük; mahkemeye gitmek, yargı önünde kendini ifade etmek, haklarını savunmak için herhangi bir zorlukla karşılaşmadan yargılanma hakkı verir.

Arabuluculuk bazı alanlarda dava şartı olarak düzenlenmiş olsa da, toplantıya katılanlar arabuluculuğa gittikten sonra süreci olumlu olumsuz şekilde bitirmek konusunda serbesttirler. Yani başvurucu veya karşı taraf istediği safhada bu faaliyeti bitirebilirler, mahkemede haklarını arayabileceklerdir. Böyle bir durumda mahkemelere gidilmesinde zorluk bulunmadığı aşikârdır[182].

7036 sayılı Kanun ile arabuluculuk müessesesi dava şartı haline getirilmiştir. Yani işe iade davası açmadan önce işçi arabuluculuk kurumuna başvuru yapmak zorundadır. Dava şartı eksikliği mahkemece resen gözetilir ve taraflarca her zaman ileri sürülebilir. Arabulucuya başvuru olmaksızın iş mahkemelerinde dava açılması halinde dava şartı yokluğu nedeniyle dava usulden reddedilir[183]. Bu durum HMK m. 114-115'de düzenlediği gibi İMK m. 3/2'de de yer verilmiştir[184]. Arabuluculuğa başvurulmasından sona ermesine kadar geçen sürede zamanaşımı hak düşürücü süreler işlemez. Bu durum HUAK'da düzenlenmiştir.

Dava şartı olarak arabuluculuk kurumu Kanunda düzenlenmeden önce açılan işe iade davaları yönünden; doğrudan iş mahkemelerinde dava açılırdı. Dava açma süresi ise işveren tarafından yapılan feshin işçiye tebliğinden itibaren başlardı. Bu süre tebliğden başlayarak bir aylık hak düşürücü süreydi. Arabuluculuğa başvuru

[181] İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı, Genel Gerekçe, s. 11.
[182] AYM. 10.07.2013, 2012/94 E. , 2013/89 K. , RG, T. 25.01.2014.
[183] Ramazan Arslan, Ejder Yılmaz ve Sema Taşpınar, Medeni Usul Hukuku, 3. Baskı, Ankara: Yetkin Yayınevi, 2017, s. 280; Seda Özmumcu, "Karşılaştırmalı Hukuk ve Türk Hukuku Açısından Zorunlu Arabuluculuk Sistemine Genel Bir Bakış", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C: LXXIV, S: 2, 2016, s. 834; Cuma Arif Demir, İş Güvencesi ve İşe İade Davaları İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2018, s. 468.
[184] Ünal Narmanlıoğlu, "İş Kanunu'nun İşçiye Güvence Sağlayan Feshin Geçersizliği Davasının Yeni Çerçevesi (İş Mahkemeleri Kanunu'nun Feshin Geçersizliği Davasında Yaptığı Değişiklikler)", Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 38, 2017 (İş Kanunu), s. 16; Serkan Odaman ve Eda Karaçöp, "İş Mahkemeleri Kanunu Tasarı Taslağından Öngörülen Zorunlu Arabuluculuk Müessesesi", Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 35, 2016, s. 61.

zorunluluğu yoktu. İşçi eğer bahsedilen bir aylık süre içerisinde işe iade davası açmaz veya açılan dava reddedilirse işverenin yaptığı fesih geçerli hale gelirdi[185].

Dava şartı olarak arabuluculuk kurumu Kanunda düzenlenmesinden sonra; işe iade davaları yönünden dava açmadan önce arabuluculuğa başvurmuş olmak dava şartına dönüşmüştür. Buna göre işçinin, fesih bildiriminin kendisine tebliğinden başlayarak bir aylık hak düşürücü süre içinde bu sefer arabuluculuk kurumuna başvuru yapması gerekmektedir. Arabulucu faaliyetlerini üç hafta içinde sonuçlandırır. Bu süre arabulucu tarafından zorunlu durumlarda en fazla bir hafta uzatılabilir. Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşma sağlanamamışsa, arabuluculuk son tutanağı hazırlanır. Bu tutanaktan itibaren yasal süre içinde iş mahkemelerine başvurulup dava açılmalıdır. Taraflar anlaşırsa uyuşmazlığı özel hakeme de götürebilir. Arabulucuya başvurmadan direkt dava açılması durumunda davanın usulden reddine karar verilir. Bu karar taraflara mahkemece resen tebliğ edilir. Kesinleşen ret kararının da mahkemece re'sen taraflara tebliğinden itibaren iki hafta içinde taraflar arabulucuya başvurulabileceklerdir. Eğer bu iki haftalık süre içerisinde arabulucuya başvurulmaz ise ya da arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların anlaşamaması halinde düzenlenen tutanağın aslını veya arabulucu tarafından onaylanmış bir suretini son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren iki hafta içerisinde işe iade davası açmazsa dava açma hakkı kalmayacaktır. Aynı zamanda işverenin yaptığı fesih geçerli hale gelecektir[186].

İMK m. 3 gereğince arabulucu faaliyetini üç hafta içerisinde bitirmek zorundadır. Zorunlu hallerde bu süre uzatılabilir. İMK m. 3/11 uyarınca "Arabulucu, taraflara ulaşılamaması, taraflar katılmadığı için görüşme yapılamaması yahut yapılan görüşmeler sonucunda anlaşmaya varılması veya varılamaması hâllerinde arabuluculuk faaliyetini sona erdirir ve son tutanağı düzenleyerek durumu derhâl arabuluculuk bürosuna bildirir." Taraflardan biri arabuluculuk görüşmesinin ilk toplantısına mazeretsiz katılmazsa davayı tamamen ya da kısmen kazanırsa da lehine vekâlet ücreti verilmez ve yargılama giderlerinin tamamından kendisi sorumlu olur. Taraflar toplantıya katılmazsa tarafların yaptığı yargılama giderleri kendi üzerlerine bırakılır[187].

---

[185] Mustafa Kılıçoğlu, İlke Kararları Işığında İş Hukukunda Temel Kavramlar, Ankara: Turhan Kitabevi, 2009, s. 366.
[186] Esemen, s. 310.
[187] Muhammet Özekes ve Murat Atalı, 7036 Sayılı Yeni İş Mahkemeleri Kanunu Üzerine Eleştiri,

HUAK m. 18/5'e göre "Arabulucu görüşmeleri neticesinde taraflar bir mutabakata varırsa bu uzlaşılan konular hakkında mahkemeye gidilemez." şeklindedir. Ancak arabuluculukta anlaşmaya varılması halinde işçi, işverenin veya arabulucunun baskısıyla anlaşma metnini imzaladığını belirterek dava yoluna gidebilir[188].

İşe iade davasına ilişkin arabuluculuk sürecinin sonunda taraflarca düzenlenen anlaşma metninde; işçinin işe başlama tarihi, çalışmadığı süre ücreti ve başkaca haklara dair parasal tutarları ve işe başlatılmama durumunda işçiye verilecek tazminatı belirlemeleri zorunludur. Bu durumun aksi halinde anlaşma sağlanamamış olacak ve buna göre arabulucu anlaşmazlık son tutanağını düzenleyecektir. İşçinin işe iadesine ilişkin arabuluculuk anlaşma belgesi ilam niteliğinde bir belgedir. Bu niteliğinden dolayı herhangi bir mahkeme kararına ihtiyaç duyulmadan ilamlı icraya konulabilecektir. Arabuluculuk taraf iradelerine bağlı olarak ilerleyen bir süreç olduğundan tarafların anlaşmasıyla işçinin on ay sonra bile işe başlatılması mümkündür. İşe başlatmama tazminatını göstermelik ya da dört ayın altında bir ücret olarak da taraflar kararlaştırılabilir. Kanunda buna ilişkin bir sınırlama bulunmamaktadır[189]. Bu konuda bir sınırlama getirilmesi isabetli olacaktır. Çünkü işçi işverenin karşısında zayıf ve güçsüz konumdadır. İşverenin baskısı altında bu teklifi kabul etmek zorunda kalabilir. İşçiler isteyebilecekleri alacak tutarını net şekilde bilmediklerinden anlaşma olması durumunda mağduriyet yaşayabilmektedirler. Arabuluculuk süreci etkin biçimde yürütülürse bu tür mağduriyetlerin önüne geçilmesi mümkündür. Bu süreç her ne kadar hak temelli değil menfaat temelli olsa bile yine de işçinin alacaklarını almasına engel olan, gücün haklıya değil hakkın güçlüye verildiği bir düzene hizmet etmemelidir[190].

Arabuluculuk sürecinde taraflar işe iade yerine yalnızca parasal miktarların ödenmesi hususunda da uzlaşabilirler. Mahkeme safhasında olanaksız olan bu durum arabuluculuk aşamasında mümkündür. Yargı aşamasında işçi sadece işe iadeye bağlı

Değerlendirme ve Öneriler, "Yeni İş Mahkemeleri Kanunu Üzerine" Toplantısı (23.12.2017), İstanbul: On İki Levha, 2018, s. 104.

[188] Özekes / Atalı, s. 106.

[189] Ekmekçi, İş Mahkemeleri, s. 17.

[190] Hasan Kayırgan, "İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Anlaşma Tutanaklarının İrade Fesadı Bağlamında Değerlendirilmesi" , Arabuluculuğun Geleceği Sempozyumu Bildiri Tam Metin Kitabı, İstanbul: İbn Haldun Üniversitesi Yayınları, 2021, s. 73.

alacakları (işe başlatmama tazminatı, boşta geçen süre ücreti ve diğer haklar) isteyemez, feshin geçersizliği ve işe iadeyi de istemek zorundadır[191].

Sonuç olarak iş sözleşmesi işverence sona erdirilen işçi, işe iade talebiyle arabuluculuğa başvuru sonucu olumsuz neticelendiğinde arabulucu tarafından düzenlenen son tutanakla birlikte işçi iki hafta içerisinde iş mahkemelerince feshin geçersizliğine karar verilmesi amacıyla dava açabilecektir[192].

[191] Ekmekçi, İş Mahkemeleri, s. 17; Öztürk Bilgin, s. 32.
[192] Cevdet İlhan Günay, İş Davaları, 5. Baskı, Ankara: Yetkin Yayıncılık, 2016, s. 1135.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞE İADE DAVASININ SONUÇLARI

I. İŞE İADE KARARI

A. Genel Olarak

İşçinin iş sözleşmesi geçerli ya da haklı sebeple feshedilmediğinde işçi arabuluculuk sürecini başlatır. Arabuluculuk süreci olumsuz neticelendiğinde arabuluculuk son tutanaktan başlayarak yasal süre içerisinde, iş mahkemeleri nezdinde feshin geçerli olmadığının belirlenmesi, işe iade istemiyle iş mahkemesinde dava açması gerekir. Ayrıca işçi koşulları bulunuyorsa özel hakeme de başvurabilir[193].

Mahkeme tarafından yapılan incelemede, feshin geçersiz olduğuna ya da belirtilen nedenin geçersiz olduğuna kanaat getirilirse feshin geçersizliğine, işçinin işe iadesine karar verilir. Eğer işçinin davasını ispat edemediğine karar verirse feshin geçerli olduğunun tespitine karar verir. Bununla birlikte işyerinin kapanması, işçinin ölümü, işçinin işe davet edilmesi vb. hallerin meydana gelmesi yargılama sürecini etkileyecektir. Arabuluculuk süreci sonunda işçi yasal süresi içinde iş mahkemelerine dava açmazsa fesih geçerli hale gelir[194]. Bu yasal sürecin başlangıç tarihi arabulucunun son tutanağı sisteme girdiği tarih değil, tarafların son oturum tutanağını imzaladığı tarihtir[195]. İki haftalık dava açma süresi hak düşürücü süre niteliğindedir[196].

Arabuluculuk faaliyeti sonucunda taraflar anlaşamadığı takdirde iş mahkemesine dava açılmazsa yine aynı süre içinde uyuşmazlık özel hakeme de götürülebilir. İş sözleşmesinin sona erdirilmesinden sonra tarafların anlaşması şartıyla işçi özel hakeme başvurabilir. Aksi halde sözleşme devam ederken veya iş sözleşmesi yapılırken özel hakeme gidileceği kararlaştırılamaz. Eğer kararlaştırılmışsa bu

---

[193] Kürşat Karacabey, "Zorunlu Arabuluculuğun Hukukun Temel İlkelerine Aykırılığı ve Uygulanabilirliğine Dair Sorunlar", Ankara Barosu Dergisi, Yıl: 74, Sayı: 1, 2016, s. 476.
[194] Süzek, s. 645.
[195] Taha Polat Geçmez, Bireysel İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2020, s. 102-103.
[196] Kılıç, s. 52; Yıldırım Keser ve Ender Demir, "Makul Yarar Yokluğu Nedeniyle Geçersiz Sayılan İkale Sözleşmesinin İşe İade Davasında Hak Düşürücü Süreye Etkisi", İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 19, Sayı 2, 2020, s. 237; Y. 22. HD. T. 11.09.2018, 2018/10098 E. , 2018/18219 K. , https://kararara ma.yargitay.gov.tr/ , erişim tarihi: 16.02.2023.

geçersiz sayılır[197]. Uyuşmazlığın özel hakeme götürülmesi durumunda uyuşmazlık iş mahkemelerine götürülemeyecek olup HMK m. 412 vd. hükümleri uyarınca özel hakem tarafından çözümlenecektir[198].

B. Yargı Kararı

Yargılama sonucunda delillerin durumuna göre işçinin aleyhine olarak feshin geçerliliğine karar verip işçinin açtığı davayı reddedebilir. Bu durumda işveren tarafından yapılan fesih geçerli hale gelir. Böyle bir durumda işverenin herhangi bir yükümlülüğü bulunmamaktadır, işçiyi işe başlatmak zorunda değildir. Eğer şartları oluşmuşsa kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve diğer işçilik alacaklarını ödemek zorunda olur. İşveren iş sözleşmesini feshederken bu işçilik alacaklarını ödemiş olabilir. Eğer ödemediyse işçi işçilik alacakları için dava açmak durumunda kalır[199].

Mahkeme yapılan yargılama sonucunda iş sözleşmesinin işverence geçerli nedenle feshedilmediğini veya geçerli fesihte uygulanan yasal düzenlemelere uyulmadığı yahut feshin son çare olarak uygulanmadığı kanaatine varırsa feshin geçersizliğine ve işçinin işe iadesine karar verir[200].

Feshin geçersizliğine, dolayısıyla işçinin işe iadesine karar veren mahkeme işe iadenin yanında boşta geçen süre ücretin ödenmesine karar verir. Bu ücret kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları şeklinde ödenir. Eğer işveren mahkeme kararına uymayıp işçiyi işe başlatmazsa işçinin kıdemine göre işçiye en az dört aylık, en çok sekiz aylık ücreti meblağında işe başlatmama tazminatı ödemekle yükümlü olur. İşveren fesih sırasında kıdem ve ihbar tazminatını işçiye ödemişse, işçinin işe başlatılması durumunda ödenen miktarlar boşta geçen süre ücretinden mahsup edilir[201].

---

[197] Temel/Bayrak, s. 137.
[198] Tulukçu, s. 289.
[199] Hale Manav, İş Sözleşmesinde Feshin Geçersizliğinin Tespiti ve Hukuki Sonuçları, İstanbul: On iki Levha, 2010, s. 101; Y. 9. HD. 13.09.2006, 2006/2954 E. , 2006/22308 K. , https://www.kazanci.com.tr/ , erişim tarihi: 16.02.2023; Bektaş Kar, "İşe İade (İş Güvencesi) Davasında Yargılama Hukuku Sorunları", Ankara Barosu Dergisi, Yıl:66, Sayı 1,Kış 2008, (İşe İade), s. 108; Özkan Ertekin, İş Güvencesi Hukuku ve İşe İade Davaları, 2. Baskı, Ankara: Adalet, 2017, s. 961.
[200] Aydemir, s. 27.
[201] Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s. 522; Y. 9. HD. T. 15.02.2018, 2018/180 E. , 2784 K. ; Y. 22. HD. T. 28.12.2017, 2017/45007 E. , 2017/31308 K. https://www.kazanci.com.tr/ , erişim tarihi: 16.02.2023.

İşçi işçilik alacaklarını (kıdem, ihbar alacakları) ve işe iade davasını ayrı davalar şeklinde talep edebilir. Böyle bir halde fesihten kaynaklanan bu tazminatlar görüldüğü mahkemede işe iade davası bekletici mesele olur. Çünkü feshin geçersizliğine karar verilmesi ve işçinin başvurusu üzerine işe başlatılması halinde kıdem ve ihbar tazminatı talebi fesih ortadan kalktığından reddedilmelidir. İşçinin işe iade davasının reddedilmesi veya işe iade davasının kabul edilmesi ancak işçinin işverene başvurmaması durumunda kıdem ve ihbar tazminatı alacakları hüküm altına alınır[202].

C. Yargı Kararının Kesinleşmesi

İşe iade davasında aleyhine karar verilen taraf, mahkeme kararının hatalı ve hukuka aykırı olduğunu ileri sürerek kanun yoluna başvurabilir. İlk derece mahkemelerinin verdikleri kararı hukuk kuralları doğrultusunda denetlemek için üst mahkemeler kurulmuştur. Üst derece mahkemesi ilk derece mahkemesinin verdiği kararları hukuka uygunluk yönünden denetlerken aynı zamanda adil ve doğru karar verilmesini de sağlamaya çalışırlar[203].

İşe iade davasının sonuçlarını doğurabilmesi için kararın kesinleşmesi gerekir. İşe iade davaları açısından kanun yolu olarak sadece istinaf kanun yolu kabul edilmiştir. Temyiz yolu kapalıdır ve bu yola başvurulamaz (İMK m. 8/1-a)[204]. Yerel mahkemece verilen karar hakkında, karar aleyhine olan taraf istinaf kanun yoluna başvurması halinde bölge adliye mahkemesi ivedilikle ve kesin olarak karar verir. İşe iade davaları sonucunda işe iadenin maddi sonuçlarına ilişkin kararda belirtilen toplam miktarların temyiz başvuru sınırını aşması da sonucu değiştirmeyecektir[205]. Ancak feshin geçersizliği ve işe iadeden bağımsız olarak açılan davalarda işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücreti miktar yönünden temyiz sınırının üzerinde ise temyiz incelemesine tabi olacaktır[206].

---

[202] Hamit Tiryaki, İşe İade Davalarında Hükmün Uygulanması, Cilt:2, Ankara: Bilge, Ocak 2018, s. 436; Y. 9. HD. T. 11.05.2017, 2015/9470 E. , 2017/8364 K. https://kararara ma.yargitay.gov.tr/ , erişim tarihi: 16.02.2023.
[203] Pekcanıtez / Atalay / Özekes, s. 592.
[204] Esemen, s. 330.
[205] Centel, İş Güvencesi, s. 198.
[206] Bektaş Kar, İş Yargılaması Usulü, 3. Baskı, Ankara: Yetkin Yayınları, 2021, s. 966.

İşveren karar kesinleşmeden herhangi bir işlem yapmak zorunda değildir. Karar kesinleşmeden işverenin işçiyi işe başlatma ya da başlatmaması sebebiyle, işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücretini ödeme yükümlülüğü de bulunmamaktadır. Eğer işçi karar kesinleşmeden işe başlamak için işverene başvuru yaparsa Yargıtay bu başvurunun geçersiz olduğunu kabul etmiştir. Bu geçersiz başvuru sonucu işveren işçiyi işe başlatmazsa işe başlatmama tazminatı ödemek zorunda olmadığına ilişkin hüküm kurulmuştur[207].

12.01.2011 Tarihli 6100 sayılı HMK'nın kanun yollarına ilişkin hükümlerinin iş mahkemelerince verilen kararlar hakkında da uygulanacağına dair 7036 sayılı İMK'da hüküm bulunmaktadır. Buna göre istinaf yoluna başvuru süresi iki haftadır. İMK m. 7/4'e göre "İki haftalık kanun yoluna başvuru süresi, ilamın taraflara tebliğinden itibaren işlemeye başlar." Böylece HMK ile İMK arasında yeknesaklık sağlanmıştır. Bu şekilde oluşabilecek hak kayıplarının önüne geçilmiştir.

Uygulamada farklı bölge adliye mahkemelerince aynı konuda farklı kararlar verildiğinden sıkıntılar yaşanabilmektedir. Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanun m. 35/3 bu konuda yeknesaklık sağlayıcı nitelikte bir hükümdür. Maddede, benzer olaylarda bölge adliye mahkemesi dairelerince verilen kesin nitelikteki kararlar arasında uyuşmazlık bulunması halinde bu uyuşmazlığın giderilmesinin gerekçeli olarak istenmesi üzerine, bölge adliye mahkemesi başkanlar kurulu kendi görüşlerini de ekleyerek Yargıtay'dan bu konuda karar verilmesini isteyebilmektedir. Bununla birlikte temyiz yolunun açık olması daha isabetli olacaktır[208].

İlk derece mahkemesinin verdiği işe iade kararı kesin bir karar değildir. Şayet bu karar ilamın taraflara tebliğinden itibaren iki haftalık süre içerisinde istinaf edilmezse kesinleşmiş olur. İstinaf edilmesi durumunda ise Bölge Adliye Mahkemesi'nin dosyayı incelemesi beklenir. Bu incelemeden sonra verilecek olan Bölge Adliye Mahkemesi kararı kesin nitelikte bir karardır. Bölge Adliye Mahkemesi kararı, işe iade kararının kesinleşmesi anlamına gelir. Bu karar sonrası dosya yerel iş mahkemesine iade edilir. İş mahkemesi de Bölge Adliye Mahkemesi kararını taraflara

[207] Tiryaki, s. 32.
[208] Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 561.

tebliğ eder. Kararın işe iade yönünden kesinleşmesi şartıyla işçinin işverene başvuracağı on iş günlük süre, tebliğden sonraki gün itibarıyla işlemeye başlar. Kesinleşen kararın işverene de tebliğ edilmesi gerekmektedir. İşverenin yükümlülüğünü öğrenmesi açsından yerinde olacaktır[209]

II. İŞÇİNİN İŞE İADE DAVASINI KAZANMASI

Mahkeme tarafından yapılan yargılama sonucunda feshin geçersizliği ve işçinin işe iadesine karar verilmesi durumunda tarafların yaklaşımına göre bu kararın sonuçları da değişecektir. İşe iade davasının asıl amacı ve varılmaya çalışılan nokta işçinin iş ilişkisinin devamlılığının sağlanmasıdır. İşçi işe iade hakkından faydalanmak isterse bunu yasal süresi içinde ve samimi bir şekilde işverene başvuruda bulunması gerekecektir. İşverenin de işçiyi aynı şekilde yasal süresi içinde işe başlatması söz konusu olacaktır[210].

İşveren işçiyi işe başlatırsa iş ilişkisi korunmuş olur. Böylelikle iş ilişkisi kesintisiz bir biçimde sürer. Dolayısıyla işveren tarafından feshe bağlı olarak işçiye öncesinde ödenmiş bulunan ihbar tazminatı, kıdem tazminatı, yıllık ücretli izin paralarını işçinin işverene geri vermesi gerekir. Aynı zamanda İş Kanunu'nda belirttiği üzere kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları (boşta geçen süre ücreti) ödenir. Bu boşta geçen süre ücretini işveren, ister işçiyi işe başlatsın ister başlatmasın ödemekle yükümlüdür[211].

Yargılama sonucunda geçersiz fesih durumunun varlığına kanaat getirilmesine rağmen işveren işçiyi işe başlatmayabilir. Bu durumda iş ilişkisi varlığından söz edilmez ve fesih gerçekleşmiş olur. Öncesinde ödenmemiş olması durumunda feshe bağlı alacaklar kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve yıllık ücretli izin paraları işveren tarafından işçiye ödenir. Bunların ödenmiş olması durumunda ise kararın kesinleşmesinin ardından işe başlatılmama tarihi göz önüne alınır ve güncellenerek ödenmesi gerekir. İşveren işçiyi işe başlatmadığında işe başlatmama tazminatı

[209] Çankaya / Günay/ Göktaş, s. 291.
[210] Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 568.
[211] Fahrettin Korkmaz ve Nihat Seyhun Alp, Bireysel İş Hukuku, 2. Baskı, Ankara: Seçkin, 2014, s. 217.

ödemekle yükümlüdür. Bu tazminatın tutarı ise mahkemece işçinin en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti aralığında belirlenecektir[212] (İş Kanunu m. 21/1).

A. İşçinin İşverene Başvuruda Bulunması

İşçinin işe iade hakkını kazanabilmesi ve işe iadeye bağlı diğer haklarını elde edebilmesi için süresi içerisinde işverene başvuru yapması gerekmektedir. Başvuru yapmazsa işverenin yapmış olduğu fesih geçerli hale gelecektir. Bu halde işçinin açmış olduğu davanın ve işe iadesine ilişkin verilen kararın hiçbir değeri kalmayacaktır. İşverenin işçiyi işe başlatma yükümlülüğünün ortaya çıkabilmesi de ancak işçinin işverene başvurması sonucu söz konusu olacaktır[213].

Kanunda işçiye yalnızca işe iade olanağı tanınmıştır. İşçi işe iade yerine tazminat isteyemez. Bundan mütevellit işçinin başvurusunun temeli işe başlamak olmalıdır. İşçi başvurusunda işe başlatılmayı değil de tazminat veya boşta geçen süre ücretini isterse Kanunda düzenlenen başvuruyu yapmış olmayacaktır[214].

1. Başvuru Süresi

Feshin geçersiz olduğuna ve bundan dolayı mahkeme işçinin iadesi şeklinde hüküm kurduğunda bu kararın işçiye tebliğinden başlayarak on iş günü içerisinde işe geri dönmek amacıyla işverenine başvuru yapmak zorundadır[215]. İş Kanunu m. 21/6'da düzenlenen "kesinleşen mahkeme kararı ya da özel hakem kararının tebliğinden itibaren başlayan bu on günlük süre" azami bir süredir[216] .

---

[212] Durmuş Özcan, İşe İade Davasının Kabulü ile Feshin Geçersizliğinin Tespitine Karar Verilmesinin Fesih Sırasında Usulüne Uygun Olarak Verilen İhbar Önelini de Geçersiz Kılıp Kılmayacağına Dair Karar İncelemesi, www.karamanbarasu.org.tr, erişim tarihi:16.02.2023; Akyiğit, s. 327.

[213] E. Tuncay Senyen Kaplan, Bireysel İş Hukuku, 10. Baskı, Ankara: Gazi Kitabevi, 2016, s. 301; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, İş Hukuku, 7. Baskı, Ankara: Lykeion, 2022, s. 117; Eda Yaman, İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları, Ankara: Turhan Kitabevi, 2009, s. 345.

[214] Çankaya / Günay / Göktaş, s. 292.

[215] Akı/ Altıntaş/ Bahçıvancılar, s. 152; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 565; Melekoğlu Keser, 2018, s. 378; Haluk Hadi Sümer ve Hasan Kayırgan, İşçilik Alacakları ve Hesaplamaları, 2. Baskı, Ankara: Seçkin, 2021, s. 368; Hakan Keser, İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep, 3. Baskı, Ankara: Seçkin, 2016, s. 120; Çankaya / Günay / Göktaş, s. 290; Senyen Kaplan, s. 301; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s. 524; Kar, İş Güvencesi ve Uygulaması, s. 493; Kurt/Koç, s. 460; Güneş Topal, İş Kanununa Göre Geçerli Nedenlerle Yapılan Fesih ve İş Güvencesinin Uygulanmadığı Durumlarda Bildirimli Feshin Karşılaştırılması, Ankara: Seçkin, 2008, s. 187; Etem Kara, İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Geçerli Nedenle Feshi ve Sonuçları, 3. Baskı, Ankara: Bilge Yayınevi, 2011, s. 119.

[216] Çankaya/ Günay / Göktaş, s. 291.

Başvuru süresinin sözleşmeyle azaltılması mümkün değilken, artırılmasının mümkün olduğu kabul edilmektedir. Çünkü bu yasal sürenin düzenlendiği hüküm nispi emredici niteliktedir. İş Kanunu m. 21'in 8. fıkrasında " İlk üç fıkrada belirtilenler kati suretle sözleşmelerle değiştirilmez. Buna aykırı yapılan anlaşma maddeleri geçerli olmayacaktır." şeklinde ifadeye yer verilmiştir. Bu maddeler arasında başvuru süresi yer almamaktadır. İşveren karşısında güçsüz durumda olan işçinin başvuru süresinin azaltılması, işverenin baskı uygulamasıyla da olabileceğinden, işçinin hak kaybına uğrama ihtimali vardır[217]. Dolayısıyla bu durum işçi ve işveren arasındaki dengenin kurulması açısından olumludur.

İş Kanunu'nda açıkça belirttiği üzere başvuru süresinin hesaplanmasında yalnızca iş günleri dikkate alınır. Bundan dolayı da hafta tatil, bayram ve genel tatile denk gelen günler bu on günlük sürenin içine katılmaz[218]. Bu on iş günlük başvuru süresi kesinleşen kararın işçiye tebliğ edildiği günü izleyen günden itibaren başlayacaktır. Son gün tatile denk gelirse bu durumda süre tatilin ertesindeki iş gününde sona ereceği kabul edilmektedir[219]. Fakat bu başvuru süresinde yapılması kaydıyla işçi tarafından tatil gününde yapılan başvuruların da geçerli kabul edilmesi gerektiğine ilişkin görüşler de bulunmaktadır[220].

Postada yaşanan gecikmeler de işçi aleyhine değerlendirilemez. Yargıtay uygulamalarına göre, postada yaşanan gecikmelerden dolayı işçinin başvurusunun işverene kanuni süresi geçtikten sonra ulaşması durumunda süresinde yapılmış bir başvurunun varlığı kabul edilmelidir. Yargıtay postada yaşanan gecikmelerden işçinin sorumlu olmayacağını kabul etmektedir[221]. İşe iade yönündeki başvurunun on iş günü içerisinde işverene bildirmesi gerekmekle birlikte tebligatın postada gecikmesinden dolayı işçinin sorumlu olması düşünülemez[222].

---

[217] Akyiğit, s. 317.
[218] Cuma Arif Demir, s. 308; Selma Betin ve Uğur Ocak, Feshe Bağlı İşçilik Alacakları, Ankara: Adalet, 2022, s. 961-962; Kar, İş Güvencesi ve Uygulaması, s. 496; Y. 9. HD. T. 17.05.2010, 2008/25997 E. , 2010/13749 K. , https://kararama.yargitay.gov.tr/ , erişim tarihi: 16.02.2023.
[219] Akı / Altıntaş / Bahçıvancılar, s. 152; Tulukçu, s. 335.
[220] Kılıç, s. 77.
[221] Betin / Ocak, s. 525-526.
[222] Y. 22. HD. T. 01.03.2018, 2017/7762 E. , 2018/5364 K. ; Y. 9 HD. T. 21.12.2020, 2016/29812 E. , 2020/19206 K. ; Y. 22. HD. T. 01.07.2020, 2017/33985 E. , 2020/8321 K. , https://www.kazanci.com.tr/ , erişim tarihi: 16.02.2023.

Başvuru süresinin başlaması ve işçinin başvurusunun sonuçlarının doğabilmesi için işe iade davasının kesinleşmesi gerekir[223]. Eğer işçi işe iade davası kesinleşmeden işverene başvururs a ve bu başvuru sonucu işveren işçiyi işe başlatmaz ise bu durumda işçi boşta geçen süre ücreti ve işe başlatmama tazminatına hak kazanamayacaktır[224]. Aksi halde yani karar kesinleşmeden, işçinin işverene başvurusu sonucu işçi işe başlatılırsa, yargılama esnasında işe başlatılmanın sonuçları gibi değerlendirilecektir[225].

On günlük başvuru süresi işe iade davasının kesinleşmesiyle değil kesinleşmiş kararın tebliğinden itibaren başlamaktadır[226]. Burada önemli olan nokta kanunun işçiye en geç ve şekli olan süreyi düzenlemiş olmasıdır[227]. Ancak işçinin kesinleşen kararı kendi imkânlarıyla öğrenmesi durumuna ilişkin Yargıtay'ın çelişkili kararları bulunmaktadır. Yargıtay bir kararında işe iade davası sonucunda kararın kesinleşmesini işçinin kendi imkânlarıyla öğrenmesinin yeterli olmayacağını, kesinleşen kararın tebliğ edilmesi gerektiğini ifade ederken[228], diğer bir kararında ise işçinin kesinleşen mahkeme kararını internet üzerinden öğrenmesini ve bunun sonucunda işverene başvurmasını geçerli bir başvurunun hukuki sonuçlarını doğurduğuna hükmetmiş bulunmaktadır[229].

İşçinin işverene başvuru yapması için düzenlenen bu on günlük süre hak düşürücü süre niteliğindedir. Bu yasal süreye riayet edilip edilmediği taraflarca öne sürülmemiş olsa dahi mahkeme resen incelemelidir[230]. Başvuru süresinin sona ermesi

[223] Y. 9. HD. T. 21.12.2020, 2016/29812 E. 2020/19206 K. , https://www.kazanci.com.tr/ , erişim tarihi: 16.02.2023.
[224] Y. 9. HD. T. 21.12.2020, 2016/29812 E. , 2020/19206 K. , https://www.kazanci.com.tr/ , erişim tarihi: 16.02.2023.
[225] Y. 9. HD. T. 07.10.2020, 2016/25551 E. , 2020/11050 K. , https://www.kazanci.com.tr/ , erişim tarihi: 16.02.2023.
[226] Kar, İş Güvencesi ve Uygulaması, s. 495.
[227] Y. 9. HD. T. 26.05.2021, 2021/5301 E. , 2021/9585 K. , https://calısmatoplum.org, 2021/4, 71, erişim tarihi: 16.02.2023.
[228] Y. 9.HD. T. 21.12.2020, 2016/29812 E. , 2020/19206 K. , https://www.kazanci.com.tr/ , erişim tarihi: 16.02.2023.
[229] Y. 9. HD. T. 08.12.2015, 2014/22187 E. , 2015/34767 K. , https://karararama.yargitay.gov.tr/ , erişim tarihi: 16.02.2023
[230] Kılıç, s. 77; Narter, İş Güvencesi, s. 253; Nazlı Elbir, "Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Kararı Sonrası İşçinin Başvurusu ve İşverenin Davetinde Samimiyet Olgusu", İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 11, Sayı 1, 2020, s. 146; Şamil Demir, "İş Hukukunda Geçersiz Feshin Sonuçları", Ankara Barosu Dergisi, Sayı 3, 2013, s. 346.

halinde işçinin işe iade kararındaki sonuç ve haklardan faydalanma hakkı bulunmayacaktır ve dolayısıyla fesih işlemi de hukuken geçerli hale gelmektedir[231].

2. Başvurudaki Şekil Şartı

Kanunda işçinin işe iade başvurusunun ne şekilde yapılacağı ifade edilmemiştir. Dolayısıyla işçinin işe başvurusunda herhangi bir şekil şartı bulunmamaktadır[232]. İşçi işe iade başvurusunu noter aracılığıyla, iadeli taahhütlü mektupla ya da telgrafla yapabilir. İspat açısından sorun yaşamamak için noter aracılığıyla başvuru yapılması tercih edilmektedir[233]. İşçinin işverene bu yazılı başvurusu, geçerlilik şartı değildir, ispat şartıdır[234]. Bizzat işçi işverene başvuru yaparak, işyerinde hazır bulunmak biçiminde sözlü olarak da başvurabilir. Yargıtay bir kararında "İşe iade kararından sonra işçinin işe başlatılmak için işverene yapacağı başvurunun ne şekilde olacağı hususunda yasal bir düzenleme bulunmamaktadır. İspat edilmesi kaydı ile sözlü olarak dahi işe başlatılma iradesinin işverene ulaştırılması mümkündür." şeklinde ifade mevcuttur[235]. Aynı biçimde işçi faks, işverenin veya yetkilisinin cep telefonuna kısa mesaj (SMS) göndererek ya da e-posta vasıtasıyla da işverene başvurabilir[236]. Mühim olan konu işçinin iyi niyetli işe başlama çabasının işverene ulaştırılmasıdır[237].

İşçi, işe başlamak amacıyla işverene şahsen başvuruda bulunabileceği gibi vekili aracılığıyla da başvurabilir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun benimsediği görüş bu yöndedir[238]. Aynı zamanda başvuru, denk durumdaki diğer işçilerle beraber

---

[231] Hale Manav, s. 108.
[232] Cuma Arif Demir, s. 307; Çankaya/ Günay/ Göktaş, s. 290; Kar, İş Güvencesi ve Uygulaması, s. 496; Akyiğit, s. 318; Yaman, s. 349.
[233] Hakan Keser, İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep, s. 121; Betin / Ocak, s. 954; Çankaya/ Günay/ Göktaş, s. 290; Akyiğit, s. 316.
[234] Ejder Yılmaz, "İşe İade Başvurusunun Avukat Aracılığıyla Yapılabilirliği", Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 4, Sayı: 14, 2009, s. 129.
[235] Y. 22. HD. T. 28.03.2019, 2017/21099 E. , 2019/6852 K. , https://www.kazanci.com.tr/ , erişim tarihi: 16.02.2023.
[236]Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 566; Cuma Arif Demir, s. 307; Hakan Keser, İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep, s. 120; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 1117; Akyiğit, s. 316; Yılmaz, İşe İade Başvurusunun Avukat Aracılığıyla Yapılabilirliği, s. 130.
[237] YHGK. T. 15.04.2021, 2018/(7)9-677 E. , 2021/499 K. , https://calışmatoplum.org/, 2021/4, 71, erişim tarihi: 16.02.2023.
[238] YHGK. T. 17.06.2009, 2009/9-232 E. 2009/278 K. , https://karararama.yargitay.gov.tr/ ,erişim tarihi:16.02.2023.

toplu olarak da yapılabilmelidir. Burada en önemli husus her işçi açısından işe başlama yönündeki başvurusunu on iş gününde işverene yapmasıdır[239].

İşe başlamak için başvuru yapacak olan işçinin başvuru dilekçesinde belirttiği adresinin güncel ve ulaşılabilir olması gerekmektedir. Aksi durumda işçinin belirttiği adres yanlış olduğundan, işverenin işe başlaması için işçiye göndereceği tebligat ulaşamayacak ve bundan da işveren sorumlu tutulamayacak, işçi sorumlu olacaktır[240].

İşçinin işe iade başvurusunun ekinde feshin geçersiz olduğunun tespitine dair kesinleşmiş mahkeme kararının sunulması zorunlu değildir. Mahkeme kararının işverene sunulmaması talebi geçersiz duruma getirmemektedir. Kararın işçinin işverene başvurusu sırasında kesinleşmesi yeterlidir. Kesinleştiği işverence bilinmese bile işe başlatma süresi zarfında öğrenilebilecek bir durumdur[241]. Ayrıca işçinin yalnızca kesinleşmiş mahkeme hükmünü işverene iletmesi geçersiz başvuru sayılmaktadır. Çünkü Yargıtay kararlarına göre, işçinin işe başlama iradesini ve isteğini açıkça işverene bildirmesi gereklidir[242].

3. Başvuruda Muhatap

İşçi işe başlamak iradesiyle işverene kendisi başvuru yapabilir. Aynı zamanda onun yerine üyesi bulunduğu sendika veya vekili vasıtasıyla başvurulabilir. Çünkü İş Kanunu m. 21'de bulunan işe iade talebi kişiye sıkı sıkıya bağlı hak değildir[243].

İşçi işe başlamak için yapacağı başvuruyu işverenin bizzat kendisine yapmalıdır. Kural olarak işçi, işe başlamak için yapacağı başvuruyu kendisini çalıştıran, aralarında iş ilişkisi olan ve iş sözleşmesini fesheden gerçek ya da tüzel kişi işverene yapmalıdır[244]. Bu yapılan başvurunun işveren vekiline veya yetkili temsilcisine yapılmasına ilişkin farklı görüşler mevcut bulunmaktadır. Bir görüşe göre

---

[239] Y. 9. HD, T. 23.12.2008, 2007/32428 E. , 2008/35247 K. , https://www.kazanci.com.tr/ , erişim tarihi: 16.02.2023.
[240] Y. 9. HD. T. 18.04.2019, 2016/276 E. , 2019/9234 K. , https://karararama.yargitay.gov.tr/ ,erişim tarihi:16.02.2023.
[241] Cuma Arif Demir, s. 308; YHGK. T. 17.06.2009, 2009/9-232 E. , 2009-278 K. https://karararama.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 16.02.2023; Yılmaz, İşe İade Başvurusunun Avukat Aracılığıyla Yapılabilirliği, s. 130; Hale Manav, s. 107; Gizem Sarıbay, , Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Kapsamında Fesih Usulü, Feshe İtiraz ve Feshe İtirazın Sonuçları, İstanbul: 2007, s. 506.
[242] Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 566; Y. 9. HD, T. 08.12.2015, 2014/21936 E. , 2015/34787 K. , https://karararama.yargitay.gov.tr/ ,erişim tarihi:16.02.2023.
[243] Tiryaki, s. 267.
[244] Şamil Demir, s. 348; Kar, İş Güvencesi ve Uygulaması, s. 497; Yaman, s. 348.

işçi başvuruyu yetkili işveren temsilcisine ya da işveren vekiline başvuruyu yapabilir[245]. Diğer görüşe göre ise işçi işveren vekiline başvurduğu takdirde başvuru geçersiz kabul edilecektir[246]. Aynı zamanda işveren avukatına başvuru yapılamaz[247]. Ancak vekâlet görevi devam eden işveren vekiline de başvurunun yapılabileceğine dair görüş de mevcuttur[248].

İşe iade için yapılan başvuru, işverenin ticaret sicilde gösterilen adresine ya da işe iade kararında belirtilen adresine gönderilebilir. Bu yerlere gönderilen tebligatın iade edilmesinin yahut adresten taşınmış olunmasının sorumlusu işçi değil, işveren olarak kabul edilir[249].

a. Asıl İşveren - Alt İşveren

İş Kanunu m. 2/6 uyarınca alt -asıl işveren ilişkisi düzenlenmiştir. İşçinin süresi içinde yapacağı başvurunun alt işverene mi yoksa asıl işverene mi yapacağı konusu doktrinde tartışmalıdır. Aynı madde fıkrasında "Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur." biçiminde belirtilmiştir. Dolayısıyla bir görüşe göre müteselsil sorumluluk düzenlemesine göre asıl işverene başvurulabileceğine ilişkindir[250]. Doktrindeki diğer görüşse, asıl - alt işveren ilişkisinin mevut olduğu durumda ortada muvazaa iddiası ve tespiti yoksa işçi süresi içinde işe başlamak için başvuruyu kendi işvereni olan alt işverene yapmalıdır. Asıl işverene işçi tarafından başvuru yapılması, bu başvuruyu geçerli hale getirmeyecektir. Dolayısıyla asıl işverene yapılan bu başvuru, yasal başvuru sayılmadığından dolayı işe iade yükümlülüğü alt işverene ait olacaktır. Asıl işverenin işçiyi işe başlatma açısından bir sorumluluğu bulunmamaktadır[251].

---

[245] Akyiğit, s. 316; Y. 9. HD, T. 20.05.2014, 2012/10994 E. , 2014/16072 K. , https://kararara ma.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 16.02.2023.
[246] Aydemir, s. 69.
[247] Akyiğit, s. 316.
[248] Kar, İş Güvencesi ve Uygulaması, s. 496.
[249] YHGK. T. 15.04.2021, 2018/(7)9-677 E. , 2021/499 K. , https://calışmatoplum.org, 2021/4, 71, erişim tarihi: 16.02.2023.
[250] Akyiğit, s. 316-317; Y. 22. HD. T. 07.03.2016, 2016/4400 E. 2016/6554 K. , https://kararara ma.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 16.02.2023.
[251] Esemen, s. 371; Betin / Ocak, s. 968; Kar, İş Güvencesi ve Uygulaması, s. 497; Şahin Çil, "Kesinleşen İşe İade Davasının Sonuçları", Ankara Barosu Dergisi, Yıl: 66, Sayı: 1, 2008, (İşe İade) s.

Yargıtay nazarında işçi, alt işverenin çalışanıdır. Dolayısıyla işçinin alt işverence sözleşmesi sona erdirildiğinden işe iade sorumluluğu da alt işverene ait olacaktır. Alt işveren ve işçi arasında iş ilişkisi olduğundan, asıl işveren bu ilişkide taraf sıfatına haiz değildir. Bu sebeple asıl işverenin işçiyi işe iade sorumluluğundan da bahsedilemeyecektir. Ancak asıl işverenin sorumluluğu işe iade hükmü ardından işe dönmek amacıyla işçinin başvuru yapması, işçinin alt işverence işe başlatılmamasından itibaren doğacaktır. Asıl işveren, yalnızca alt işverenin ödemek durumunda olduğu işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücreti ve diğer haklar açısından alt işverenle birlikte sorumlu olacaktır. Fakat asıl işverenle alt işveren arasındaki ilişkinin muvazaalı olduğu belirlenirse mahkeme tarafından işçi asıl işverene işe iadesine karar verileceğinden dolayı işçinin başvurusunu asıl işverene yapması lazımdır[252].

b. Geçici İş İlişkisi

4857 sayılı İş Kanunu m. 7/1'de geçici iş ilişkisinin nasıl kurulabileceğine ilişkin bir düzenleme bulunmaktadır. Geçici iş ilişkisinde, işverene iş sözleşmesiyle bağlı olarak çalışan işçi, iş görme borcunu başka işverene karşı geçici olarak yerine getirmektedir. Bu ilişki, temelinde üçlü iş ilişkisine dayanır. İşçi ve kendisini geçici olarak başkasına devreden işveren arasındaki iş sözleşmesi devam etmektedir. İşçinin bu sözleşmeyle üzerine aldığı iş görme borcunu, devralan işverene karşı yerine getirme mesuliyeti bulunmaktadır. Bu mesuliyet işçinin yazılı rızası ile devreden ve devralan işveren arasında kurulan geçici işçi temin etme sözleşmesinden doğmaktadır[253]. Özetle geçici iş ilişkisi, sözleşmenin tarafı olan işverene karşı işçinin iş yapma borcunu yapılan anlaşmayla diğer işverene karşı yerine getirmesidir[254].

45; Y. 22. HD. T. 21.01.2020, 2019/6018 E. , 2020/914 K. https://kararara ma.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 16.02.2023.

[252] Esemen, s. 371; Betin / Ocak, s. 968; Kar, İş Güvencesi ve Uygulaması, s. 497; Çankaya/ Günay/ Göktaş, s. 293; Y. 22. HD. T. 21.01.2020, 2019/6018 E. , 2020/914 K.; Y. 9. HD, T. 03.07.2017, 2016/16033 E. , 2017/11354 K. ; Y. 22. HD, T. 27.02.2014, 2014/2876 E. , 2014/4112 K. , https://kararara ma.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 16.02.2023.

[253] Sevil Doğan, İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2016, s. 284 vd. ; Hülya Kaşkaya, "Türk İş Hukukunda Geçici İş İlişkisi", Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, İstanbul, 2019; Akyiğit, s. 317.

[254] Nesli Beril Özen, "4857 sayılı İş Kanunu'na göre Toplu İşçi Çıkarma", Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2018, s. 108.

Geçici bir iş ilişkisinin mevcudiyeti durumunda işçinin başvurusunu hangi işverene yapacağının belirlenmesi gerekmektedir. Bu durum ortaya çıktığında işçi, ödünç veren işverene işe iadesi için başvurmalıdır[255]. Geçici iş ilişkisinde işçinin asıl işverenle sözleşmesi bulunduğundan geçici işveren taraf sıfatına haiz olmamaktadır. Dolayısıyla işe iadesine karar verilen işçiyi, geçici işverenin işe başlatma sorumluluğu yoktur[256].

c. İşyerinin Devri

İşverenin işyerini devrinden önce iş sözleşmesinin feshedilmesi ve işçinin işe başlamak için başvuru yapması öncesinde işyeri devri gerçekleşmiş olabilir. Böyle bir durumda işçinin işe iadesi için hangi işverene başvurması gerektiği problemi ortaya çıkacaktır. İş Kanunu m. 6/1 uyarınca "İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukukî bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer." ifadesi yer almaktadır. Dolayısıyla mahkemece feshin geçersizliğine karar verildiğinde sözleşme feshedilmemiş gibi varlığını devam ettirmiş kabul edilmeli ve işçinin işe iade başvurusuyla tazminat talepleri devralan işverene yöneltilmelidir. Devreden işverene başvuru yapılırsa, bu geçerli bir başvuru olmayacaktır[257]. İş Kanunu m. 6/3'de "Devir halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumludurlar. Ancak bu yükümlülüklerden devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlıdır." şeklindedir. Devralan veya devreden işverenler hiçbir şekilde devir sebebini göstererek iş ilişkisini sona erdiremezler. Bu sebeple iş ilişkisini fesheden işveren geçersiz fesih sebebine dayanmış olur. İşçinin böyle bir durumda işe iade davası açması halinde mahkeme işçinin davasını kabul etmelidir. İşçi açısından da devir durumu haklı bir fesih nedeni oluşturmamaktadır[258].

İşyerinin devrinden evvel işveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi ve işçinin işe iade davasını kazanıp mahkemece işe iade kararı verilmesi durumunda,

---

[255] Kar, İş Güvencesi ve Uygulaması, s. 497.
[256] Akyiğit, s. 317.
[257] Akyiğit, s. 323; Tiryaki, s. 59; Y. 22. HD, T. 11.05.2015, 2015/12668 E. , 2015/16943 K. ; Y. 9. HD, T. 15.12.2009, 2008/16930 E. , 2009/35346 K., https://kararara ma.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 16.02.2023.
[258] İbrahim Subaşı, Türk İş Hukukunda İş Güvencesi, İstanbul: Beta, 2011, s. 332.

işçinin yasal başvuru hakkını kullanmasından önce işyerinin devredilmesi halinde işçinin işe başlatılmak için devralan işverene başvurması gerekmektedir. İşçinin yasal süresi içerisinde, işe başlatılmak amacıyla başvuruyu devralan işverene yapmaması durumunda yasa uyarınca geçerli feshin neticelerini meydana getirir. Bu nedenle devralan işveren devirden önceki doğan işçilik tazminatlarından devreden işverenle beraber sorumludur[259].

İşe iade davası açıldıktan sonra fakat yargılama sırasında işyeri işveren tarafından devredilmiş olabilir. HMK m. 125/1'e göre "Davanın açılmasından sonra, davalı işveren, dava konusunu üçüncü bir kişiye devrederse davacı işçi şu yetkilerden birini kullanabilir; İsterse, devreden tarafla olan davasından vazgeçerek, dava konusunu devralmış olan kişiye karşı davaya devam eder. Bu takdirde dava davacı lehine sonuçlanırsa, dava konusunu devreden ve devralan yargılama giderlerinden müteselsilen sorumlu olur. İsterse de davasını devreden taraf hakkında tazminat davasına dönüştürür."

4. İşçinin Samimiyeti

İşçinin başvurusunun samimi olması gerektiği yönünde kanunda düzenleme bulunmamaktadır. Samimi olma kavramı Yargıtay uygulaması ile şekillenmiştir. Her somut olayın özelliği değerlendirilerek işçi tarafından samimi bir işe başvuru yapılıp yapılmadığı tespit edilecektir[260].

İşe iade sonrası işçinin işe başvuruda ciddi ve samimi olması aranmaktadır. Burada önemli olan işçinin çalışmayı sürdürmek ve iş ilişkisini devam ettirmek arzusunda olmasıdır[261]. İşe başlama isteğinde olmayan işçinin, sadece davanın neticelerinden faydalanmak amacıyla başvuru yapması halinde, bu geçersiz başvuru şeklinde değerlendirilir[262].

---

[259] Çankaya/Günay/Göktaş, s. 293.
[260] Kılıç, s. 87.
[261] Ünal Narmanlıoğlu, "İş Güvencesi Hükümleri Çerçevesinde Süresinde İşverene Başvuruda Bulunup Davet Edildiğinde İşe Başlamayan İşçinin Davranışına Bağlanan Hukuki Sonuçlar", Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 5, Sayı: 19, 2010 (İş Güvencesi), s. 14; A. Can Tuncay, "Geçerli Nedenle İş Sözleşmesinin Feshi ve İşe İade Davaları Toplantısı, 14 Haziran 2007", Tüsiad İş Kanunu Toplantısı Dizisi – IV, 2007 (İşe İade), s. 34; Astarlı, İş Güvencesi, s. 51; Mehmet Uçum, "İşe İadede İşverenin Çağrısına Rağmen İşe Başlamamanın Hukuki Sonuçları", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi, Sayı: 2, 2006, s. 182 vd.
[262] Kurt/ Koç, s. 471; Ertekin, s. 844.

İşçinin işe iade yönündeki başvurusunu ciddi ve samimi olmaması durumunda yapmış olduğu başvuru, geçerli bir işe iade başvurusu olarak değerlendirilmeyecektir. Yani, işçinin gerçekte işe başlama niyeti olmadığı halde işe iade davasının sonuçlarından yararlanmak için yapmış olduğu samimi bir başvuru olarak kabul edilmeyecek ve geçerli işe iade başvurusu gibi değerlendirilmeyecektir[263].

Başvurusunun ciddi ve samimi olması durumunda işçi, işe başlatmama tazminatını, boşta geçen süre ücretini, diğer haklarını talep edebilir. İşçinin işe iade yönündeki samimi olmayan başvurusu geçerli bir işe iade başvurusu sayılmaz. Dolayısıyla işverenin yaptığı fesih geçerli feshin neticelerini doğurur. İşe iade kararı sonucu ortaya çıkan tazminatların istenmesi olası değildir. Fakat koşulları meydana gelmişse işçiye ihbar, kıdem tazminatı ödenmesi gerekir[264].

İşçinin süresi içinde, işe iade yönünde başvurusunun ardından işverenin daveti üzerine işe başlamamış olması halinde, işçinin gerçek amacının işe başlamak olmadığı kabul edilmelidir[265].

Yargıtay her olayın özelliğine göre samimi olmanın ölçütlerini belirlemeye çalışmıştır. Bunlar genel olarak:

İşçinin işe iade hususunda başvurduğu adres, işverenin bilinen veya mahkeme kararında belirtilen adresinden farklı ise işçinin samimi olmayan başvurusundan söz edilecektir[266].

İşe iade başvurusunda bulunan işçinin başvuru sırasında başka bir işyerinde sigortalı görünmesi işçinin işe iade başvurusunun samimi olmadığı anlamına

---

[263] Savaş Taşkent, Açıklamalı İçtihatlı 4857 Sayılı İş Kanunu, 2018 (İş Kanunu), s. 243- 244; Tiryaki, s. 132; Y. 22. HD. T. 06.07.2020, 2016/29120 E. , 2020/8778 K. ; Y. 22. HD. T. 01.07.2020, 2017/33985 E. , 2020/8321 K. ; Y. 22. HD. T. 20.01.2020, 2016/27258 E. , 2020/737 K. , https://www.kazanci.com.tr/ , erişim tarihi: 16.02.2023; Y. 22. HD, T. 13.10.2016, 2015/13710 E. , 2016/23315 K. ; Y. 7. HD, T. 24.10.2016, 2016/34834 E. , 2016/17413 K. K. ; Y. 22. HD, T. 20.01.2012, 2012/18310 E. , 2012/313 K. ; Y. 9. HD, T. 22.01.2010, 2010/13227 E. , 2010/834 K. , https://karararama.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 16.02.2023.

[264] Uygar Bostancı, "İşçinin İşe İade Yönündeki Başvurusunun Samimi Olması ve Boşta Geçen Süre Ücreti Konusunda Yargıtay'ın Yeni Görüşü", Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 4, Sayı: 16, 2009, s. 127; Y. 9. HD. T. 26.05.2021, 2021/5301 E. , 2021/9585 K. , https://calısmatoplum.org, 2021/4, 71, erişim tarihi: 16.02.2023.

[265] Kılıç, s. 94; Y. 22. HD. T. 19.06.2012, 2011/14286 E. , 2012/13953 K. ; Y. 9. HD. T. 14.12.2020, 2017/14811 E. , 2020/18320 K. , https://karararama.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 16.02.2023.

[266] Y. 22. HD. T. 28.03.2019, 2017/21099 E. , 2019/6852 K. , https://www.kazanci.com.tr/ , erişim tarihi: 16.02.2023.

gelmez[267]. Çünkü işçinin, işverenin daveti üzerine mevcut işini bırakıp eski işine dönmesi imkân dâhilindedir. Bu durumda işçinin başvurusunun ciddi ve samimi olmadığından bahsedilemez[268].

İşçinin, işverenin daveti üzerine işyerine gidip makul bir süre beklemeden oradan ayrılması ve ertesi günü işverene ihtarname göndermesi durumunda işçinin samimiyetinden bahsedilemez[269].

İşçinin işe başvurusunda samimi ve ciddi olup olmadığı mahkemece resen incelenmelidir. İşçi tarafından yapılan başvurunun, samimi ve ciddi olup olmadığı incelenerek işçinin mevzubahis alacaklara hak kazanması yerinde olacaktır[270].

5. Başvurunun İspatı

İşverene işe başlamak üzere başvuru yapıldığı konusunda ispat yükü işçidedir[271]. İşçinin işe başlamak için işverene başvuru yapıldığı hususunda uyuşmazlık çıkması durumunda işçi, on iş günü içinde çalışmak amacıyla işverene başvuru yaptığını ispatlamalıdır. İşçinin başvuru yapmasına ilişkin şekil şartı düzenlenmediyse ispat bakımından sağlayacağı faydalara dayanarak elektronik ortamda ya da noter vasıtasıyla yapılması avantajlı olacaktır[272]. İşçi başvuru yaptığını tanık göstererek yapabileceği gibi; taahhütlü mektup, dilekçe, elektronik posta, noter tebligatı vb. yazılı delillerle de ispatlayabilir[273]. Dolayısıyla işçinin başvurusu yazılı

[267] Y. 9.HD. T. 07.10.2019, 2016/7527 E. , 2019/17412 K. , https://calısmatoplum.org, 2020/2, 65, erişim tarihi:16.02.2023; Y. 9.HD. T. 26.05.2021, 2021/5301 E. , 2021/9585 K, https://calısmatoplum.org, 2021/4, 71, erişim tarihi: 16.02.2023. ; Y. 9. HD. T. 28.06.2022, 2022/6020 E. , 2022/8366 K. , https://calısmatoplum.org, 2022/4, 75, erişim tarihi: 16.12.2023.

[268] YHGK, T. 17.06.2009, 2009/9-232 E. , K. 2009-278 K. ; Y. 9. HD, T. 09.02.2015, 2013/10149 E. , 2015/5202 K. ; Y. 9. HD. T. 02.12.2008, 2008/45501 E. , 2008/32931 K. , https://karararama.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 16.02.2023; Tiryaki, s. 90; Yılmaz, İşe İade Başvurusunun Avukat Aracılığıyla Yapılabilirliği, s. 128.

[269] Y. 22. HD, T. 28.05.2015, 2014/33900 E. , 2015/18815 K. , https://karararama.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 16.02.2023; Tiryaki, s. 86 vd.

[270] Y. 9. HD. T. 09.11.2015, 2014/18367 E. , 2015/31589 K. ; https://karararama.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 16.02.2023.

[271] Kılıç, s. 75; Metin Parlak, "İşe İade Davasının Sonuçları", Liberal Düşünce Dergisi, Cilt: 24, Sayı: 93, 2019, s. 68.

[272] Narter, İş Güvencesi, s. 458-459; Kılıç, s. 75.

[273] Akı/ Altıntaş/ Bahçıvancılar, s. 152.

olabileceği gibi sözlü de olabilecektir. Ancak ispat kolaylığı açısından yazılı ve ayrıca noter vasıtasıyla başvuru yapılması işçi açısından yararlıdır[274].

İşçinin kendisi başvuruyu bizzat elden yapmak isterse ispat problemiyle karşılaşmamak için işverenin başvuru dilekçesinin bir suretini aldığına ilişkin imzasının alınmasında yarar vardır. Posta veya noter aracılığıyla işçi işverene başvuru yapacaksa en seri ulaşım vasıtasına başvurması mühimdir[275].

Yargıtay, işçinin faksla işverene başvurmasının mümkün olduğunu kabul etmiştir. Bu hususta ilgili iletişim kurumundan bahsedilen faks numarasından bir başvurunun yapılıp yapılmadığının incelenmesi gerekmektedir. Dolayısıyla işçi, işe iade başvurusu yaptığını her türlü delille ispatlayabilir[276].

B. İşçinin İşverene Başvurmaması Durumu

İşçi kesinleşen mahkeme kararının kendisine tebliğ tarihinden itibaren on iş günü içinde işe başlamak üzere işverene başvurmadığı takdirde işverence yapılan fesih geçerli bir fesih sayılır[277] ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur. İşçi on iş günlük hak düşürücü süre içinde başvuru yapmazsa işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücretine hak kazanamaz[278]. Ancak işçi, koşulları varsa feshe bağlı işçilik alacaklarına hak kazanacaktır[279]. İşçinin süresinde işe başlamak niyetiyle işverene başvurmaması, davanın açılmaması ve davranın reddiyle aynı hukuki sonuçları doğurur[280].

---

[274] Durmuş Özcan, İş Davaları, 6. Baskı, Ankara: Adalet, 2021, s. 824-825; Kar, İş Güvencesi ve Uygulaması, s. 496; Elbir, s. 145; Y. 9. HD. T. 21.03.2019, 2015/36056 E. , 2019/6421 K. , https://karararama.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 16.02.2023.

[275] Ertekin, s. 843.

[276] Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 566; Betin / Ocak, s. 972; Tulukçu, s. 338; Kılıç, s. 79; Y. 9. HD. T. 19.12.2017, 2017/26994 E. , 2017/21810 K. , https://karararama.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 16.02.2023.

[277] YHGK. T. 01.10.2014, 2013/22-1158 E. , 2014/743 K. , https://karararama.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 16.02.2023.

[278] Ali Cengiz Köseoğlu, "İş Sözleşmesinin Geçersiz Nedenle Feshinin İhbar ve Kıdem Tazminatına Etkisi", Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 5, Sayı: 20, Aralık 2010, s. 93; A. Eda Manav, "İş Hukukunda Geçersiz Feshin Hukuken Geçerli Fesih Sayıldığı Haller", Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt:11, Sayı:2, 2010 (Geçersiz Fesih), s. 5; Vahap Ünlü, "İşverenin Davetine Rağmen İşçinin İşe Başlamaktan Vazgeçmesi", Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 2, Sayı: 8, 2007, s. 84.

[279] Y. 22. HD. T. 21.01.2020, 2019/6018 E. , 2020/914 K. https://karararama.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 16.02.2023.

[280] Gökçe, s. 145-146; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 565; Süzek, s. 657; Senyen Kaplan, s. 301; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s. 524; Y. 22. HD. T. 24.12.2019, 2016/25681 E. , 2019/24233 K. , https://karararama.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 16.02.2023.

Yargıtay da kararlarında işçinin yasal süre içinde işverene başvurmaması durumunda feshin geçerli duruma geleceğini ve dolayısıyla işe iadenin sonucu olan tazminatları işçinin isteyemeyeceğini kabul etmiştir[281].

4857 sayılı İş Kanunu m. 21/6'da bu durum şu şekilde belirtilmiştir: "İşçi yasal süre içerisinde işverene başvurmak zorundadır. Mahkeme ya da özel hakem hükmünün kesinleşmesinin işçiye tebliği ile başlar. Eğer başvuruda bulunulmazsa işveren tarafından yapılan fesih geçerli hale gelir. İşveren yalnızca bu durumun hukuki neticelerinden mesul olur[282]."

İşverene işçinin başvurması ve fakat işveren tarafından davet edilmeden başvurusunu geri çekmesi durumunda işçi, işverene hiç başvurmamış gibi kabul edilir. Bu halde geçersiz fesih geçerli kabul edilir. Geçerli fesih işleminin hüküm ve sonuçlarını doğurur[283]. İşçi tarafından işverene başvurulması ve işverence başvuru kabulü ardından işçinin başvurusunu geri çekmesi durumundan Yargıtay'a göre mahkemece geçersizliğine hükmedilen fesih geçerli, hale gelecek ve işçi işe iadenin maddi sonuçlarından yararlanamayacaktır[284].

Kanun geçersiz fesih durumunda yalnızca işçiye işe iade olanağı sağlar. İşe iadesini istemeyip işçinin yalnızca tazminatlarını isteme hakkı yoktur. Kanun bu seçim hakkını sadece işverene tanımıştır. İşveren işçiyi işe geri alma veya tazminatlarını ödeme biçiminde seçim hakkına sahiptir. Aynı zamanda bu hususta hâkimin de takdir yetkisi yoktur. Doktrindeki bazı görüşlere göre kanunda işçinin sadece işe iadesini isteyeceği varsayımından hareket edildiği ancak bu durumun aslında gerçeği yansıtmadığı kabul edilir[285].

İşçinin süresi içinde işverene başvuruda bulunmaması durumunun en önemli sonucu, kesinleşmiş mahkeme kararıyla geçersizliğine hükmedilen feshin geçerli hale gelmesidir. İşveren, yalnızca bunun hukuki sonuçlarından sorumlu olur. Bunun anlamı

[281] YHGK, T. 22.03.2017, 2015/22-1035 E. , 2017/534 K. ; Y. 9. HD. T. 09.10.2007, 2007/21611 E. , 2007/29866 K. , https://kararara ma.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 16.02.2023.
[282] Y. 22. HD. T. 06.04.2012, 2012/1962 E. , 2012/6570 K. , https://kararara ma.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 16.02.2023.
[283] Akyiğit, s. 319; Şamil Demir, s. 350.
[284] Y. 9. HD, T. 21.12.2009, 2008/13206 E. , K. 2009/36177 K. , https://www.lexpera.com.tr/ , erişim tarihi:16.02.2023.
[285] Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 120; A. Eda Manav, Geçersiz Fesih, s. 6-7; Soyer, Feshe Karşı Korumanın Genel Çerçevesi, s. 64.

geçerli hale gelen fesih tarihine göre ihbar ve kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğünün doğmasıdır[286].

1. İhbar Tazminatı Durumu

İş Kanunu m. 17 uyarınca "İş sözleşmesi belirsiz süreli olması halinde sözleşmeyi fesheden diğer tarafa uygun bildirim süresi tanıması gerekir." Maddede belirtilen bildirim sürelerine uymayan taraf iş sözleşmesinin karşı tarafına bildirim sürelerine ilişkin ücreti tutarınca tazminat ödemek zorundadır. Bu tazminata ihbar tazminatı denir[287].

İşveren geçerli nedenle iş sözleşmesini feshederse iki şekilde hareket edebilir. Ya ihbar süresi vererek iş sözleşmesini feshedebilir veya ihbar tazminatı alacağını peşin ödeyerek sözleşmeyi feshedebilir[288].

İş Kanunu m. 21/6 hükmü gereği işçinin işverene başvurmaması durumunda işverence yapılan fesih geçerli hale gelir ve işveren yalnızca geçerli hale gelen feshin hukuki sonuçlarıyla bağlı olur. Bu durumda işveren şartların oluşması durumunda feshe bağlı işçilik alacaklarından sorumlu olur. Bunların başında ihbar tazminatı gelmektedir. İşveren geçerli nedenle iş sözleşmesini feshederken ihbar sürelerini kullandırarak iş sözleşmesini feshederse ya da ihbar sürelerine ait ücreti peşin ödeyerek iş sözleşmesini feshederse işçi ihbar tazminatı talep edemez. Bununla birlikte mahkemece feshin geçersizliğine karar verilmesi ve işçinin işverene başvurmaması durumunda ihbar sürelerine uyulmamışsa ya da ihbar tazminatı peşinen ödenmemişse işçi ihbar tazminatı talep edebilir[289].

2. Kıdem Tazminatının Durumu

Kıdem tazminatı bir işyerinde çalışmaları nedeniyle iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda işçiye işveren tarafından ödenmesi gereken toplu paradır[290].

---

[286] Esemen, s. 363.
[287] Ayşe Karakimseli, "İşçi Alacakları Bakımından Belirsiz Alacak Davası Uygulaması", Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 11, Sayı 1, 2016, s. 210.
[288] Emre Karabacak, "İşe İade Kararları ve İcra Edilebilirliği", Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Sayı 29, 2017, s. 256.
[289] Esemen, s. 365; Kılıç, s. 105.
[290] Karakimseli, s. 208.

Mahkemece feshin geçersizliğine karar verilmesi ve işçinin işverene başvurmaması halinde bir yıllık kıdeme sahip olması şartıyla işçi kıdem tazminatına hak kazanır[291].

3. Yıllık İzin Ücreti

4857 sayılı İş Kanunu 59/1 hükmüne göre; "İş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi durumunda işçiye kullandırılmayan yıllık izin sürelerine ait ücretleri sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden ödenir." Yıllık izin hakkının, ücrete dönüşmesi için iş sözleşmesinin feshedilmesi gerekmektedir. Bu noktada ilişkinin sona erme şeklinin ve haklı olup olmadığının bir önemi olmamaktadır[292].

İşçi tarafından işverene başvurulmaması durumunda geçersizliğe hükmedilen fesih geçerli hale gelecek olup iş sözleşmesi sona ereceğinden, işçi kullandırılmayan yıllık izin süresinin bulunması durumunda bu sürelere ait ücrete yani yıllık izin ücretine hak kazanacaktır[293].

4. Sendikal Tazminat

Sendikal tazminat, işçilerin işe alımında, iş ilişkisinin devamında ya da işine son verilmesinde işverence sendikal ayrımcılık yapılması durumunda işverenin, işçiye ödemekle yükümlü olduğu tazminat olarak ifade edilebilir[294].

İş sözleşmesinin sendikal sebeple feshedildiğinin tespit edilmesi durumunda, 4857 sayılı İş Kanunu m. 21 uyarınca işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması ya da başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir. Burada yer verdiğimiz sendikal tazminat iş sözleşmesini fesih halinde işverence ödenmesi gereken sendikal tazminattır. İşçi süresi içerisinde işe başlatılmak için işe başvurmasa bile sendikal tazminat talep hakkı vardır. Buna göre sendikal tazminat ve işe iade talepli davalarda işe iade davasına bakan mahkeme işverence yapılan feshin sendikal nedenle

---

[291] Esemen, s. 366.
[292] Y. 9. HD. T. 24.02.2020, 2016/13969 E. , 2020/2864 K. , https://kararara ma.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 16.02.2023.
[293] Şahin Çil, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2019-2021 Yılları), 8. Baskı, Ankara: Yetkin Yayınları, 2021, s. 1346.
[294] Şerife Cırcır Öztopçuoğlu, "Sendika Üyeliği Güvencesi", Toplum, Ekonomi ve Yönetim Dergisi, Cilt 3, Sayı 1, 2022, s. 51.

yapıldığına kanaat getirirse işçinin işverene başvurması şartına bağlı olmadan sendikal tazminata hükmeder ve işçi işe başlamak için işverene başvurmasa da mahkemece hükmedilen sendikal tazminata hak kazanır[295].

C. İşçinin İşe Davet Edilmesi

İş Kanunu m. 21/1'de işçinin başvurusunun ardından işverenin işçiyi işe davet etmesiyle ilgili bir düzenlemeye yer verilmiştir. Buna göre "İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşveren, başvurusu üzerine işçiyi bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur." şeklinde ifade bulunmaktadır.

İş Kanunu'nda bulunan bu ifadeye göre işçinin süresi içinde işverene başvurmasının sonrasında işverene seçimlik bir hak tanınmıştır. Bu seçimlik hak doğrultusunda işverene başvuru yapan işçiyi işveren süresi içinde işe başlatabilecek yahut işe başlatmama tazminatı ödemek suretiyle aralarındaki iş ilişkisini sonlandırabilecektir. Doktrinde işverenin işçiyi işe başlatmak yerine tazminat ödemeyi seçmesinin daha imkân dâhilinde olduğuna ilişkin görüşler bulunmaktadır. Bundan dolayı tazminata kanun koyucunun ağırlık verdiği öne sürülmüştür[296].

Ancak bazı yazarlar tarafından da İş Kanunu m. 21'deki ifadeye göre işverene bir seçimlik hakkın verilmediği kabul edilmektedir. Çünkü Kanun "İşçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır." şeklinde ifadeye yer vermiştir. İşveren bu yükümlülüğe aykırı davrandığı takdirde tazminat yaptırımı öngörülmüştür. Kanunda düzenlenen feshin geçersizliğine hâkimin karar vermesi ve işverenin işçiyi işe başlatmaması durumunda ödemekle yükümlü olunan tazminat miktarının da belirleneceğini düzenleyen ifadesi, tazminatlar yönünden yeniden dava açılmaması dolayısıyla usul ekonomisinin korunmasını sağlamak içindir[297].

---

[295] Esemen, s. 365.
[296] Arzu Arslan Ertürk, "İşe İade Kararı ve İşverene Başvuruda Bulunma Koşulu", Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Cilt: 14, Sayı: 1-2, 2008, s. 121; Güzel, İş Güvencesi Esasları, s. 20; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 219.
[297] Aydemir, s. 92 vd.

Usulüne uygun biçimde işçiyi işe başlatmak isteyen işverenin, işe başlaması amacıyla işçiye davet yazısı göndermesi gerekir. Bu davet yazısının kesin, koşul içermeyen açıklıkta ve daha önce çalıştığından daha düşük ücretle çalışma teklifini kapsamaması icap eder. İşçinin davet edildiği işin daha düşük nitelikte olması durumunda işveren işe iadenin gereklerini yerine getirmemiş kabul edilir ve bundan dolayı da işçi işverenin yaptığı bu daveti kabul etmek zorunda değildir[298].

İşverenin Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararına göre işe davet yazısında işçinin hangi işte nerede ve ne biçimde, hangi koşullarda işe başlatılacağının belirlenmesi gerektiği ifade edilmiştir. İşe davet yazısında işçinin başlayacağı işin, işyerinin iş şartlarının, hazır bulunması gereken tarihin, verilen sürenin de belirtilmiş olması gerekecektir[299].

Yargıtay nazarında işe davet edilen işçiye önceden çalıştığı iş şartlarının bütünüyle sağlanması ve aynı parasal hakların ödenmesi, üstelik daha sonrasındaki süreçte işçinin yoksun kaldığı fakat emsal işçilere sağlanmış olan ücret artışlarından da faydalandırılması gerekmektedir[300].

Yargıtay'a göre eskiden çalıştığı işe başlatılmayıp yeni işe başlatılmak için davet edilen işçi, yeni işe başlamak zorunda değildir[301].

1. Davetin Süresi

İşveren on iş günü içinde kendisine başvuran işçiyi, başvuru tarihinden itibaren bir aylık hak düşürücü süre içerisinde işe davet etmek zorundadır[302]. Bu süre kesin bir süredir. Yargıtay bu bir aylık süreyi, sadece işe davet için değil aynı zamanda işçinin eski işine başlatılması için gerekli olan bir süre olarak kabul etmiştir. Yani bir aylık sürenin içinde iki ayrı süre vardır. Biri işçinin işe davet edilmesi gereken süre, diğeri ise işçinin işe başlatılması gereken süredir. İşveren işe iade başvurusuna karşılık işe

[298] Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 568; Çalık, s. 192.
[299] Çil, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, s. 650; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 568; Y. 9. HD. T. 22.09.2020, 2016/23817 E. , 2020/8718 K. , https://kararara ma.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 16.02.2023.
[300] Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 568.
[301] Y. 9. HD. T. 18.03.2019, 2015/35204 E. , 2019/5919 K. , https://kararara ma.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 16.02.2023.
[302] Y. 22. HD. T. 20.01.2020, 2016/27258 E. , 2020/737 K. , https://www.kazanci.com.tr/ , erişim tarihi: 16.02.2023.

başlatma iradesini işçiye yazılı ya da sözlü olarak bir aylık süre içinde bildirmelidir. Bir aylık süre sadece işe davet için olmayıp aynı zamanda işçinin eski işine başlatılması için de öngörülen süredir[303].

İşçinin işe başlatılması için düzenlenen bir aylık süre otuz iş günü değildir. Söz konusu olan bir aylık süre de HMK m. 92 hükmü uygulanması gerekir. Bu maddenin ikinci fıkrasına göre belirlenir.

Postada yaşanan gecikmelerden işveren sorumlu tutulamaz. Yargıtay uygulamasında da aynı şekilde postada yaşanan gecikmelerden dolayı işverenin bildirinin işçiye kanuni süre geçtikten sonra ulaşması halinde süresinde yapılmış bir bildirimin varlığı kabul edilmektedir. Yüksek Mahkeme'ye göre; "Tebligat sorunları sebebiyle bildirimin süresi içinde yapılamaması durumunda, bundan işveren sorumlu tutulamaz." Başka bir kararında; "İşverenin de işçinin işe başlama isteğinin kabul edildiğini bir ay içinde işçiye bildirmesi gerekmekle beraber, tebligat sorunları sebebiyle bildirimin süresi içinde yapılamaması halinde bundan işveren sorumlu tutulamaz." şeklinde hüküm kurulmuştur[304]. Ancak Yargıtay nazarında işverenin bir aylık davet süresinin dürüstlük kuralı gereği makul süre içerisinde olması icap etmektedir. İşverenin yasal süresinin bitmesine az kala işçiyi davet etmek üzere tebligat yoluna başvurması, dürüstlük kuralı kapsamında incelenmelidir. Bu doğrultuda işverenin bir aylık kanuni süreyi gözeterek makul bir tarihte işe davet yazısını postaya vermesi gerekmektedir. Böyle bir durumda işverence işçinin bir aylık yasal süre içinde işe başlatılmadığı kabul edilir ve işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süre ücretine hükmedilir[305].

2. Davette Muhatap

İşçiye işe davet yazısının bizzat işveren tarafından gönderilmesi uygundur. Ancak işverenin vekili aracılığıyla işçiye işe davet yazısını gönderip göndermeyeceği hususunda bir netlik mevcut değildir.

---

[303] YHGK. T. 15.04.2021, 2018/(7)9-677 E. , 2021/499 K. , https://calısmatoplum.org, 2021/4, 71, erişim tarihi: 16.02.2023.

[304] Esemen, s. 375; Y. 9. HD. T. 21.10.2020, 2016/28762 E. , 2020/12894 K. ; Y. 22. HD. T. 20.01.2020, 2016/27258 E. , 2020/737 K. ; Y. 22. HD. T. 01.07.2020, 2017/33985 E. , 2020/8321 K. , https://www.kazanci.com.tr/ , erişim tarihi: 16.02.2023.

[305] Y. 9. HD. T. 11.05.2016, 2015/2713 E. , 2016/11801 K. , https://www.kazanci.com.tr/ , erişim tarihi: 16.02.2023; Kurt / Koç, s. 473.

İşveren, başvurusunun onaylandığını işçiye bir ay içerisinde bildirmelidir. Davet yazısının bizzat işçiye tevdi edilmesi gerekmektedir. İşçinin avukatına yapılan davet geçerli bir işe davetin sonuçlarını doğurmayacaktır. İşçi yerine avukatına yapılan işverenin daveti usulsüz olacaktır. Yargıtay kararları bu yöndedir[306]. Yargıtay nazarında işe davet işçi ve işçinin avukatına aynı anda tebliğ edilmesi geçerli bir işe davetin sonucunu doğurur[307].

İşçi işe iadeye bağlı haklarını kaybetmek istemiyorsa adres değişikliklerini zamanında işverene bildirmek zorundadır. Adresini değiştirip işverene bildirmeyen işçinin önceki adresine yapılan tebligatlar geçerlidir. Yargıtay da adres değiştirdiği halde işverene bildirilmemesi durumunda eski adrese yapılan işe davetin geçerli olacağına hükmetmiştir[308].

Yargıtay bir başka kararında; işçinin işe başlatma talebini içeren başvuru ihtarnamesinde belirtilen adrese işverence gönderilen işe davet yazısının geçerli olacağına hükmetmiştir[309].

İşçi işverenin daveti üzerine işini icra etmek için belirtilen tarihte bizzat işyerinde hazır bulunmalıdır. Taraflar arasındaki iş ilişkisi gereğince işçi iş görme edimini bizzat kendisi ifa etmek zorundadır. İşçi yerine işçinin vekilinin işyerinde hazır bulunması herhangi bir hukuki sonuç doğurmaz[310].

3. İşverenin Samimiyeti

İşçi işverene işe dönmek için başvuru yaparken nasıl samimi olması gerekiyorsa, işveren de işçiyi işe davet ederken, işe başlatma yönünde iradesini gösterirken samimi ve ciddi olması gerekmektedir. Samimiyetten anlaşılması gereken

[306] Esemen, s. 381; Hakan Keser, İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep, s. 123; Y. 9.HD. T. 10.06.2019, 2016/1601 E. , 2019/12873 K. , https://karararama.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 16.02.2023.
[307] YHGK. T. 16.04.2014, 2013/22-1106 E. , 2014/538 K. , https://karararama.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 16.02.2023; Esemen, s. 388.
[308] Y. 9. HD. T. 17.09.2009, 2008/6157 E. , 2009/23311 K. , https://karararama.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 16.02.2023.
[309] Y. 7. HD. T. 24.10.2016, 2016/34834 E. , 2016/17413 K. , https://karararama.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 16.02.2023.
[310] Yılmaz, İşe İade Başvurusunun Avukat Aracılığıyla Yapılabilirliği, s. 132; Kazım Yücel Dönmez, İşçinin Borçları, Ankara: Yetkin, 2000, s. 33 vd.

somut olayın özelliğine göre değişebilecektir[311]. İşverenin işçiyi işe başlatma amacı olmadan işe başlatmama tazminatı ödememek için yapmış olduğu davet, gerçek bir işe başlatma daveti olarak kabul edilmeyecektir[312].

İşverenin şekli olarak işçiyi işe davet etmesi yeterli olmayacağından bu davet, içerik olarak ciddi bir işe davet niteliği taşımalıdır. Dolayısıyla işverenin işçiyi baskı altında tutmaya yönelik davranışları, süreci uzatmak için işçiden gereksiz belge istemesi[313], işçinin unvanını düşürmesi, çalışma şartlarını ağırlaştırması, başka bir işyerine ya da işe yönlendirmeye ilişkin çabaları, bir aylık sürenin son günü mesai bitimine yakın işe davet için işçiye ihtarname göndermesi[314], işçi işe başlamak için işyerinde hazır bulunmasına rağmen iş ve bilgisayar verilmeyip kendisine ihtiyaç duyulmadığının söylenmesi[315] veya işyerine gelen işçinin içeriye alınmaması[316] gibi durumlar işverenin işçiyi işe davetinin ciddi olmadığını gösteren örneklerdendir. İşverenin bu ciddi nitelik taşımayan daveti, işveren işçiyi hiç işe davet etmemiş gibi kabul edilecek, işe başlatmamanın sonuçları doğacak ve bunun sonuçlarına katlanması gerekecektir[317].

Yargıtay içtihatları göz önüne alınarak işverenin işçiyi işe davetinde samimi ve ciddi olmasından bahsedilebilmesi için bazı uygulamaları ile örneklendirme yapılabilir:

İşe davet yazısında işçinin nerede, ne şekilde, hangi işte, hangi şartlarda, ne ücretle ve hangi tarihte işe başlatılacağının belirtilmesi gerekir[318].

---

[311] Kar, İş Güvencesi ve Uygulaması, s. 498; Ertekin, s. 880; Y. 22. HD. T. 05.04.2012, 2012/1967 E. , 2012/6465 K. , https://karararama.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 16.02.2023.

[312] Y. 9. HD. T. 21.10.2020, 2016/28762 E. , 2020/12894 K. ; Y. 22. HD. T. 01.07.2020, 2017/33985 E. , 2020/8321 K. , https://www.kazanci.com.tr/ , erişim tarihi: 16.02.2023.

[313] Melekoğlu Keser, s. 407; Y. 22. HD. T. 10.09.2014, 2013/16048 E. , 2014/23461 K. ; Y. 9. HD. T. 23.02.2017, 2017/3537 E. , 2017/2503 K. , https://karararama.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 16.02.2023; Y. 9. HD. T. 07.10.2019, 2016/7527 E. , 2019/17412 K. , https://calısmatoplum.org, 2020/2, 65, erişim tarihi:16.02.2023.

[314] Y. 9. HD. T. 05.12.2018, 2015/25243 E. , 2018/22436 K. , https://karararama.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 16.02.2023.

[315] Y. 22. HD. T. 13.03.2014, 2014/ 4725 E. , 2014/5742 K. , https://karararama.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 16.02.2023.

[316] Y. 9. HD. T. 23.12.2008, 2007/32428 E. , 2008/35247 K. , https://www.kazanci.com.tr/ , erişim tarihi: 16.02.2023.

[317] Melekoğlu Keser, s. 379; Cuma Arif Demir, s. 311.

[318] Y. 9. HD. T. 17.06.2013, 2012/31511 E. , 2013/18700 K. ; Y. 22. HD. T. 20.01.2020, 2016/27258 E. , 2020/737 K. https://www.kazanci.com.tr/ , erişim tarihi: 16.02.2023; Y. 9. HD. T. 02.10.2019, 2019/6190 E. , 2019/17193 K. ; Y. 9. HD. T. 15.10.2020, 2016/26913 E. , 2020/12048 K. , https://karararama.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 16.02.2023.

İşçi mahkemece geçersizliğine karar verilen fesih tarihindeki çalıştığı işyerinde ve işte işe başlatılmalıdır. Yahut bu işe benzer (eşdeğer) olması gerekmektedir[319]. Bu doğrultuda işçinin önceki işe veya işyerine iade olanağı kalmadıysa işçinin kıdemine, niteliğine, daha evvel çalıştığı duruma en uygun işe davet edilmesi gerekir. Yani işveren iş koşullarında köklü değişiklik yapmadan işe iade yapmalıdır[320]. İşverence yapılan teklifi işçi kabul etmezse işçi tarafından işverene başvurulmamış gibi sonuca gidilir[321]. İş Kanunu m. 22 uyarınca: "İşyerindeki köklü değişiklik, sözleşmeden veya uygulanan işyeri yönetmeliğinden doğarsa, işveren bu durumu işçiye yazılı şekilde iletmelidir. Eğer bu koşullarda yapılmazsa veya işçi tarafından altı iş günü içinde yine yazılı olarak tasdiklenmezse işçi için geçerli olmaz." ifadesine yer verilmiştir. Dolayısıyla işçi ancak esaslı değişikliği yazılı olarak süresi içinde kabul ederse işveren tarafından uygulanabilir. Durum bu olmakla birlikte işçinin eski koşularla çalışmasının sürdürülmesi konusunu yalnızca fesih tarihindeki şartlarla sınırlamamak gerekir. İşçinin işe iade edildiği zaman ki koşullar da bu şartların değerlendirilmesinde dikkate alınmalıdır. İşçinin daha önce çalıştığı il dışında başka bir ilde çalışması için işe davet edilmemesi gerekir[322].

İşveren işçiyi işe başlatmadan önce eğitime tabi tutması ve sonrasında yapılacak sınavda başarılı olması şartıyla işe davet etmesi, yine davetin samimi olmadığını gösterir niteliktedir[323].

İşçi işe başladıktan hemen sonra işten çıkarılmamalıdır. Aksi halde ciddi bir davetten bahsedilemeyecektir[324].

---

[319] Y. 9. HD. T. 17.06.2013, 2012/31511 E. , 2013/18700 K. https://www.kazanci.com.tr/ , erişim tarihi: 16.02.2023; Y. 9. HD. T. 15.03.2016, 2014/33525 E. , 2016/6124 K. ; YHGK. T. 17.07.2013, 2013/22-681 E. , 2013/1067 K. ; Y. 9. HD. T. 10.11.2020, 2017/18389 E. , 2020/15521 K. , https://karararama.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 16.02.2023.

[320] Y. 22. HD. T. 26.06.2012, 2012/10093 E. , 2012/14566 K. ; Y. 22. HD. T. 13.10.2016, 2015/13710 E. , 2016/23315 K. , https://karararama.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 16.02.2023.

[321] Y. 9. HD. T. 26.05.2014, 2014/5801 E. , 2014/16662 K. , https://karararama.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 16.02.2023.

[322] Y. 9. HD. T. 13.10.2020, 2017/16518 E. , 2020/11652 K. , https://www.kazanci.com.tr/ , erişim tarihi: 16.02.2023; Y. 9. HD. T. 05.12.2018, 2015/28635 E. , 2018/22801 K. , https://karararama.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 16.02.2023.

[323] YHGK. T. 01.10.2014, 2013/1158 E. , 2014/743 K. , https://karararama.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 16.02.2023.

[324] Y. 22. HD. T. 22.11.2012, 2012/25546 E. , 2012/26168 K. , https://karararama.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 16.02.2023; Betin / Ocak, s. 1016.

İşveren işçiyi eski ücretinden daha düşük ücretle işe davet ederse burada samimi bir davetten söz edilemez[325]. Hatta yargılama sırasında işçinin yoksun kaldığı fakat emsal işçilere sağlanmış olan ücret artışlar işçinin ücretinde dikkate alınmalıdır[326].

İşveren davet yazısında herhangi bir şart öne sürerek işçiyi işe davet ederse bu samimi ve ciddi bir işe davet olmayacaktır[327].

İşverenin ciddi bir işe davetinden söz edebilmek için; işçinin iş sözleşmesinin geçersiz olarak feshedildiği tarihte sendikalı olması ve toplu iş sözleşmesinden yararlanması durumunda, işveren işçiyi işyerindeki mevcut toplu iş sözleşmesi şartları ile çalışmaya davet etmelidir[328].

4. Davette İspat

Kanunda işverenin işçiyi işe daveti konusunda şekil koşulu düzenlenmemiştir. İşveren sözlü ya da yazılı olarak işçiyi işe geri alma konusunda iradesini yasal süresi içinde bildirmelidir. Fakat ispat kolaylığı açısından davetin yazılı olarak, elektronik ortamda ya da noter aracılığı ile yapılması işveren açısından faydalı olacaktır. Çünkü işçinin işe davet edilmesi konusunda uyuşmazlık olduğunda ispat külfeti işveren üzerindedir[329].

D. Davete Rağmen İşçinin İşe Başlamaması

İş Kanunu'nda işverenin daveti üzerine işçinin kaç gün içinde işe başlaması gerektiği düzenlenmemiştir. Yargıtay kararları doğrultusunda bu konuda netlik kazandırılmaya çalışılmıştır. İşverenin işçiyi işe daveti üzerine, işçi davetin kendisine ulaştığı günden sonraki ilk iş gününde, çalışmak için işyerinde hazır bulunmalıdır[330].

---

[325] Y. 9. HD. T. 11.06.2009, 2008/618 E. , 2009/16603 K. ; Y. 9. HD. T. 13.04.2010, 2009/40156 E. , 2010/10255 K. , https://kararara ma.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 16.02.2023; Betin / Ocak, s. 1013.
[326] Günay, İş Güvencesi, s. 176; Çil, İşe İade, s. 47; M. Fatih Uşan, "Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Davalarının Sonuçları", Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 10, Sayı: 1, 2008, s. 14; Y. 9. HD, T. 26.05.2014, 2014/5801 E. , 2014/16662 K. , https://kararara ma.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 16.02.2023.
[327] Uşan, s. 14; YHGK, T. 01.10.2014, 2013/22-1158 E. , 2014/743 K. ; Y. 9. HD, T. 09.11.2015, 2014/18367 E. , 2015/31589 K. ; Y. 9. HD, T. 23.02.2017, 2017/3537 E. , 2017/2503 K. , https://kararara ma.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 16.02.2023; Tiryaki, s. 117.
[328] Kılıç, s. 120.
[329] Kar, İş Güvencesi ve Uygulaması, s. 498; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 1120; Kılıç, s. 111; Esemen, s. 381.
[330] Centel, İş Güvencesi, s. 223

Ancak işçi işyerinin bulunduğu yerde ikamet ediyorsa en geç iki, farklı bir yerde bulunuyorsa dört gün içinde işe başlaması gerekmektedir. Yargıtay kararlarıyla geliştirilen bu süre İş Kanunu m. 56/6. fıkrasında öngörülen ücretsiz yol izni süresidir. Yargıtay fıkrada yer verilen dört güne kadar ücretsiz izin süresini işe başlamada kıstas olarak kabul etmiştir[331].

İşverenin işçiyi işe davetine rağmen işçinin işe başlamamasının sonuçları kanunda düzenlenmemiştir [332].

1. Feshin Geçerli Olması

İşçinin işe başlamak için işverene başvuruda bulunmamasının sonuçlarının düzenlendiği İş Kanunu m. 21/6 kıyas yoluyla işçinin işverence yapılan davete karşın işe başlamadığı durumlarda da uygulanmalıdır. İşverenin usulüne uygun davetine rağmen işçinin işe başlamaması durumunda işverence yapılan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur[333]. Yargıtay'a göre de işvereninin daveti üzerine işçinin işe başlamaması halinde işverence yapılan fesih İş Kanunu m. 21/6 gereğince geçerli feshin neticelerini doğurur. Yani işçi işe başlatmama tazminatı, boşta geçen süre ücreti ve diğer hakları talep edemez. Yargıtay işçi işverene hiç başvurmamış gibi bu konuyu değerlendirir ve sonuca gider[334].

a. Boşta Geçen Süre Ücreti

İşçi herhangi bir mazereti olmadan işverenin daveti üzerine makul süresi içinde işe başlamazsa boşta geçen süre ücreti talep edemez. Yargıtay'ın önceki uygulamalarına göre işverenin usule uygun daveti ile işçinin işe başlamaması durumunda işçi boşta geçen süre ücretine hak kazanıyordu[335]. Fakat Yargıtay'ın son

---

[331] Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 566; Y. 9. HD. T. 22.12.2008, 2007/30406 E. , 2008/34836 K. ; Y. 9. HD. T. 20.05.2014, 2012/10994 E. , 2014/16072 K. , https://kararara ma.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 16.02.2023.

[332] Nizamettin Aktay, "İşe İade Davası Sonrası İşçinin İşverence İşe Davet Edilmesine Rağmen İşe Başlamamasının Sonuçlarına İlişkin Yargıtay Karar İncelemesi", Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 1, Sayı: 3, 2006, s. 106; Akyiğit, s.319; A. Eda Manav, Geçersiz Fesih, s. 8.

.[333] Süzek, s. 658; Y. 22. HD. T. 17.12.2019, 2016/25329 E. , 2019/23458 K. ; Y. 22. HD. T. 01.03.2018, 2017/7762 E. , 2018/5364 K. , https://www.kazanci.com.tr/ , erişim tarihi: 16.02.2023.

[334] YHGK, T. 16.04.2014, 2013/22-1106 E. , 2014/538 K. , https://kararara ma.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 16.02.2023.

[335] Y. 9. HD. T. 31.03.2008, 2008/4328 E. , 2008/6932 K. , https://kararara ma.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 16.02.2023.

kararlarına göre işverenin usule uygun daveti üzerine işçinin işe başlamaması halinde işverence yapılan ve dava konusu edilen fesih İş Kanunu m. 21/6 fıkrası gereği geçerli fesih sonuçlarını doğurur. Yani işverenin yaptığı fesih geçerli bir fesih halini alır. Bu nedenle işçi boşta geçen süreye ilişkin ücreti talep edemez[336].

b. İşe Başlatmama Tazminatı

İşverenin usule uygun daveti üzerine işçinin işe başlamaması halinde işverence yapılan ve dava konusu edilen fesih İş Kanunu m. 21/6 fıkrası gereği geçerli fesih sonuçlarını doğurur. Bu nedenle işverenin yaptığı fesih geçerli hale gelir. İşçi ise mahkeme tarafından hükmedilen işe başlatmama tazminatını talep edemez[337].

c. Sendikal Tazminat

Sendikal tazminat, iş sözleşmesinin feshi halinde işverence ödenmesi gereken tazminattır. 4857 sayılı İş Kanunu m. 21 uyarınca işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması ya da başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir. İşçi işe iade davasını gören mahkemece işçinin işverence işe başlatılmaması koşuluna bağlı olarak hükmedilmeyen sendikal tazminatı talep edebilir[338]. Yani işçi işverence usulüne uygun davete rağmen işe başlamazsa da sendikal tazminatı talep edebilecektir.

d. İhbar Tazminatı

İşverenin daveti üzerine işçinin işe başlamaması durumunda işverence yapılan ve dava konusu edilen fesih İş Kanunu m. 21/6 fıkrası gereği geçerli fesih sonuçlarını doğuracaktır ve işçi koşulları oluşmuşsa ihbar tazminatına hak kazanacaktır[339].

İşveren geçerli nedenle iş sözleşmesini feshederse iki şekilde hareket edebilir. Ya ihbar süresi vererek iş sözleşmesini feshedebilir veya ihbar sürelerine ait ücreti

---

[336] A. Can Tuncay, İşe İade, 15 vd.; Y. 22. HD. T. 01.03.2018, 2017/7762 E. , 2018/5364 K. ; Y. 22. HD. T. 17.12.2019, 2016/25329 E. , 2019/23458 K. , https://www.kazanci.com.tr/ , erişim tarihi: 16.02.2023.

[337] Y. 22. HD. T. 17.12.2019, 2016/25329 E. , 2019/23458 K. ; Y. 22. HD. T. 01.03.2018, 2017/7762 E. , 2018/5364 K. , https://www.kazanci.com.tr/ , erişim tarihi: 16.02.2023.

[338] Cırcır Öztopçuoğlu, s. 51.

[339] Y. 22. HD. T. 17.12.2019, 2016/25329 E. , 2019/23458 K. ; 16.02.2023; Y. 22. HD. T. 01.03.2018, 2017/7762 E. , 2018/5364 K. , https://www.kazanci.com.tr/ , erişim tarihi: 16.02.2023.

peşin ödeyerek iş sözleşmesini feshedebilir. Mahkemece feshin geçersizliğine karar verilmesi ve davete rağmen işçinin işverene başvurmaması durumunda peşinen ödenmemişse veya bildirim sürelerine uyulmamışsa işçi ihbar tazminatı talep edebilir[340]. İhbar tazminatı dört aylık boşta geçen süre eklenmeksizin geçersizliğine hükmedilen fesih tarihindeki ücret ve hizmet süresi dikkate alınarak hesaplanır[341].

e. Kıdem Tazminatı

İşverenin daveti üzerine işçi işe başlamazsa işverence yapılan fesih geçerli feshin hüküm ve sonuçlarını doğuracak olduğundan işçinin bir ya da daha çok yıllık kıdeminin mevcudiyeti durumunda koşulları oluşmuşsa bu tazminata hak kazanacaktır[342]. Kıdem tazminatı dört aylık boşta geçen süre eklenmeksizin geçersizliğine hükmedilen fesih tarihindeki ücret ve hizmet süresi dikkate alınarak hesaplanır[343].

f. Yıllık Ücretli İzin

Yıllık izin hakkının ücrete dönüşmesi için iş sözleşmesinin feshedilmesi veya başka bir nedenle sona ermesi gerekmektedir. Bu itibarla iş ilişkisinin sona erme şeklinin ve haklı olup olmadığının önemi yoktur[344].

İşverenin usulüne uygun davetine rağmen işçinin işe gelmemesi durumunda işverence yapılan fesih geçerli feshin sonuçlarını doğuracaktır. İşçi bu durumda kullandırılmayan yıllık izin süresinin bulunması halinde, bu sürelere ait ücreti yani yıllık izin ücretini talep edebilir. Yıllık ücretli izin dört aylık boşta geçen süre

---

[340] Karabacak, s. 256; Kılıç, s. 97; Y. 22. HD. T. 05.12.2011, 2011/12316 E. ,2011/6707 K. ; https://karararama.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 16.02.2023.

[341] A. Can Tuncay, İşe İade, s. 15 vd. ; YHGK, T. 16.04.2014, 2013/22-1106 E. , 2014/538 K. ; Y. 22. HD. T. 17.06.2014, 2013/18733 E. , 2014/17788 K. , https://karararama.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 16.02.2023.

[342] Y. 22. HD. T. 17.12.2019, 2016/25329 E. , 2019/23458 K. ; Y. 22. HD. T. 01.03.2018, 2017/7762 E. , 2018/5364 K. , https://www.kazanci.com.tr/ , erişim tarihi: 16.02.2023. ; Y. 22. HD. T. 05.12.2011, 2011/12316 E. , 2011/6707 K. https://karararama.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 16.02.2023.

[343] Y. 22. HD. T. 05.12.2011, 2011/12316 E. ,2011/6707 K. https://karararama.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 16.02.2023.

[344] Y. 9. HD. T. 24.02.2020, 2016/13969 E. , 2020/2864 K. ; Y. 22. HD. T. 08.06.2017, 2017/34780 E. , 2017/13745 K. https://karararama.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 16.02.2023.

eklenmeksizin geçersizliğine hükmedilen fesih tarihindeki ücret ve hizmet süresi dikkate alınarak hesaplanır[345].

2. İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshedilmiş Kabul Edilmesi

Doktrinde öne sürülen başka bir görüşe göre işverenin işçiyi usulüne uygun davetine rağmen mazereti bulunmadan işe başlamayan işçinin bu sergilediği tavır istifa olarak değerlendirilmektedir. İşçi mahkeme kararı sonrasında işverene süresi içerisinde başvurmuş, işveren de usulüne uygun olarak işe davet etmiştir. Taraflar kanundan kaynaklanan yükümlülüklerini yerine getirmişlerdir. İşçinin işverenin davetine rağmen işe başlamaması durumunda işverenle arasındaki iş sözleşmesini kendisi feshetmiş kabul edilmektedir. Bu davranış istifa olarak yorumlanır[346].

İşçi peşinen işveren tarafından ödenen kıdem ve ihbar tazminatını iade etmekle yükümlü olabilecektir. İhbar tazminatındaki bildirim sürelerine uyulmadığı takdirde bu tazminatı da işverene ödemekle yükümlü olabilecektir[347].

E. Davet Edilen İşçinin İşe Başlaması

İşçinin işe dönmesi için hukuka uygun işverenin daveti lazımdır. Ancak işverenin işçiyi davet ettiği tarihte işçinin fiili olarak işe başlamasında imkânsızlık yaşamış olabilir. Askerlik, sel, deprem, hastalık gibi örnekler verilebilir. Bunlardan kaynaklanan nedenlerle işe başlayamayan işçinin, bu mazeretin ortadan kalktığı tarihin hemen ardından işe başlaması gerekmektedir. İşçi bu durumdan dolayı işverenin davetine karşılık veremediğinde işçinin işe başlamamasının sonuçlarının doğacağı anlaşılmamalıdır. Fakat mazereti kalmadığında işçi hala işe başlamadıysa o zaman bu konu hakkında değerlendirme yapılması gerekecektir[348].

Yargıtay da işveren tarafından işe davet edilmesine rağmen fiili imkânsızlık sebebiyle işçinin işe başlayamaması durumunda işçinin mazeretinin sona erdiği tarihin hemen ardından işe başlamasını işçinin işyerine işe başlamak maksadıyla geldiği biçiminde kabul etmiştir. Yargıtay bir kararında bu konuya ilişkin olarak işçinin,

---

[345] Y. 22. HD. T. 17.06.2014, 2013/18733 E. , 2014/17788 K. , https://kararara ma.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 16.02.2023.
[346] Aktay, İşe İade Davası Sonrası İşçinin İşverence İşe Davet Edilmesine Rağmen İşe Başlamamasının Sonuçlarına İlişkin Yargıtay Karar İncelemesi, s. 106; A. Eda Manav, Geçersiz Fesih, s. 8; Ünlü, s. 84; Uşan, s. 11; Akyiğit, s. 319.
[347] Akyiğit, s. 325.
[348] Çankaya/Günay/Göktaş, s. 292

işverenin işe davet ettiği tarihte askerlikte olması sebebiyle fiili olarak işe başlamakta imkânsızlık yaşadığını belirtmiştir. Terhis tarihini izleyen üç gün içinde işçi işe başlamak amacıyla işyerinde hazır olabileceğini işverene bildirmiş bulunmaktadır. Böylece Yargıtay, işçinin bu üç günde işbaşı yapmasını işe başlamak maksadında olduğu şeklinde değerlendirmiştir. Aksi halde feshin geçerli duruma geleceğini kabul etmiştir[349].

İşçinin işverenin daveti üzerine işe başlamasının bazı sonuçları olacaktır. Bunlardan en mühimi iş sözleşmesinin feshedilmemiş gibi devam etmesi ve iş ilişkisinin korunmasıdır. Öte yandan boşta geçen süre ücretinin, diğer haklarının işverence işçiye ödenmesi gerekecektir. Geçersiz fesihle beraber varsa peşinen ödenen kıdem ve ihbar tazminatının iade edilmesi bu sonuçlar arasında yer almaktadır[350].

1. Feshin Geçersiz Sayılması

Davet üzerine işçi işe başladığı takdirde iş sözleşmesinin durumuyla ilgili doktrinde farklı görüşler bulunmaktadır. İş güvencesi hükümlerinin en mühim işlevi, işverence feshedilen iş sözleşmesinin sürdürülmesinin sağlanması ve dolayısıyla da işçinin işe başlatılmasıdır[351].

Baskın olan görüşe göre işçinin işe başlaması durumunda işveren tarafından yapılan fesih geçersiz kabul edilmelidir. Mahkemece işçinin iadesine karar verildiğinde, fesih geçersiz sayılacağından aralarındaki iş ilişkisi sekteye uğramadan sürmüş kabul edilir. İşçinin işveren tarafından yeniden işe başlatılması onunla yeni bir iş sözleşmesi yapıldığını ya da sözleşmenin yeniden kurulduğu anlamını taşımayacaktır. İş sözleşmesi hiç feshedilmemiş gibi devam etmektedir[352]. İş Kanunu'nun 18 vd. maddelerinde ifade edilen iş güvencesi hükümlerinin maksadı, işverenin iş sözleşmesinin makul neden olmadan keyfi olarak sona erdirilmesinin engellenmesi, dolayısıyla da iş ilişkisinde sürekliliğin sağlanmasıdır[353]. Bundan

[349] Y. 9. HD, T. 07.03.2007, 2006/18883 E. , 2007/6105 K. , https://kararara ma.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 16.02.2023.
[350] Cuma Arif Demir, s. 313.
[351] Esemen, s. 335.
[352] Özcan, İş Davaları, s. 781.
[353] Y. 22. HD. T. 17.02.2012, 2011/8508 E. , 2011/2123 K. , https://kararara ma.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 17.02.2023.

dolayıdır ki işe iade sonucunda işçi işe başlatılırsa iş sözleşmesi feshedilmemiş gibi sayılacak ve taraflar arasındaki iş ilişkisi kesintisiz devam edecektir[354].

Diğer görüşe göre işçi işverenin davet etmesi üzerine işe başladığında işverenin önceki iş sözleşmesinin yani feshedilmiş olan sözleşmenin hüküm ve koşullarını içeren, işçinin kıdeminin saklı tutulduğu yeni bir iş sözleşmesine dayanan iş ilişkisi kurulmuş kabul edilir[355].

2. Boşta Geçen Süre Ücreti ve Diğer Haklar

İşçi işe başlamasıyla boşta geçen süre ücretine hak kazanacaktır[356]. İş Kanunu m. 21/3 uyarınca boşta geçen süre hakkının nasıl ödeneceği belirtilmiştir. Bu tazminat çalışmadığı dönem için en fazla dört aya kadar olan ücreti tutarında ödenir. Aynı maddenin devamında bahsedildiği üzere bu ücretteki süre sınırlaması değiştirilemeyeceği hükme bağlanmıştır. Bu süreler kamu düzeniyle alakalıdır ve dolayısıyla dört aydan sonraki süreler için talepte bulunulamayacaktır[357].

Uygulamada bu dört aylık ücrete, boşta geçen süre ücreti denilir. İşçinin boşta geçen süre ücretine hak kazanabilmesi ancak İş Kanunu m. 21/6 gereği işe başlamak için işverene başvuru yapması ile mümkün olabilecektir. İşçinin işverence, işe başlatılıp başlatılmamasının konuya ilişkin bir önemi bulunmamaktadır. Dolayısıyla işçi işe başlatılsa da başlatılmasa da bu ücret işçiye ödenmek zorundadır. Boşta geçen süre ücretine hak kazanabilmek için sadece işçinin işverene süresi içinde başvuru yapması yeterli olacaktır[358].

İşe iade davasında feshin geçersizliğine karar verilmesi durumunda talep edilmezse dahi boşta geçen süre ücretine karar verilmesi gerekmektedir. İşçinin işe başlamak istemesi iş güvencesi sisteminin bir parçasıdır. İşe başlatmama tazminatı, boşta geçen süre ücreti, diğer hakları içerir. Dolayısıyla bunların ayrıca talep edilmesine gerek yoktur[359]. Ancak bunun aksini savunanlar bulunmaktadır. Bu

---

[354] Süzek, s. 649; Kurt/ Koç, s. 476; Kara, s. 121; Bostancı, s. 124; Akyiğit, s. 321.
[355] Narmanlıoğlu, İş Kanunu, s. 20
[356] Hale Manav, s. 110.
[357] Y. 7. HD, T. 28.01.2015, 2014/17085 E. , 2015/792 K. ; Y. 9. HD, T. 13.04.2010, 2008/29930 E. , 2010/10301 K. , https://kararara ma.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 17.02.2023; Tiryaki, s. 307.
[358]Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 576; Süzek, s. 660; Tulukçu, s. 369; Çil, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, s. 616.
[359] Çil, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, s. 628; Melekoğlu Keser, s. 439; Tulukçu, s. 368; Y. 22. HD. T. 04.07.2017, 2017/35496 E. , 2017/16048 K. ; Y. 9. HD. T. 19.06.2017, 2016/16330 E. 2017/10940 K. , https://kararara ma.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 17.02.2023.

görüştekiler mahkemece boşta geçen süre ücretinin bağımsız bir hak olduğunu o nedenle sadece işe iadeye karar verilmesinin gerekli ancak yeterli olmadığını bu yüzden işçinin boşta geçen süre ücreti yönünden de talepte bulunması gerektiğini aksi halde mahkemenin boşta geçen süre ücretine karar veremeyeceğini ileri sürmüşlerdir. Bu görüştekiler, taleple bağlılık prensibinden bahseden HMK m. 26 gereği hâkimin tarafların talebi ile bağlı olduğunu savunmuşlardır [360]. Bu konuda Yargıtay tarafların talepte bulunma zorunluluğunun olmadığını ifade etmiştir. Yargıtay kararına göre işe iade talebi asli taleptir ve işe başlatmama tazminatı, boşta geçen süre ücreti, diğer haklar feshin geçersizliğine bağlı ikincil bir sonuçtur. Talep olmasa da mahkemece dikkate alınması gerekir[361].

İşçinin işe iade davası uzun sürse dahi işçiye boşta geçirdiği sürenin tamamının ücreti ödenemeyecektir. Kanunda belirttiği üzere en çok dört aya kadar olan kısım ücreti ve diğer haklar ödenecektir. Bu sürenin tespit edilmesi işçinin ne kadar çalıştığına yani kıdemine ya da diğer ölçütlere bakılarak değişiklik göstermeyecektir[362]. Davanın dört aydan kısa bir sürede sonuçlanması halinde ise İş Kanunu m. 21/3 fıkrasına göre işçiye yine aynı şekilde ödeme yapılmasına karar verilmesi gerekeceği ileri sürülmüştür[363].

Kanunda belirtilen "en çok dört aya kadar süre" ibaresi tartışma konusu olmuş ve anayasaya aykırı olduğu iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulmuştur. Ancak Anayasa Mahkemesi işçi işveren dengesindeki yükümlülükler bazında herhangi bir ölçüsüzlük bulunmadığını, uygun bir dengenin olduğunu belirterek Anayasaya aykırılık bulunmadığı yönünde karar vermiştir[364].

---

[360] Ekmekçi, Sunulan Tebliğlerin Değerlendirilmesi, s. 178; Çil, İşe İade, s. 53.
[361] Melekoğlu Keser, s. 439; Çil, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, s. 628; Y. 22. HD. T. 04.07.2017, 2017/35496 E. , 2017/16048 K. ; Y. 9. HD. T. 19.06.2017, 2016/16330 E. 2017/10940 K. ; Y. 9. HD, T. 04.05.2017, 2016/11203 E. , 2017/7807 K. https://kararara ma.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 17.02.2023; Y. 9. HD, T. 19.12.2016, 2016/10642 E. , 2016/22375 K. ; Y. 7. HD, T. 24.11.2016, 2016/24430 E. , 2016/19997 K. ; Y. 9. HD, T. 05.05.2016, 2016/14020 E. , 2016/11320 K. , https://www.kazanci.com.tr/ , erişim tarihi: 17.02.2023.
[362] Ekonomi, İş Sözleşmesinin Feshi, s. 59; Y. 9. HD, T. 05.05.2016, 2016/14020 E. , 2016/11320 K. , https://www.kazanci.com.tr/ , erişim tarihi: 17.02.2023.
[363] Günay, İş Güvencesi, s. 177.
[364] AYM, T. 18.12.2008, 2005/2 E. , 2008/181 K. , RG, T. 07.10.2009.

a. Boşta Geçen Süre Ücretinin Hesaplanması ve Miktarı

İMK m. 12'deki yollamasıyla İş Kanunu m. 21'de düzenleme mevcuttur: Dava tarihindeki ücreti temel alınarak boşta geçen süre ve işe başlatmama tazminatları hesaplanır. Bu alacak en fazla dört aya denk ücret üzerinden parasal karşılığı işçiye ödenir[365].

Boşta geçen süre tazminatı, giydirilmiş ücretten hesaplanır. Kanunda bu düzenleme "ücret ve diğer haklar" şeklindedir. "Diğer haklardan" kastedilen giydirilmiş ücrettir. Bundan sebeple hesap sırasında işçi çalışsaydı giydirilmiş ücretini ne kadar alabilecekse bu oran dikkate alınır. Giydirilmiş ücret; işçiye giyim, yemek, yakacak, yol, ikramiye ve aile yardımı gibi para ya da ayni olarak sağlanan ek ödemelerin asıl (net) ücrete dâhil edilmesiyle bulunan brüt ücret tutarıdır. Asıl ücret yanında ücret ekleri de hesaplamada dikkate alınır[366]. Bu durumda hesaplama işçinin dava tarihindeki aylık brüt giydirilmiş ücretinin en çok dört aya kadar geçen ay sayısı ile çarpılması suretiyle hesaplanır[367].

Diğer haklar kavramına parayla belirlenebilen; ikramiye, yol ve yemek yardımı, giyecek yardımı vb. dâhildir[368]. Yani parayla ölçülebilen bütün değerler dikkate alınır. Fakat hafta tatili, fazla mesai, UGBT ücret alacakları, prim vb. ödemeler fiilen çalışmaya bağlı olmasından kaynaklı bu ifade kapsamında değerlendirilemez[369].

İşçinin işe dönmesinin ardından boşta geçen süre ücretini işveren ödemek istemeyebilir. Böyle bir durumda işçi güç durumda kalabilir. Ücretinin ödenmemesi durumunda işçi İş Kanunu m. 34 hükmüne göre çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilir. Bu hakkını boşta geçen süre ücreti işveren tarafından ödenmemesi durumunda da kullanabileceği kabul edilmelidir[370].

---

[365] Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 577.
[366] Seracettin Göktaş, Türk İş Hukukunda Haksız Fesih, Ankara: Seçkin, 2020, s. 252 vd.
[367] Tulukçu, s. 367.
[368] Çil, İşe İade, s. 53; Tiryaki, s. 416; Y. 9. HD, T. 20.12.2016, 2015/6122 E. , K. 2016/22633 K. , https://karararama.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 17.02.2023.
[369] Taşkent, İş Kanunu, s. 245; Y. 22. HD, T. 17.01.2014, 2012/29479 E. , 2014/271 K. , https://karararama.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 17.02.2023; Y. 9. HD, T. 18.03.2009, 2007/38730 E. , 2009/7345 K. ; Y. 9. HD, T. 18.11.2008, 2008/32727 E. , 2008/31214 K. , https://www.kazanci.com.tr/ , erişim tarihi: 17.02.2023.
[370] Akyiğit, s. 323.

b. Boşta Geçen Süre Ücretinde Faiz, Zamanaşımı ve Yasal Kesintiler

Boşta geçen süre ücreti "ücret ve ekleri" niteliğindedir. İş Kanunu m. 32'de bulunan ücretin tabi olduğu hükümlere tabidir. İş Kanunu m. 34'te bulunan "Zamanında ücret yatırılmamış olması halinde mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı tatbik edilir." şeklindeki ifadeye boşta geçen süre ücreti ödenmediği takdirde bu hüküm gereği mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanacaktır[371]. Yargıtay kararında da ifade edildiği üzere işe iade davasında saptanan boşta geçen süreye ait ücret ve diğer haklar için de İş Kanunu m. 34'de bahsi geçen özel faiz türünün uygulanması gerekmektedir[372].

Mevduata uygulanan en yüksek mevduat faizinden 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'a tabi olarak çalışan gazeteciler faydalanamayacaktır. Bunun sebebi İş Kanunu m. 34'te öngörülen bu özel faiz türünün yalnızca İş Kanunu'na tabi olarak çalışanlar için öngörülmesidir. Dolayısıyla Basın İş Kanunu'na tabi olarak çalışan gazeteciler açısından bahsi geçen faize ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle de gazeteciler için hükmedilen boşta geçen süre ücretine yasal faiz uygulanması gerekmektedir. Yargıtay bu hususa ilişkin "…davacı gazeteci olduğundan Basın İş Kanunu'na tabidir. Ücret için bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faiz 4857 sayılı İş Kanunu m. 34'de öngörülmüştür. Dolayısıyla hüküm altına alınan dört aya kadar boşta geçen süre ücreti bakımından yasal faiz yerine bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize karar verilmesi hatalı olup ayrı bir bozma nedenidir." şeklinde bir kararında yer vermiştir[373].

İşçinin işverene süresi içinde başvurmasıyla boşta geçen süre ücreti ve diğer haklar güncel olmaktadır[374]. Boşta geçen süre ücreti için faiz başlangıç tarihi, temerrüt

---

[371] Sümer/ Kayırgan, s. 376; Fevzi Demir, Sorularla Bireysel İş Hukuku, Cilt 1, Türkiye Barolar Birliği, Ankara, 2006, s. 456; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 579; Özcan, İş Davaları, s. 790; Tulukçu, s. 369; Çalık, s. 198; Bostancı, s. 127; Tiryaki, s. 50; Y. 22. HD, T. 06.06.2016, 2016/4799 E. , 2016/16479 K. ; Y. 7. HD, T. 01.12.2015, 2014/16481 E. , 2015/23892 K. , https://www.kazanci.com.tr/ , erişim tarihi: 17.02.2023; Y. 9. HD, T. 18.03.2009, 2007/38730 E. , 2009/7345 K. ; Y. 7. HD, T. 23.03.2016, 2015/41436 E. , 2016/6937 K. , https://kararara ma.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 17.02.2023.

[372] Y. 9. HD. T. 20.05.2014, 2012/10994 E. , 2014/16072 K. , https://kararara ma.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 17.02.2023.

[373] Y. 9. HD. T. 31.03.2009, 2008/30661 E. , 2009/8954 K. , https://kararara ma.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 17.02.2023.

[374] Aydemir, s. 124 vd.

tarihidir[375]. Ancak temerrüt tarihinin ne zaman gerçekleştiği hususu belirgin değildir. Uygulamada işverenin iki biçimde temerrüde düşebileceği ifade edilir. İlk olarak işe iade başvurusunda boşta geçen süre ücretinin ödenmesinin talep edilmesi durumudur. Burada başvuruyla beraber işveren de temerrüde düşmüş sayılır. Yargıtay kararında da bu hususa ilişkin "…işe iade başvurusunda boşta geçen süre ücreti ve diğer hakların ödenmesi talep edilmiş ise başvuruyla beraber işveren de temerrüde düşmüş kabul edilmektedir. Boşta geçen süre ücreti ve diğer hakların ödenmemesi durumunda başvuru tarihinden itibaren faiz hakkı doğar." şeklinde ifadeye yer verilmiştir[376]. İkinci olarak işe iade başvurusunda ve devamında boşta geçen süreye dair ücretin talep edilmemiş olmasıdır. Böyle bir durumda temerrüt işe iade başvuru tarihinde gerçekleşmiş olmayacaktır. Temerrüt icra takibi, dava ve varsa ıslah tarihinde gerçekleşmiştir ve faiz de bu tarihlerden itibaren işletilir. Yargıtay'ın da bu yönde kararları mevcuttur[377].

İş Kanunu m. 32 anlamında hükümlere tabi olduğundan boşta geçen süre ücretinde zamanaşımı süresi beş yıldır. Zamanaşımı süresi muaccel olduğu tarihten itibaren işlemeye başlar. Zamanaşımının başlangıç tarihi işçinin işe başlama talebine dair ihtarnamesinin tebliği tarihidir. Eğer bir ihtarname bulunmamakta ise işçinin işverene başvurduğu tarihte beş yıllık zamanaşımı süresi işlemeye başlayacaktır[378].

Boşta geçen süre ücretine ilişkin ödemeler ücret niteliğinde olduğundan damga ve gelir vergisi kesintisine tabidir. İlaveten boşta geçen süre ücreti, diğer haklara dair yapılacak ödemeden sosyal ve işsizlik sigortası primleri kesintisi de yapılır. Boşta geçen süre ücreti ve diğer haklar en çok dört aya kadar ödeneceği için kesinti de en çok dört aya kadar olmalıdır[379].

İşçi en çok dört aya kadar boşta geçirdiği süreye dair işsizlik sigortası ödeneğinden yararlanamaz. İşe başlatılan işçinin önceden aldığı işsizlik ödeneğini iade

---

[375] Sümer/Kayırgan, s. 376.
[376] Senyen Kaplan, s. 305; Y. 9. HD. T. 20.05.2014, 2012/10994 E. , 2014/16072 K. ; Y. 9. HD. T. 11.12.2019, 2016/10791 E. , 2019/22179 K. ; Y. 9. HD. T. 10.02.2004, 2003/23396 E. , 2004/1896 K. , https://kararara ma.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 17.02.2023.
[377] Y. 9. HD. T. 20.05.2014, 2012/10994 E. , 2014/16072 K. ; Y. 9. HD. T. 11.12.2019, 2016/10791 E. , 2019/22179 K. https://kararara ma.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 17.02.2023.
[378] Fevzi Demir, Sorularla Bireysel İş Hukuku, s. 457; Sümer/Kayırgan, s. 377; Kurt / Koç, s. 485; Özcan, İş Davaları, s. 790; Akyiğit, s. 344; Çankaya/Günay/Göktaş, s. 310; Hale Manav, s. 117.
[379] Ayşe Yiğit Şakar, "İşçiye Ödenecek Bazı Tazminatların Vergi Hukuku Bakımından Durumu", Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 5, Sayı: 17, 2010, s. 289; Akyiğit, s. 337; Gerek, s. 14; Y. 9. HD, T. 19.01.2016, 2014/29014 E. , 2016/1275 K. , https://kararara ma.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 17.02.2023.

etmesi gerekir. İşe başlatılmasıyla işçinin aldığı işsizlik ödeneği hukuki sebepten yoksun hale gelir ve sebepsiz zenginleşme teşkil eder. 6552 sayılı Kanun ile işsizlik sigortasına eklenen hükümle aynı doğrultuda hüküm bulunmaktadır. İşsizlik Sigortası Kanunu m. 50/3' de İş Kanunu m. 21 uyarınca "işe iade davası sebebiyle ödenen primlerin son günü temelinde işsizlik ödeneği hak sahipliği tespit edilerek, boşta kalınan zaman için ödenir." biçimindedir. Yargıtay'ın kararları da bu doğrultudadır[380]. Yargıtay'a göre işsizlik ödeneğine dayanak kanunun amacının, iş sözleşmesi feshedilen işçinin gelir kaybına uğramasını ve zor duruma düşmesini önlemek olması nedeniyle işe iade davası sonrası işçinin boşta geçen süre tazminatı ödemesi gerçekleştiğinde işsizlik sigortasından bu zaman aralığında aldığı işsizlik parasını geri vermesi gerektiğini vurgulamıştır[381].

c. İşçinin Başka İşte Çalışması Durumu

İşçi işe iade davası devam ederken başka işte çalışabilir. Bu durumda çalışmaları karşılığında aldığı ücretin boşta geçen süre ücretinden mahsubunun gerekip gerekmediği konusunda Türk Hukukunda bir düzenleme bulunmamaktadır. Doktrinde bu hususla ilgili farklı görüşler bulunmaktadır[382].

Bir görüş; İş Kanunu m. 21/3 işçinin çalıştırılmadığı süreden bahsedildiğine göre dava sırasında işçinin başka bir yerde çalışması halinde bu işyerinde aldığı ücretin boşta geçen süreye ilişkin ücretten mahsup edilemeyeceğini belirtir. Alınan ücretin boşta geçen süreden mahsup edilmesi durumunda işçinin çalışma hakkı etkilenmiş olacaktır. Zaten işçi işsiz kaldığı süreç boyunca değil sadece en fazla dört aylık ücret, diğer haklardan faydalanabilecektir. Ancak boşta kalınan zamanın dört aydan uzun olacağı yüksek ihtimaldir. İşçinin boşta kaldığı süre boyunca farklı işyerinde iş görmesine sakıncalı bir durum olmamalı ve mahsup yapılmamalıdır[383]. Yargıtay'ın bu görüşü destekler nitelikte kararları mevcuttur[384].

---

[380] Çankaya/Günay/Göktaş, s. 311; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 580.
[381] Y. 22. HD. T. 01.04.2019, 2016/8628 E. , 2019/7195 K. ; Y. 9. HD. T. 21.09.2016, 2016/26123 E. , 2016/16251 K. , https://kararara ma.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 17.02.2023.
[382] Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 578.
[383] Akyiğit, s.311; Kurt / Koç, s. 477; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 206.
[384] Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s.579; Y. 9.HD. T. 16.04.2015, 2015/7518 E. , 2015/14659 K. ; Y. 9. HD. T. 17.12.2019, 2016/11408 E. , 2019/22589 K. ; Y. 9. HD. T. 06.02.2006, 2006/942 E. , 2006/2409 K. , https://kararara ma.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 17.02.2023; Y. 22. HD. T. 17.12.2019, 2016/25329 E. , 2019/23458 K. https://www.kazanci.com.tr/ , erişim tarihi: 16.02.2023.

Başka görüşse; işçinin boşta kaldığı sürede farklı işyerinde faaliyette bulunması sonucu aldığı ücretin boşta geçen süre ücretinden mahsup edilmesi gerektiğini savunmaktadır. Çünkü mahkemenin boşta geçen süre ücretine karar vermesinin amacı o dönemlerde işçinin gelir elde edememesidir. İşçinin bahsedilen dönemde başka işte çalışmasından dolayı gelir kaybı olmayacaktır. Başka işyerinden kazandığı ücreti, boşta kalınan süre ücretinden mahsubu gerekmektedir[385]. Kapatılan Yargıtay 7. Hukuk Dairesinin bu yönde kararları mevcuttur[386].

Yargıtay daireleri arasında görüş farklılıkları 2016 yılı Ocak ayında içtihatlar arasındaki aykırılıkların giderilmesine dair İş Daireleri toplantısında görüşülmüş ve her üç iş dairesi tarafından mahsup yapılmaması yönünde görüş birliğine varılmıştır[387].

3. İşe Başlatmama Tazminatı

İş Kanunu m.21/1 göre; "Başvuru yapan işçiyi işveren süresi içinde işe başlatmazsa en fazla sekiz en az dört ay miktarında tazminat ödemesi gerekir. Kanunun açık hükmü karşısında işçinin işe başlatmama tazminatına hak kazanması için işverence işe başlatılmamış olması gerekir. Bundan dolayı işverenin daveti üzerine işe başlatılan işçi işe başlatmama tazminatına hak kazanamaz[388].

4. İhbar ve Kıdem Tazminatlarının Mahsubu

İş sözleşmesini fesheden işveren işçiye, hak ettiği kıdem tazminatını ve bildirim sürelerine uymaksızın ihbar tazminatını peşinen ödeyebilir. Dava konusu feshin mahkemece geçersizliğine karar verilmiş işçide işveren nezdinde tekrar işe başlatılmış olması durumunda iş sözleşmesi aynen devam ettiği için fesih söz konusu olmayacak ve feshe bağlı kıdem ve ihbar tazminat ödemeleri hukuki dayanaktan yoksun hale gelecektir. Bu halde 4857 sayılı İş Kanunu işverene hak tanımıştır. İş sözleşmesi feshedilirken işçiye ödediği kıdem, ihbar tazminatı tutarını mahkemece belirlemen boşta geçen süre ücreti ve diğer haklardan mahsup edebilme hakkıdır. İş Kanunu m. 21/5 gereğince "Çıkarılırken işçiye ödemesi yapılan kıdem ve ihbar

[385] Alpagut, İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi, s. 247-248; Ömer Ekmekçi, "Yargıtay'ın İşe İade Davalarına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı:2004/1, s. 179.
[386] Y. 7. HD. T. 28.05.2014, 2014/4294 E. , 2014/11497 K. ; Y. 7. HD. T. 30.05.2013, 2013/1937 E. , 2013/10151 K. , https://kararara ma.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 17.02.2023.
[387] Çil, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, s.620.
[388] Çankaya/ Günay/ Göktaş, s.298.

tazminatı tekrar işe döndüğünde boşta geçen süre ücreti ödemesinden mahsup edilir." şeklinde düzenleme getirmiştir. İşçi işe başlatıldığında, kendisine fesih tarihinde ödenen kıdem ve ihbar tazminatları mahsup edilerek boşta geçen süre ücreti ve diğer hakları ödenir[389].

İşveren mahkeme kararı sonucu işe başlattığı işçisine en çok dört aya kadar ücreti tutarında boşta geçen süre ücretini ve bu süre içinde doğmuş bulunan diğer işçilik haklarını fesih tarihinde peşinen ödediği kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarından mahsup yapmayarak ödeyip işe başlatırsa ve işçi de daha önceden aldığı kıdem ve ihbar tazminatını iade etmediyse bu durum anlaşma yoluyla iş sözleşmesinin sona ermesi olarak yorumlanır ve işçi daha sonradan işten ayrılması durumunda bu tazminatlar son döneme ilişkin çalışmaları üzerinden hesaplanır[390].

İşveren tek taraflı olarak boşta geçen süre ücretinden kıdem ve ihbar tazminatı mahsubu yapamamaktadır. Bunun için işçinin yazılı rızasını alması gerekmektedir. İşçi rıza göstermezse işverenin gideceği yol dava ve icra takibi yoludur. Kesinleşmiş mahkeme celbi ve icra takibi yapılmadan işveren mahsup işlemini gerçekleştiremeyecektir. İşveren bu tazminatlar dışında işçiye ek ödeme yaptıysa bu ek ödemelerin boşta geçen süre ücretinden mahsubu yapılamaz. İşçiyi işe başlatan işveren bu ek ödemeleri ya sebepsiz zenginleşme hükümlerine dayanarak ya da işçiyle aralarında ki sözleşme hükümleri nazarında isteyebilir[391].

İşveren tarafından işe başlatılan işçinin iş sözleşmesi feshedilirken yapılan kıdem ve ihbar tazminatı ödemeleri, boşta geçen süre ücretini aşan kısmı işçiden geri istenebilir[392]. Peşin ödenen kıdem ve ihbar tazminatına faiz işleyip işlemeyeceği konusunda farklı görüşler bulunmaktadır. Bir görüş iadeye faiz işletilmemesi gerektiğini kabul etmektedir. Çıkarılan işçinin ödenen ücretleri faizleriyle iade etmek mecburiyetinde kalması, sözleşmeyi geçersiz sebeple fesheden işverenin aynı zamanda faiz alması hakkaniyet duygusunu zedelemektedir. Peşin olarak ödenen

[389] Akı/ Altıntaş/ Bahçıvancılar, s. 153; Şamil Demir, s. 357; Y. 9. HD, T. 29.05.2017, 2017/20579 E. , 2017/9060 K. , https://kararara ma.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 17.02.2023.
[390] Akı/ Altıntaş/ Bahçıvancılar, s. 153.
[391] Çankaya/Günay/Göktaş, s. 313; Tiryaki, s. 495; Fevzi Demir, İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir: Albi Yayınları, 2017, s. 364-365.
[392] Akı/ Altıntaş/ Bahçıvancılar, s. 154; Özcan, İş Davaları, s.782.

kıdem ve ihbar tazminatlarına faiz yürütülmesi uygun değildir[393]. Diğer bir görüş ise; faiz istenebileceğidir. İşçi tekrar işyerinde başlatıldığında iade sorumluluğu söz konusu olur. Faiz borcu işe başlanılmasının akabinde ödenmelidir. İşverenin alacak hakkı işçi tarafın göreve başlatılmasıyla doğduğundan işçi bu tarih itibariyle kıdem ve ihbar tazminatını iade etmediği takdirde faiz ödeme yükümlülüğü doğar. İşçiye ödeme yapılan tarihin faizin başlangıcı gibi kabul edilmesi adaletli olmaz. Bu tarihte işçiye yüklenecek herhangi bir kusur söz konusu değildir[394].

İadenin faiziyle beraber yapılması gerektiği kabul edildiği takdirde, faizin türü de tespit edilmelidir. Bir kısım yazarların görüşüne göre yasal faiz uygulanır. Çünkü kıdem alacağının işçiye süresinde ödenmemesiyle sınırlı olan mevduata uygulanan en yüksek faizdir. İşçi kendisine ödenmiş bu tazminatı iade ile yükümlü olduğundan faiz türü yasal faiz olmalıdır[395]. Fakat mevduat faizi ile birlikte iade etmesi gerektiğini savunan görüşler de bulunmaktadır[396].

İhbar ve kıdem tazminatının işçi tarafından iade edilmemesi fesih bildirimini geçerli hale getirmez. İşine iade edilen işçi iş sözleşmesi hiç feshedilmemiş gibi devam eder. Önceden aldığı ihbar ve kıdem tazminatlarını geri ödemeyen işçi bu şekilde davrandığı için geçerli bir sebeple işverene güncel fesih hakkı tanır[397].

5. Yıllık Ücretli İzin Parasının Durumu

4857 sayılı İş Kanunu m. 21/5 hükmünde kıdem ve ihbar tazminatının iade ve mahsubu yer almakla birlikte yıllık ücretli izinden bahsedilmemektedir. Yargıtay bu konuda işçiye kullandırılmayan izinler karşılığında ödenen yıllık izin ücretinin işverence geri istenebileceğine karar vermiştir. Çünkü iş sözleşmesi kesintisiz devam etmektedir. İşverence işçiye ödenen yıllık izin ücretinin iadesi ve daha sonradan işçiye yıllık izninin kullandırılması gerekmektedir[398].

---

[393] Savaş Taşkent, İş Güvencesi ve Yeni Yasal Düzenleme, Ankara: Belediye-İş Sendikası, 2002, s. 45; Kurt / Koç, s. 488; Cuma Arif Demir, s. 318.
[394] Kurt / Koç, s. 488; Uşan, s. 18; Fevzi Demir, İş Güvencesi ve 4857 Sayılı Kanunun Başlıca Yenilikleri, Ankara: Tes-İş Eğitim, 2003, s. 86; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.1122.
[395] Akyiğit, s. 322.
[396] Fevzi Demir, İş Hukuku ve Uygulaması, s. 364.
[397] Fevzi Demir, İş Hukuku ve Uygulaması, s. 365; Akyiğit, s. 323.
[398] Y. 22. HD. T. 08.06.2017, 2017/34780 E. , 2017/13745 K. , https://kararara ma.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 16.02.2023; Melekoğlu Keser, s. 396.

F. İşçinin İşe Davet Edilmemesi

İşçinin işverene işe başlamak için usulüne uygun başvurusu olumsuz neticelenebilecektir. İşveren işçiyi işe başlaması için işe davet etmeyebilir.

İşverenin işçiyi işe davet etmemesinin iki mühim neticesi vardır. Bunlardan birincisi iş sözleşmesinin işveren tarafından, işçinin işe başlatılmadığı tarihte sona erdirilmiş sayılmasıdır. Burada işçinin ihbar, kıdem tazminatı ve yıllık izin ücreti etkilenecektir**.** Eğer önceden ödendiyse kıdem, ihbar tazminatı ve yıllık ücretli izin alacakları bir kez daha güncellenerek ödeme yapma zorunluluğu doğacaktır. Önceden ödeme yapılmadıysa kıdem, ihbar tazminatı ve yıllık ücretli izin alacaklarının son fesih tarihine göre hesaplanarak ödenmesi gerekecektir[399].

İşverenin işçiyi işe davet etmemesinin diğer sonucu da işveren tarafından işçiye işe başlatmama tazminatı ödenmesi gerekecektir. İşveren işçiyi işe başlatmış olsaydı zaten ödemek zorunda olduğu boşta geçen süre ücretine ilave olarak işe başlatmama tazminatını da ödeyerek işçiyi işe başlatma yükümlülüğünden kurtulabilecektir. Kanunda işçinin yalnızca işe iade talebinde bulunabilme hakkı vardır. Bunun yerine tazminat talep etme hakkı yoktur. Ancak işveren işe başlatmama tazminatını ödeyerek işçiyle iş ilişkisini sona erdirebilecektir. Feshin genel sonuçlarına göre işçinin ödenmeyen ya da verilmeyen hak ve alacakları mevcutsa bunların ödenmesi de işçinin işe başlatılmamasının sonuçlarındandır[400].

1. İş Sözleşmesinin Feshi ve Sona Ermesi

İşe başlatmamanın ilk neticesi, başlatmama tarihinde iş sözleşmesinin işverence feshedildiğinin kabulüdür[401]. İş Kanunu m. 21'e göre "Mahkemece iadesine hükmedilen işçiyi, işverenin bir ayda işe başlatması gerekir." Aksi durumda usulen elverişli başvuruya rağmen işveren işçiyi bir ay içinde işe başlatmazsa iş sözleşmesi işverence feshedilmiş sayılmaktadır[402]. İşe başlatılma için gereken süre geçtikten sonra ya da bir ay zarfında işe başlatılmayacağının sözlü veya eylemli olarak açıklandığı tarihte feshedilmiş sayılmaktadır[403]. İşveren işçiyi işe başlatmayacağını belirttiğinde

[399] Akyiğit, s. 325.
[400]Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 568
[401] Kar, İş Güvencesi ve Uygulaması, s. 504.
[402] Esemen, s. 401
[403] Cuma Arif Demir, s. 319; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1123; Kara, s. 124; Bostancı, s. 123; A. Can Tuncay, İşe İade, s.33; Y. 9. HD. T. 21.10.2020, 2016/28762 E. , 2020/12894 K. ,

daha sonra bu karardan tek taraflı olarak dönmesi mümkün olmayacaktır[404]. İşverenin işçiyi aynı işine iade etmesi gerekmektedir. Uygulamada işçiyi, işverenin eski pozisyonunda aynı işe iade etmemesi sıklıkla görülür. Bu halde işverenin amacı işçiyi işe başlatmak değildir[405].

Mahkemece verilen feshin geçersizliği kararının kesinleşmesiyle birlikte iş ilişkisi kesilmeksizin sürdüğünden dolayı işverenin işçiyi bir aylık hak düşürücü sürede işe başlatmaması yeni bir fesih anlamına gelecektir[406]. İşverenin işe başlatmaması durumunda iş sözleşmesinin sona erdiği tarihi iki biçimde tespit edilebilecektir. İlk olarak işverenin işçiyi işe başlatmayacağının sözlü ya da eylemli olarak açıklandığı tarih iş sözleşmesinin sona erdiği tarih olacaktır. İkinci olarak ise herhangi bir ret açıklamasının olmadığı durumlardaysa bir aylık işe başlatma süresinin sonu, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihtir. Böyle bir durumda işveren işçiye işe başlatılmayacağını açıkça bildirmezse, fesih tarihi işçinin başvurusunun işverene tebliğ edildiği tarihi takip eden bir ayın sonunda gerçekleşmiş olur[407]. Yargıtay kararına göre de işçinin işe iade kararı sonrasında başvurusuna rağmen işveren tarafından işe başlatılmayacağının sözlü veya eylemli olarak açıklandığı tarihte ya da bir aylık başlatma süresinin sonunda iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilmiş sayılır[408].

İşverenin işçiyi işe başlatmadığı tarihin, iş sözleşmesinin sona erdiği tarih olarak sayılmasına yönelik esaslı uygulama İş Kanunu'nda yapılan değişiklikle son bulmuştur. İş Kanunu m. 21/4'e göre "…parayla ölçülen alacakları dava tarihi temelinde tespit edileceği…" hükmü getirilmiştir[409]. Bu madde hükmüne göre işveren tarafından yapılmış ve dava konusu olmuş fesih tarihi iş ilişkisinin sona erdiği tarih olarak kabul edildiği sonucuna varılmıştır[410].

---

https://www.kazanci.com.tr/ , erişim tarihi: 16.02.2023; Y. 22. HD. T. 22.01.2020, 2016/27290 E. , 2020/1037 K. ; Y.22. HD. T. 09.10.2018, 2017/14871 E. , 2018/21573 K. , https://karararama.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 17.02.2023.

[404] Kurt / Koç, s. 91

[405] Şahin Çil, "İşçinin İşe Başlatılmamasının Fesih Olarak Değerlendirilmesi Sorunu", Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 8, Sayı: 29, 2013 (İşe Başlatılmama), s. 79; Gerek, s. 13.

[406] Ertekin, s. 902.

[407] Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1124.

[408] YHGK. T. 15.04.2021, 2018/(7)9-677 E. , 2021/499 K, https://calısmatoplum.org, 2021/4, 71, erişim tarihi: 16.02.2023; Y. 22 HD. T. 03.04.2012, 2012/2706 E. , 2012/6206 K. , https://karararama.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 17.02.2023.

[409] Narmanlıoğlu, İş Kanunu, s. 19.

[410] Özekes, İşe İade, s. 66.

2. Boşta Geçen Süre Ücreti

İşçinin iş sözleşmesinin feshinden dolayı çalıştırılmadığı belirli süreye dair haklarının ödenmesi zorunludur. İşçinin işverene usulüne uygun biçimde başvurması ve işverenin de işçiyi işe başlatması durumunda olduğu gibi işverenin işçiyi işe başlatmamasında da işçinin boşta geçen süreye ilişkin ücreti ve diğer haklarının ödenmesi gerektiği kanunda düzenlenmiştir[411].

İş Kanunu m. 21/3 "…boşta kalınan zaman için hesaplamanın nasıl olacağı…" ifade edilmiştir. İşçinin işe iade amacıyla işverene on iş günü içerisinde başvurması gerekir. Bu başvuruyu yapmadan boşta geçen süre ücretini isteyemez. İşverenin kesinleşen işe iade kararını uygulayıp uygulamamasının işçi açısından boşta geçen süre alacağına bir etkisi bulunmamaktadır[412]. Bu hak fesih tarihini izleyen dört aylık süreyle sınırlıdır. Dolayısıyla bu süreyi aşamayacaktır[413].

3. İşe Başlatmama (İş Güvencesi) Tazminatı

a. Genel Olarak

İş Kanunu m. 21/1'e göre "…işe iadesine hükmedilen işçinin bir ay içinde işveren tarafından işe alınması icap eder." İşçi bu süre içerisinde işe başlatılmaz ise en az dört en çok sekiz aylık ücret tutarında tazminat ödemekle yükümlüdür. Buna iş güvencesi tazminatı ya da işe başlatmama tazminatı denilmektedir[414].

İşçinin işe başlatmama alacağına sahip olabilmesi koşulu süresi içerisinde işverene başvurmasıdır. Başvuru süresi kanunda belirtildiği üzere kesinleşen mahkeme ya da özel hakem kararının tebliğinden itibaren on iş günüdür. İşçi bu on iş günü içerisinde işverene başvurmadığı takdirde işe başlatmama tazminatına hak kazanamayacaktır[415]. İşe başlatmama tazminatı işçinin işe iade talebinin işveren tarafından kabul edilmemesinden kaynaklanacaktır. Dolayısıyla işe başlatmama

---

411 Çil, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, s. 616.

412 Çankaya/Günay/Göktaş, s. 310; Mehmet Uçum ve Ramazan Çakmakçı, Gerekçeli, Atıflı, Karşılaştırma Tablolu Eski ve Yeni Kanun Metinleri İle Birlikte İş Kanunu ve İlgili Temel Mevzuat, İstanbul: Legal Yayıncılık, 2003, s. 55-56.

413 Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s. 528; Kurt / Koç, s. 476; Akyiğit, s. 337; Y. 9. HD, T. 19.12.2005, 2005/36214 E. , 2005/40001 K. , https://karararama.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 17.02.2023.

414 Kurt / Koç, s. 490; Çalık, s. 192; Kar, İş Güvencesi ve Uygulaması, s. 485.

415 Aydemir, s. 158.

tazminatı, işçinin süresi içerisinde başvurmasına rağmen işverenin işçiyi işe başlatmamasına bağlı bir alacaktır[416].

Mahkemenin işe başlatmama tazminatına karar verebilmesi için işçinin yalnızca işe iadeyi talep etmiş olması yeterli olacaktır. İşçinin dava dilekçesinde açıkça işe başlatmama tazminatı talep etmesine gerek bulunmamaktadır. Çünkü işe başlatmama tazminatı feshin geçersizliğine bağlı ikincil bir sonuçtur[417]. İş Kanunu m. 21/2'de "Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler." şeklinde ifadeye yer verilmiştir. Yargıtay kararında da belirtildiği üzere "Dava işe iade davasıdır ve tespit hükmü niteliğindedir. Davacı talep etmemiş olsa bile mahkemece dava sonunda işe iade kararıyla beraber işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süre ücretinin belirlenmesine karar verilmelidir."[418].

b. Miktarı ve Hesaplanması

İş Kanunu m. 21/1'de belirtildiği üzere "…Mahkemece yapılan yargılama neticesinde feshin geçersizliğine hükmedildiği durumda ... en az dört aylık en fazla sekiz aylık ücret miktarında alacağını işçiye ödemek durumundadır." Geçersizlik kararı veren mahkemenin, işçinin bu konuda bir istemi bulunmasa bile, işveren tarafından işe başlatılmama durumunda verilecek tazminatı aynı kararında belirlemelidir[419]. İşe iade davasında işe başlatmama tazminatının belirlenmesini bizzat işçinin kendisi de mahkemeden talep edebilir[420].

İş Kanunu ile işe başlatmama tazminatının yasal sınırları belirlenmiştir; buna göre alt sınır dört aylık ücret tutarı, üst sınır ise sekiz aylık ücret tutarıdır. Bu miktarlar azaltılıp çoğaltılamaz dolayısıyla mutlak emredici olarak belirlenmiştir. Mahkeme ücret tutarı aralığında kalmak üzere hüküm kurmalıdır. Bu sınırlar dâhilinde kalmak koşuluyla hâkim takdir yetkisini kullanarak işe başlatmama tazminatını belirler. Hâkim işe başlatmama tazminatını somut ve belirli duruma getirmektedir. İş Kanunu m. 21/son fıkrasına göre "Mevzubahis halin tersini ifade eden anlaşma maddeleri

[416] Cuma Arif Demir, s. 322.
[417] Esemen, s. 353.
[418] Y. 22. HD. T. 23.06.2017, 2017/36015 E. , 2017/42129 K. , https://kararara ma.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 17.02.2023.
[419] Sümer /Kayırgan, s. 380; Senyen Kaplan, s. 300; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s. 524-528.
[420] Y. 9. HD, T. 10.10.2005, 2005/28968 E. , 2003/33031 K. , https://www.kazanci.com.tr/ , erişim tarihi; 17.02.2023.

geçersiz olacaktır." İşçi hasbelkader daha alt tutar istemesi durumlarında bile mahkemenin kendiliğinden kanundaki kısıtlamalara uyması gerekmektedir[421]. Feshin geçersizliğine karar veren mahkeme, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da bu biçimde belirler. Bu durum İş Kanunu m. 21/4'te şu şekilde düzenlenmiştir; "Dava tarihindeki miktar göz önüne alınarak işe başlatmama alacağını belirler." Mahkemeler bu yasal sınırların altında veya üstünde hüküm kuramaz[422].

İş Kanunu m. 21/4'deki düzenlemeden önce işe başlatmama ücreti doğum anına göre hesaplanmaktaydı[423]. Doktrindeki görüşte ise bu alacağın, işverenin sözleşmeyi sona erdirdiği zamandaki ücreti esas alınarak hesaplanması yönündedir. Çünkü işe başlatmama alacağının vadesi, işveren tarafından işçinin geri alınmadığı an gelmiş olacaktır[424].

İşe başlatılmaması durumunda, başlatmama tazminatının hesabında giydirilmiş ücretin esas alınacağına ilişkin kanunda bir hüküm bulunmamaktadır. İşe başlatmama tazminatı işçinin dava tarihindeki brüt, çıplak ücreti üzerinden hesaplanır[425]. Mahkeme kararında tutar brüt ücret üzerinden belirlenmelidir. Bahse konu olan ücret, net brüt miktar olarak tespit edilmiştir[426].

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun m. 25'de sendikal tazminat düzenlenmiştir. İş sözleşmesinin feshi sendika üyeliği ya da sendikal nedenle yapılması durumunda hükmedilecek işe başlatmama tazminatı işçinin bir yıllık ücreti tutarından az olamaz. Sendikal fesihlerde işe başlatmama tazminatı, işe başlatılmama şartına bağlı değildir. Diğer bir ifadeyle 6356 sayılı Kanuna göre sendikal sebeple

---

[421] Akyiğit, s. 326.

[422] Sümer/Kayırgan, s. 380; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 570; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s. 531; Y. 9. HD. T. 26.05.2005, 2005/12592 E. , 2005/19362 K. , https://kararara ma.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 17.02.2023.

[423] Astarlı, İş Güvencesi, s. 47; Ali Güzel, "İş Mahkemeleri Kanunu Tasarı Taslağı Hakkında Bazı Aykırı Düşünceler", Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 50, 2016, s. 1144.

[424] Seracettin Göktaş, "İşyeri Kapanmasının İş Güvencesine Etkisi", Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 4, Sayı: 16, 2009, s. 74; Kurt / Koç, s. 492; Akyiğit, s. 328.

[425] Uşan/Erdoğan, s. 163; Şentürk Dursun, İşçilik Alacakları İşe İade, 3. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2022, s. 696; Y. 9. HD. T. 21.12.2020, 2016/28762 E. , 2020/12894 K. , https://www.kazanci.com.tr/ , erişim tarihi: 16.02.2023; Y. 9. HD. T. 11.12.2019, 2016/10791 E. , 2019/22179 K. , https://kararara ma.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 17.02.2023.

[426] Sümer/Kayırgan, s. 381; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 570-571; Çil, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, s. 592; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s. 531; Özcan, İş Davaları, s. 786; Y. 9. HD. T. 07.12.2010, 2008/41576 E. , 2010/36737 K. , https://kararara ma.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 17.02.2023.

yapılan fesihlerde tazminat; işçinin başvurusu, işe başlatma ya da başlatmama koşuluna bağlı olmamaktadır[427].

c. Dört ve Sekiz Aylık Sınırın Belirlenmesi

İşe başlatmama tazminatının alt ve üst sınırları belirlenirken hâkime verilen takdir yetkisini kullanırken hangi sınırlar içinde tespit edeceği konusunda kanunda bir düzenleme bulunmamaktadır. İş Kanunu m. 21/1'de belirtilen 4 ila 8 ay arasında alt ve üst sınırları belirleyen maddenin gerekçesinde iş sözleşmesinin sonlandırılması ve işverenin işçiyi işe başlatmama nedenlerinin dikkate alınarak mahkeme veya özel hakem tarafından bu tazminatın belirleneceği belirtilmiştir. Ancak bu ifade de net değildir.

Doktrinde işe başlatmama tazminatı belirlenirken işçinin kıdemi ve fesih sebebi, diğer somut olayların dikkate alınması gerektiği savunulmuştur[428]. Örneklendirmek gerekirse işverenin kötü niyetli olması veya işçiye mobbing uygulaması veya fesihte kusurunun ağırlığı, işçinin maruz kaldığı maddi ve manevi zararları ve fesih sebebi, işçinin yaşından kaynaklı iş bulma imkânının azalmış olması veya kalmamış olması dolayısıyla ileriye dönük uğradığı kayıplar, iş ilişkisinin devam edeceğine yönelik oluşturulmuş güven, feshin işçinin onurunu ve gururunu kıracak şekilde gerçekleştirilmesi, işçi hakkında mesnetsiz iftiralarla feshin yapılması, mesleki yetersizliği hususunda aslı olmayan nedenlerle feshin gerçekleşmiş olması, işverenin ödeme gücü, işçiye karşı davranışları gibi unsurlar dikkate alınarak her vakanın nitelikleri dikkate alınarak tazminat tutarı belirlenmelidir. İlaveten bu sınırlar arasında takdir yetkisi kullanılırken davanın uzama süresi de dikkate alınır[429].

Yargıtay tazminatın belirlenmesinde genellikle işçinin hizmet süresi ve fesih sebebini göz önüne almaktadır[430]. İşe başlatmama tazminatının belirlenmesinde

---

[427] Aydemir, s. 172; Özcan, İş Davaları, s. 785; Tiryaki, s. 460; BAM 28. HD, T. 09.03.2017, 2017/716 E. , 2017/285 K. , https://www.kazanci.com.tr/ , erişim tarihi: 17.02.2023; Y. 9. HD, T. 19.01.2017, 2016/21279 E. , 2017/303 K. ; Y. 9. HD. T. 07.11.2017, 2016/19081 E. , 2017/297 K. ; Y. 9. HD. T. 20.02.2014, 2013/10649 E. , 2014/5264 K. , https://karararama.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 17.02.2023.

[428] Akyiğit, s. 327; Kurt/Koç, s. 493.

[429] Ekmekçi, Yargıtay'ın İşe İade Davalarına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, s. 175; Akyiğit, s. 327.

[430] Y. 22. HD, T. 11.01.2016, 2015/32255 E. , 2016/87 K. , https://www.kazanci.com.tr/ , erişim tarihi: 17.02.2023.

Yargıtay daha çok işçinin kıdeminin ön plana çıkarılmasını istemektedir[431]. İşçinin kıdemi 6 ay ile 5 yıl arasında ise 4, 5 yıl ile 15 yıl arasında ise 5, 15 yıldan fazla ise 6 aylık ücreti tutarında işe başlatmama tazminatı belirlenir. Yargıtay bu süreleri belirlerken 4857 sayılı İş Kanunu'nun yıllık ücretli izinle ilgili m. 53'deki kıdem sürelerinden yararlanmıştır[432]. Ayrıca Yargıtay fesih sebebine göre mesela işverenin kötü niyetli olarak feshi durumundaki gibi işe başlatmama tazminatının belirlenmesinde üst sınır olan 8 aya kadar çıkarabileceğini kabul eder. Aynı şekilde Yargıtay işçinin mobbing iddiası ile işveren aleyhine açtığı davadan sonra gerekçesiz olarak iş sözleşmesinin feshi durumunda da tazminatın üst sınırdan belirlenmesini yerinde bulmaktadır[433].

Emeklilik hakkını kazanmış olan işçilerin iş sözleşmelerinin feshi durumunda Yargıtay kıdem esasından dönmektedir. Emekliliğe dayalı fesihlerde işe başlatmama tazminatının alt sınırı olan 4 aylık ücreti tutarından belirlenmesini öngörmektedir. Mahkemeler de bu hizmet sürelerini göz önüne alarak işe başlatmama tazminatını belirlemektedir. Ancak Yargıtay bazı kararlarında ise bu 4 aylık alt sınırın emekli işçi için eşitlik ilkesine aykırı olduğuna hükmetmiştir. Bu çelişki Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu'na sevk edilmiş ve Genel Kurul, kanun koyucunun takdir yetkisini hâkime bıraktığı hallerde içtihadı birleştirme kararıyla sınırlandırma yapılmasının isabetli olmayacağına karar vermiştir[434].

d. Faiz, Zamanaşımı ve Yasal Kesintiler

İşe başlatmama alacağı, gelir kapısı olmamaktadır. Sigortalı işçinin, sigortalı olma özelliği işe başlatılmadığı durumlarda bulunmamaktadır. İfade edilen nedenlerle bu tazminattan, sigorta primleri kesinti yapılamaz ve özelliğine bakıldığında tazminat olduğundan işsizlik primi kesintisi de yapılamayacaktır. Gelir Vergisi Kanunu'nda işe başlatmama tazminatı, gelir vergisi istisnalarından sayıldığından gelir vergisi kesintisi yapılmayacaktır. Sadece damga vergisi kesintisi yapılabilecektir.

---

[431] Y. 9. HD. T. 22.02.2016, 2015/26205 E. , 2016/3507 K. , https://kararara ma.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 17.02.2023.
[432] Y. 22. HD. T. 18.04.2018, 2017/41321 E. , 2018/8924 K. ; Y. 9. HD. T. 22.02.2016, 2015/26205 E. , 2016/3507 K. ; Y. 9. HD. T. 13.06.2013, 2013/3212 E. , 2013/18251 K. ; Y. 9. HD. T. 09.12.2019, 2019/4215 E. , 2019/21933 K. , https://kararara ma.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 17.02.2023.
[433] Çil, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, s. 592.
[434] Yargıtay İçtihadı Birleştirme Hukuk Genel Kurulu, T. 13.4.2018, E: 2017/3, K: 2018/3, https://kararara ma.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 17.02.2023.

Mahkeme işe başlatmama tazminatını miktar olarak belirler. Fakat bu tazminat muaccel olmadığı takdirde faizin işlemesi mümkün değildir. Bu nedenle mahkeme faize de hükmedemez. İşçinin başvurusu halinde işverenin bir ay içinde işçiyi işe başlatmaması halinde alacak muaccel hale gelir ve bu tarihten başlayarak işe başlatmama tazminatı için faiz işletilebilir. Muaccel hale gelmeden tazminata faizin işlemesi mümkün değildir. İşe başlatmama tazminatına uygulanacak faiz, yasal faizdir[435].Yargıtay kararlarında işe başlatmama tazminatına yasal faiz uygulanacağını hüküm altına almıştır[436].Yargıtay işe başlatmama halinde, işe başlatmama tarihinden başlayarak faiz verilmesi gerektiğine karar vermektedir. Faiz işlemeye başlayacağı tarih ise işçinin başvurusu üzerine yaptığı başvuru tarihine müteakip bir aylık sürenin sonu ya da işçinin işe başlatmayacağını sözlü veya fiili olarak açıkladığı tarihtir[437].

Kanunda özel bir düzenleme bulunmazsa TBK m.146 hükmü gereği her alacak için uygulanan on yıllık zamanaşımı süresi uygulanmaktadır. İşe başlatmama tazminatına yönelik kanunda özel bir düzenleme bulunmadığından on yıllık zamanaşımına tabi olacaktır. Zamanaşımının başlangıç tarihi ise, işçinin işe başlatılmadığı veya başlatılmayacağının bildirildiği tarihtir[438] .

4. İşe Başlatılmama Durumunda Kıdem Tazminatı

İşe iadesine karar verilen işçinin işe başlatılmaması durumu kıdem tazminatına hak kazandıracak niteliktedir. İş Kanunu 21/5 hükmü uyarınca işveren tarafından işe başlatılmayan işçiye verilmeyen kıdem tazminatının verilmesi gerekir. Eğer işçiye daha önceden kıdem tazminatı ödenmişse kıdem tazminatında meydana gelen farkların işçiye ödenmesi gerekir[439].

---

[435] Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1127; Kurt/Koç, s. 500; Çil, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, s. 592; Günay, İş Güvencesi, s. 177; Özcan, İş Davaları, s. 787; Y. 22 HD. T. 31.10.2017, 2017/40321 E. , 2017/23642 K. , https://kararara ma.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 17.02.2023; Çankaya/ Günay/ Göktaş, s. 306.

[436] Y. 9 HD. T. 20.05.2014, 2012/10994 E. , 2014/16072 K. , https://kararara ma.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 16.02.2023.

[437] Y. 9. HD, T. 15.01.2018, 2015/32124 E. , 2018/87 K. , https://www.kazanci.com.tr/ , erişim tarihi: 17.02.2023; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s. 533.

[438] Akyiğit, s. 331; Hale Manav, s. 140; Özcan, İş Davaları, s. 787; Kurt/Koç, s. 498; Betin / Ocak, s. 961; Kar, İş Güvencesi ve Uygulaması, s.491; Tulukçu, s. 365.

[439] Y. 9. HD. T. 22.03.2010, 2008/22949 E. , 2010/7943 K. , https://kararara ma.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 17.02.2023.

İşveren tarafından işe başlatılmayan işçinin hizmet süresine 4 aya kadar boşta geçen süre ücreti eklenir[440]. İşçinin sözleşmesi feshedildiğinde o zamana kadarki kıdemine çalışılmayan 4 ayın eklenmesiyle hizmet süresi tespit edilmelidir. Kıdem tazminatı bu yeni hizmet süresi üzerinden hesaplanır. Yargıtay, kararlarında 4 aya kadar çalışılmayan sürenin kıdem tazminatına dâhil edilmesi gerektiği görüşündedir[441]. Eğer geçersiz sayılan fesih tarihinde işçinin kıdemi bir yılı değilse işe iade hükmü ardından bu 4 aylık sürenin eklenmesiyle 1 yıllık sürenin tamamlanması ile kıdem tazminatına hak kazanma şartı sağlanmış olabileceğinden işçi ilk defa kıdem tazminatı isteme hakkına sahip olacaktır[442]. Yargıtay bu görüşte olmakla birlikte doktrinde diğer bir görüşe göre işçinin çalışmadığı sürenin hepsinin kıdemine dâhil olduğunun kabul edilmesi gerektiğini öne sürmektedir. Çünkü işe iade davası kabul edilen işçinin iş sözleşmesi sonlanmamış gibi kabul edilir. Dolayısıyla tüm sürelerin kıdemden sayılması gerekir[443].

İşe iade davası sonucu işverence yapılan önceki fesih geçersiz hale geldiğinden ve işçinin işe başlatılmadığı tarihte fesih gerçekleştiği için işçinin son ücreti bu tarihe göre yeniden tespit edilmelidir. Yani işçinin çalıştırılmadığı süre içerisinde meydana gelen zam ve artışlar göz önünde bulundurulmalıdır. Kıdem tazminatının tavanı da son fesih tarihine göre belirlenmelidir. Kıdem tazminatı hesabı yapılırken ücret, işveren tarafından işçinin işe başlatılmadığı tarih dikkate alınarak belirlenen giydirilmiş ücret olmalıdır[444]. İşçinin işe başlatılmadığı tarihteki ücrete göre kıdem tazminatının hesaplanması için işyerinde aynı işi yapan emsal işçilerin ücretlerinin araştırılması gerekir[445]. Geçersiz feshin ardından işçiye işveren tarafından kıdem tazminatı ödenmişse, son hesaplamadan bu ödeme mahsup edilir[446].

Kıdem tazminatına uygulanacak faizin başlangıç tarihi işverenin işe başlatmamasından dolayı meydana gelen fesih zamanıdır. Yoksa geçerli kabul

---

[440] Y. 9 HD. T. 07.10.2019, 2016/7527 E. , 2019/17412 K. , https://calısmatoplum.org, 2020/2, 65, erişim tarihi:16.02.2023.
[441] Y. 9. HD. T. 22.03.2010 T. 2008/22949 E. 2010/7943 K. , https://karararama.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 17.02.2023.
[442] Y. 9. HD, T. 10.10.2016, 2016/21532 E. , K. 2016/17631 K. , https://karararama.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 17.02.2023.
[443] Akyiğit, s. 340.
[444] Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 582; Cuma Arif Demir, s. 320; Y. 9. HD. T. 27.04.2021, 2021/4640 E. , 2021/8532 K. , https://karararama.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 17.02.2023.
[445] Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 582.
[446] Akyiğit, s. 325; Günay, İş Güvencesi, s. 178.

edilmeyen ilk fesih zamanından başlayarak faiz yürütülemez[447]. 4857 sayılı İş Kanunu m. 120 uyarınca kıdem tazminatını düzenleyen 1475 sayılı Kanunu m. 14 halen yürürlüktedir. 1475 sayılı İş Kanunu m.14/11 uyarınca kıdem tazminatının süresinde ödenmemesi durumunda uygulanacak faiz, mevduata uygulanacak en yüksek faizdir[448]. Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu hükümleri kapsamına giren işçiler için kıdem tazminatına yasal faiz yürütülecektir[449].

İş Kanunu Ek m.3'e göre kıdem tazminatında zamanaşımı süresinin beş yıl olarak hesaplanacaktır. İşverence işçinin işe başlatılmadığı tarihten itibaren zamanaşımı süresi işlemeye başlayacaktır.

5. İşe Başlatılmama Durumunda İhbar Tazminatı

İş Kanunu m. 17/2'de kıdem sürelerine göre ihbar önelleri düzenlenmiştir. Mevzuattaki sürelere uymayan taraf diğer tarafa ihbar tazminatı ödemelidir. Taraflar aralarında sözleşme yaparak bu bildirim sürelerini artırabilirler ancak azaltamazlar[450].

Geçersizliğine hükmedilen işe iade kararı ardından hizmet süresin 4 aya dek boşta kalınan süre ücreti eklendiğinde 2, 4, 6, 8 aylık bildirim sürelerinde artış olmaktadır. Bunun sonucunda ihbar tazminatı artacaktır. Fesih bildirimi yapıldığı zaman ihbar öneli tanınmamış, işveren tarafından bu tazminat ödenmemişse, geçersiz sayılan fesih sonrası işe başlatılmama halinde işe başlatılmama tarihinde bu tazminat da ödenmelidir. Eğer fesih durumunda ihbar tazminatı işveren tarafından ödenmişse geçersiz fesihle işe alınmadığı zaman arasındaki süre göz önüne alınarak fark ihbarı isteyebilir. İhbar tazminatını etkileyecek diğer bir etmen işe iade davası sonuçlanıncaya kadar aynı işi yapan emsal işçilerin ücretinde meydana gelen artıştır. Ücret artışının da ihbar tazminatı hesaplanırken dikkate alınması gerekir. İhbar tazminatı bu durumda artış gösterebilecektir[451].

---

[447] Y. 9 HD. T. 10.09.2008,2008/26673 E. , 2008/22597 K. ; Y. 9 HD. T. 28.09.2006, 2006/24896 E. , 2006/25173 K. , https://kararara ma.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 17.02.2023.

[448] Y. 9 HD. T. 21.05.2009, 2007/41095 E. , 2009/13582 K. , https://kararara ma.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 17.02.2023.

[449] Y. 9. HD, T. 03.04.2017, 2017/1727 E. , 2017/5788 K. , https://kararara ma.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 17.02.2023.

[450] Aydemir, s. 200 vd.

[451] Abbas Bilgili, "İşe İade Davası Lehine Sonuçlanan İşçinin İşe Başlatılmaması Durumunda İhbar Tazminatı", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Özel Sayı, Cilt: 15, 2013, s. 860. ; Y. 22 HD. T. 22.01.2020, 2016/27290 E. , 2020/1037 K. , https://kararara ma.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 17.02.2023.

İhbar tazminatı işçinin brüt ücreti üzerinden hesaplanır. Hesaplamada işçiye ödenen ve devamlılık arz eden hak ve menfaatler de dikkate alınır. Temel ücrete ek olarak para ya da para ile ölçülmesi mümkün olan sözleşme ve kanundan doğan menfaatler de ihbar tazminatı hesaplanırken dikkate alınır. Bu ücret işçinin işe başlatılmadığı tarihteki ücrettir. Yargıtay da işe başlatılmadığı tarihteki ücretin esas alınması gerektiğine hükmetmiştir[452].

İş Kanunu Ek m. 3'te ihbar tazminatında zamanaşımı süresinin beş yıl olduğu hükmü bulunmaktadır. Zamanaşımının başlangıç tarihi ise işe başlatmama tarihi olmalıdır[453]. İşe başlatılmayan işçinin ihbar tazminatının süresinde yatırılmaması halinde yasal faiz uygulanacaktır. İhbar tazminatı açısından faiz başlangıcı işçinin işe başlatılmadığı tarihtir. Bu tarihte işveren temerrüde düşmüş olur. Bu tarih yoksa dava, icra varsa ıslah temerrüt tarihidir[454]. Yargıtay da ihbar tazminatının süresinde ödenmemesi durumunda uygulanacak faiz türünün yasal faiz olacağına karar vermiştir[455].

6. İşe Başlatılmama Durumunda Yıllık İzin Ücreti

İş Kanunu m.53/4 uyarınca; yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi 1 yıl ile 5 yıl arasında olanlara 14 günden, 5 yıl ile 15 yıl arasında olanlara 20 günden, 15 yıldan fazla olanlara 26 günden, az verilemez. İşçinin yıllık izin hakkının ücrete dönüşmesi için iş sözleşmesinin herhangi bir sebeple sona ermiş olması gerekmektedir. İş ilişkisinin sona erme biçiminin ve haklı olup olmadığının herhangi bir önemi yoktur. İşçinin işe başlatılmamasıyla iş sözleşmesi işverence feshedilmiş olacağından işçi varsa kullanmadığı yıllık ücretli izinlerin karşılığı ücrete hak kazanır[456].

İşçinin işe başlatılmama durumunda boşta geçen 4 aylık sürenin hizmet süresine eklenerek yıllık izin hesabında dikkate alınması gerekir[457]. İşe iade davası

---

[452] Akyiğit, s. 325. ; Özcan, İş Hukukunda Fesih ve İş Güvencesi, s.371; Çil, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, s. 641.
[453] Süzek, s. 661 vd.
[454] Y. 9 HD. T. 21.10.2020, 2016/28762 E. , 2020/12894 K. , https://www.kazanci.com.tr/ , erişim tarihi: 16.02.2023.
[455] Y. 7. HD, T. 09.03.2016, 2015/7352 E. , 2016/5918 K. , karararama.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 17.02.2023.
[456] Y. 9 HD. T. 24.02.2020, 2016/13969 E. , 2020/2864 K. , https://karararama.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 16.02.2023.
[457] Özbudak, s. 77.

sonunda işçinin işe başlatılmadığı tarihte iş sözleşmesi feshedilmiş sayılacağı için yıllık izin ücreti geçersizliğine hükmedilen fesih tarihi değil sonraki fesih tarihindeki ücret esas alınarak belirlenmelidir[458]. İşyerinde aynı konumda çalışan emsal işçilerin ücret artışlarının bu hesaplamada dikkate alınması gerekir. Mahkemece geçersizliğine hükmedilen fesih sırasında işçiye izin ücreti ödenmişse, geçen süre ilavesiyle son ücrete göre yeniden hesaplama yapılmalı ve daha önce yapılan ödeme mahsup edilerek sonuca gidilmelidir[459].

Yıllık izin ücreti, işçinin işe başlatılmadığı tarihteki brüt ücret üzerinden hesap edilir[460]. Yıllık izin alacağına yasal faiz uygulanır[461]. İzin ücreti bakımından faiz başlangıç tarihi ihbar tazminatının durumu ile aynıdır[462]. İş Kanunu Ek m. 3 uyarınca izin ücreti alacağının da zamanaşımı süresi 5 yıldır. Zamanaşımı süresi işverence işçinin işe başlatılmamasıyla iş sözleşmesinin feshi tarihinden başlar[463].

III. DAVA DEVAM EDERKEN YAŞANAN BAZI DURUMLAR

İşe iade davası sürerken işçinin işe daveti, ölmesi ya da işyerinin kapanması durumları ortaya çıkabilir. Böyle durumlar yargılamanın ilerleyişini etkileyecektir.

A. İşçinin Ölümü

İş sözleşmesi işverence feshedilen işçinin fesihten sonraki bir tarihte ölmesi durumunda iş güvencesi hükümlerinden yararlanması haliyle ilgili farklı ihtimaller üzerinde durulur[464].

İşçinin fesihten sonra dava açma niyeti olmasına karşın dava açamadan ölmesi durumunda işe iade davası kişiye sıkı sıkıya bağlı bir hak olmasından dolayı

---

[458] Y. 9 HD. T. 18.01.2021 2020/4163 E. , 2021/1229 K. , https://kararara ma.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 17.02.2023.
[459] Y. 9 HD. T. 01.07.2020, 2016/20122 E. , 2020/6787 K. , https://kararara ma.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 17.02.2023.
[460] Ekonomi, Hizmet Akdinin Feshi ve İş Güvencesi, s. 35.
[461] Y. 22 HD. T. 08.06.2017, 2017/34780 E. , 2017/13745 K. , https://kararara ma.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 16.02.2023.
[462] Y. 9. HD. T. 21.10.2020, 2016/28762 E. , 2020/12894 K. , https://www.kazanci.com.tr/ , erişim tarihi: 16.02.2023.
[463] Y. 22 HD. T. 08.06.2017, 2017/34780 E. , 2017/13745 K. , https://kararara ma.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 16.02.2023.
[464] Subaşı, s. 348.

mirasçıların ölen işçi yerine işe iade davasını açması mümkün değildir[465]. Zaten işe iade amacıyla açılacak davalarda artık iade olacak bir işçinin olmaması dava açılmasına engeldir[466].

Yargıtay'ın eski uygulaması ve öğretideki bazı görüşlerse; davanın sürdüğü dönemde işçinin ölmesi durumunda mirasçılar boşta geçen süre ücreti ve işe başlatmama tazminatı bakımından davaya devam edemezler. Yargılamaya fesih geçersizliğinin tespiti bakımından devam edilecektir. Feshin geçersizliğinin tespiti istemi bakımından davanın kabul ya da reddine göre yargılama giderleri ve vekâlet ücretine karar verilmesi gerekir[467].

Yargıtay'ın son uygulaması ve doktrinde diğer bir kısım görüşe göre işe iade davasının devam ettiği dönemde işçinin ölmesi durumunda mirasçılar işe iade ve işe başlatmama tazminatı bakımından davaya devam edemeyecektir. Yargılamaya feshin geçersizliğinin tespiti boşta geçen süre ücreti bakımından devam edeceklerdir. Burada işçinin ölmeseydi işverene başvuru yapacağı varsayımından hareket edilmektedir. Ancak bu varsayımdan hareket edilse de ölmüş kişinin işe başlatılması mümkün olmayacağından işe başlatmama tazminatı talebi mümkün olamaz[468].

İşe iade davası neticelendiğinde işçi işverene başvurmasının ardından ölmesi durumunda mirasçılar boşta geçen süre ücreti ve diğer hakları işverenden talep edebilir. İşçi ölmeden önce mahkeme kararı doğrultusunda işverene iadesi amacıyla başvuru yapmış ve bu ücrete hak kazanmıştır. Dolayısıyla mirasçıların da boşta geçen süre ücretini talep edebilme imkânı doğmuştur[469].

---

[465] Akyiğit, s. 313; Uşan, s. 26.
[466] Subaşı, s. 349.
[467] Alpagut, İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi, s. 244; Ünal Narmanlıoğlu, "İş Güvencesi Hükümleri Çerçevesinde Açılacak Davanın Konusu, Niteliği ve Davayı Tamamen ya da Kısmen Konusuz Bırakan Olgular", Cilt:1, İstanbul, 2011, s. 652 vd. ; Y. 9 HD. T. 06.11.2006, 2006/20109 E. 2006/29326 K. ; Y. 9. HD, T. 30.10.2006, 2006/19624 E. , 2006/28700 K. , https://karararama.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 17.02.2023.
[468] Kurt/Koç, s. 468; Osman Güven Çankaya, "İşçinin Ölümünün Feshin Geçersizliğinin Tespiti Davalarına Etkisi, Yargıtay'ın Yeni Görüşü", Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı:17, 2010, s. 199 vd. ; Y. 22. HD. T. 13.06.2017, 2017/33082 E. , 2017/13963 K. ; Y. 22. HD, T. 02.11.2012, 2012/19138 E. , 2012/24156 K. ; Y. 9 HD. T. 21.12.2009, 2009/10080 E. , 2009/36320 K. , https://karararama.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 17.02.2023.
[469] Akyiğit, s. 313; A. Eda Manav, "Feshe İtiraz Davasının Yargılama Sürecinde Gerçekleşen Olayların Davaya Etkisi", Sicil İş Hukuku, Sayı: 17,2010, s. 60.

B. İşçinin İşe Davet Edilmesi

İşe iade davası sürerken işçinin işe davet edilmesi, gibi bir durum karşımıza çıkabilir böyle bir hal davanın seyrini etkileyebilecek niteliktedir.

Dava devam ederken, işçinin işe çağrılıp işe başlatılması halinde işveren tarafından yapılan feshin geçersiz nedenden kaynaklandığı varsayılmalıdır. Yargıtay'ın bu yönde kararları mevcuttur[470].

İşverenin feshin geçersizliği davası devam ederken, işçiyi işe davet etmesi bir anlamda duruşma dışında davayı kabul anlamına gelir. Açtığı davada yargı kararı güvencesi ile işe başlatılmasını isteme hakkına sahip olan işçi daveti kabul etmek zorunda bırakılmamalıdır. Yargıtay'ın kararlarında "Yargılama sırasında işverenin işçiyi eski işine başlatma yönünde çağrısına işçinin olumlu yaklaşmaması, işe iade davasını olumsuz yönde etkilememelidir. İşçinin işverenin çağrısına icazet etmemesi, işe dönme konusunda gerçek niyetini taşımadığı şeklinde yorumlanmamalıdır. İşçinin açmış olduğu davanın sonucunda işe iadeyi sağlama çabası yasal hakkıdır. Açtığı davada yargı kararı güvencesi ile işe başlatılmasını isteme hakkına sahip olan işçi daveti kabul etmek zorunda bırakılmamalı, daveti kabul etmediği için açılan dava reddedilmemelidir. İşçinin feshin geçersizliği davasını açtıktan sonra işverenin işe daveti bir nevi feshi geri alma kabul edilebileceği gibi, aslında feshin geçersiz olduğunu ve dolayısı ile açılan davayı kabul ettiği…" anlamına gelir[471]. Yargıtay'ın aksi yönde kararları da mevcuttur. Yargıtay; işveren işçiyi aynı koşullarda eski işine iade için çağırdığında işverenin bu samimi davetine işçinin icabet etmemesi durumunda işçinin işe dönmek, iş ilişkisini sürdürmek hususunda samimi olmadığını sadece tazminatlarına hak kazanmak için işe iade davasını açtığını dolayısıyla işveren tarafından yapılan feshin geçerli hale geldiğini kabul etmiştir[472].

Dava devam ederken işveren işçiyi işe davet ettiğinde işçi bu samimi davete icabet ettiğinde boşta geçen süre ücreti yönünden davanın devam edip etmeyeceği

[470] Y. 9. HD. T. 08.10.2018, 2018/62 E. 2018/17739 K. ; Y. 9. HD. T. 24.03.2016, 2015/27438 E. 2016/7211 K. , https://kararara ma.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 17.02.2023.
[471] Y. 7. HD. T. 17.11.2015, 2015/22463 E. , 2015/22339 K. ; Y. 9. HD. T. 19.04.2016, 2016/9043 E. 2016/11348 K. , https://kararara ma.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 17.02.2023.
[472] Y. 22. HD, T. 01.06.2012, 2012/10487 E. , 2012/12112 K. ; Y. 22. HD, T. 28.11.2011, 2011/62 E. , 2011/6133 K. , https://kararara ma.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 17.02.2023.

konusu doktrinde tartışmalıdır. Böyle halde iade sorunuyla işe başlatmama alacağı meselesi gündeme gelmemektedir.

Doktrindeki bir görüşe göre dava süresi içinde işverenin daveti üzerine işçi de kabul edip işe başlarsa iade davası konusuz kalacağından mahkemece karar verilmesine yer olmadığına hükmedilir. Bu görüştekilere göre işveren feshin geçersiz olduğunu örtülü biçimde kabul etmiştir[473].

Doktrindeki diğer görüştekilere göre; boşta geçen süre ücreti açısından davanın devam etmesinde işçinin hukuki yararının bulunduğunu kabul etmektedirler. İstemlerden birinin konusuz kalması, davanın konusuz hale gelmesine yol açmaz. Davanın konusuz kalmasından bahsedebilmek için tarafların hepsi açısından hukuki yararın kalmaması gerekmektedir. Sonuç olarak dava sırasında işçinin işe dönmesi halinde de yargılama devam etmeli ve mahkemece feshin geçersizliğine karar verilirse boşta geçen süre ücreti tazminatına da hükmedilmelidir[474]. Yargıtay'ın güncel kararı da bu yöndedir[475].

C. İşyerinin Kapanması

İşyerinin yargılama devam ederken kapanması halinde nasıl bir yol izleneceği doktrinde tartışmalıdır. İşyerinin kapanması, işyerinde yürütmekte olan faaliyetin, işverenin kendi isteğiyle ya da başka bir sebeple, kesin ve sürekli olarak sona ermesidir[476].

İşe iade davası devam ederken işyeri kapanmışsa bu durumda işçinin çıkarılma sebebi işyerinin kapanması olmadığı için doktrindeki bir görüşe göre kapanma nedeniyle işçinin iş akdi fesih nedeni yapılmadığından yargılamada mahkeme fesih tarihindeki mevcut duruma göre durumu değerlendirmelidir. İşyeri fesih tarihinde faal olduğundan mahkeme, feshin geçerli bir sebeple olup olmadığını yargılamaya devam

[473] Ertekin, s. 961.
[474] Nurşen Caniklioğlu, "İşçinin Çalışma Koşullarında Tek Taraflı Değişiklik Sözleşmeyi İşverenin Feshetmiş Sayılacağı", Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı:18, 2010, s. 113; Pekcanıtez/ Atalay/ Özekes, s. 559.
[475] Y. 22 HD. T. 02.10.2017, 2017/40087 E. , 2017/20254 K. , https://kararara ma.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 17.02.2023.
[476] Esemen, s. 317.

ederek sonuca gitmelidir[477]. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin de bu yönde kararları bulunmaktadır[478].

Doktrindeki diğer bir görüşe göre ise işe iade davası devam ederken işyerinin kapatılması durumda işçinin işe iade talebini içeren bu dava konusuz kalmaktadır. İşyeri kapandığı için işçinin dönüp çalışabileceği bir yer yoktur. Bu görüşte davanın ana konusunu oluşturan işe iadesi mümkün olmayacağı için yalnızca mahkeme masrafları, boşta kalınan süre alacağı, diğer haklar bakımından yargılamanın sürmesi gerektiği yönündedir. İşe başlatmama tazminatı hakkında ise işyerinin kapanması dolayısıyla hüküm kurulmasına gerek bulunmamaktadır[479].

İşçinin çalıştığı yerin kapanması durumunda yargılama sonucu işe iade kararı verilirse işverenin başka bir işyeri olup olmadığına bakılmalıdır. İşverenin kapatılan işyerinden başka işyeri varsa işçi buraya dâvet edilmelidir. İşçinin daveti kabulüyle, iade gerçekleşecektir. Eğer davete icabet olunmazsa işçi başlamamakta haklı olsa bile başlatmama tazminatı verilmez. İşçi boşta geçen süre ücreti alacağına hak kazanır. Yargıtay kararları da bu yöndedir[480].

Yargılama sonunda işçinin işe iadesine karar verildiğinde işverenin kapanan işyerinden başka bir işyeri yoksa işveren işe başlatmama tazminatı, boşta geçen süre ücreti ve diğer hakları vermek durumunda kalır[481].

IV. DAVANIN REDDİ

İşe iade davasında mahkemenin verebileceği kararlardan biri de davanın reddedilmesidir. Mahkeme esastan ret kararı verebileceği gibi usulden de davayı çeşitli gerekçelerle reddedebilmektedir. Mesela işe iadenin şartları oluşmadan dava açılmış

[477] Ali Güzel, "İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları (Eleştirel Bir Yaklaşım)", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu, Türkiye Toprak İşverenleri Sendikası, İstanbul 2014, s. 295-296; Muhittin Astarlı, "İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2015, İstanbul: On İki Levha, 2017 (İş İlişkisinin Sona Ermesi), s. 306.
[478] Y. 9. HD, T. 22.02.2010, 2010/3765 E. , 2010/4467 K. ; Y. 9. HD. T. 25.12.2007, 2007/23796 E. , 2007/34577 K. , https://kararara ma.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 17.02.2023.
[479] Özekes, Takip, s. 102 vd. ; Ali Cengiz Köseoğlu, "İşyerinin Kapanması", Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 1, Sayı: 4, 2006, s. 59.
[480] 22. HD. T. 18.03.2014, 2013/7409 E. , 2017/6530 K. ; Y. 9. HD, T. 04.10.2007, 2007/472 E. , 2007/29247 K. , https://kararara ma.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 17.02.2023.
[481] Sarıbay, s. 241-243; Akyiğit, s. 313.

olması (işyerinde otuzdan az işçi olması, işçinin kıdeminin altı aydan az olması, iş sözleşmesinin belirli süreli olması, işçinin işveren vekili veya yardımcı olması gibi), dava şartı arabuluculuğa başvurulmamış olması gibi durumlarda mahkeme davayı usulden reddeder. Bu gibi durumlarda esasa girip feshin geçerliliğini mahkeme incelemez[482].

İşçi karar kesinleşinceye kadar yargılamanın her safhasında davasından feragat edebilir. Bu durumda mahkeme davanın reddine karar verir.

Mahkeme yargılama sonucu işverenin yaptığı feshin geçerli bir sebebe dayandığını ya da fesihte haklı bir sebebin bulunduğunu tespit edebilir. Bu durumda işçinin açmış olduğu dava esastan reddedilir. Davanın reddi halinde mahkeme, işverenin iş sözleşmesini feshetmekle feshin kanuna uygun haklı ya da geçerli bir sebebe dayandığını kabul etmiş olur[483].

A. Davanın Esastan Reddi

İşçi iddialarını ispatlayamazsa işe iade davası neticesinde dava reddedilir[484]. Mahkeme davanın reddi durumunda iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesinin geçerli, haklı ve kanuna uygun bir nedenden kaynaklandığını kabul etmiş olur. Bu durumda işverenin haklı, işçinin ise davasında haksız olduğu tespit edilmiş olur. Mahkemece davanın reddi kararı verildiğinde, işverence yapılan fesih geçerli hale gelir ve bu fesih yapıldığı andan itibaren sonuç doğurur[485].

İşveren, yargılama sonucunda davanın ret kararı üzerine işçiyi işe almak zorunda olmayıp ve işe başlatmama tazminatı, boşta geçen süre ve diğer hakları da ödemeyecektir. Koşulları varsa ihbar, kıdem tazminatı, UGBT, fazla mesai ücreti, yıllık ücretli izin alacağı, fazla sürelerle çalışma ücreti vs. başka bir işçilik alacak davasını iş mahkemelerinden talep edebilir[486].

---

[482] Çil, İşe İade, s. 44.
[483] Çankaya/Günay/Göktaş, s. 245.
[484] Y. 9. HD. T. 05.02.2007, 2006/30127 E. , 2007/2013 K. , https://karararama.yargitay.gov.tr/, erişim tarihi: 17.02.2023.
[485] Hale Manav, s. 101.
[486] Özekes, İşe İade, s. 13.

B. İşçinin Davadan Feragat Etmesi

İşçi karar kesinleşinceye kadar HMK m. 307 gereği davanın her safhasında davasından feragat edebilir. Davacı işçi davasından feragat etmesi durumunda davanın reddine karar verilir. İşçinin davasından feragat etmesi durumunda, aynı taleple aynı davalıya karşı artık dava açılamayacaktır. Yargıtay kararları da bu doğrultudadır[487].

Davadan feragat işçinin özgür iradesiyle alabileceği bir karardır ve tamamen kendi inisiyatifiyle vermesi gerekmektedir. Ancak bazı durumlar işçinin iradesine ket vurabilmektedir. İşveren işçinin üzerinde baskı kurabilir, işçiye nazaran güçlü konumda olduğundan bunu kullanarak işçiyi yönlendirebilir. Bundan dolayı da işverenin iş sözleşmesini feshetmesinden önce bir başka deyişle sözleşme sürerken, iade davası açmadan feragatine ya da vazgeçtiğine ilişkin işçinin beyanı geçerli sayılmamaktadır[488]. İşveren iş sözleşmesini feshettikten sonra, davanın açılması gereken bir aylık süre zarfında işçinin feragat etmesi durumunda Yargıtay tarafından bu yapılan feragat kabul edilmemektedir[489].

C. Dava Şartı Arabuluculuğa Gidilmemiş Olması Nedeniyle Ret

İMK m.3'e göre "Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabuluculuğa başvurulmuş olması dava şartıdır." Dolayısıyla Kanun uyarınca arabuluculuğa başvurmak dava şartıdır ve işe iade davası açmak için ön koşuldur. Türkiye'de dava yoğunluğu çok fazladır. Bununla birlikte uzun süre devam eden yargılama süreci neticesinde işçiler alacaklarına geç ulaşmaktadır. Hatta bazen ispatta sorun yaşayanlar işçiler için taleplerine ulaşmak mümkün olmamaktadır. Tarafların iradesine dayanan bu arabuluculuk sürecine girip barışçıl bir yolla taleplerine çok kısa bir sürede ulaşılmasından ötürü kanun koyucu arabuluculuğu dava şartı olarak düzenlemiştir. Aynı zamanda bu düzenleme mahkemelerin dava yoğunluğunu azaltmaktadır[490].

---

[487] Y. 9. HD. T. 15.01.2018, 2017/9562 E. , 2018/143 K. ; Y. 21. HD. T. 08.02.2005, 2004/12344 E., 2005/816 K., https://kararara ma.yargitay.gov.tr/ , erişim tarihi: 13.02.2023.
[488] Avşar, s. 72.
[489] Y. 9 HD. T. 17.04.2006, 2006/6103 E. , 2006/9953 K. , https://kararara ma.yargitay.gov.tr/ , erişim tarihi: 17.02.2023.
[490] Kar, 7036 Sayılı Kanun, s. 28; Şahin Çil, Dava Şartı Olarak Zorunlu Arabuluculuk, İş Mahkemeleri Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler ve Arabuluculuk Konferansı, Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası, İNTES Yayınları, Ankara, 2018, s. 35; Ömer Faruk Demir, s. 290.

Arabuluculuğa başvurulmaksızın işe iade davası açılması durumunda davanın esasına girilmeksizin usulden reddedilmesi gerekecektir. Ret kararının taraflara tebliğ edilmesinden itibaren iki hafta içinde arabuluculuğa başvurabilirler[491].

[491] Ekmekçi/Yiğit, s. 721.

SONUÇ

Çalışmamızda Türk Hukukunda işe iade davası ve sonuçları İMK, İş Kanunu ve Yargıtay nezdinde güncel haliyle incelenmiştir.

İş hukukunun doğması ve gelişmesinde en büyük etken zayıf tarafın yani işçinin korunması ilkesidir. İşçinin korunması ilkesinden hareketle de işçi lehine yorum ilkesi benimsenmiştir. Bu ilke göz önüne alındığında yargılama sırasında bir tereddüt oluştuğunda işçi lehine yorumlanması gerektiği kabul edilir. İş güvencesi bu kapsamda işçinin işini güvence altına alınmasını sağlamakta ve haklı sebep olmadan işten çıkarılma durumlarında işçiyi korumaktadır. Burada işçi işveren arasındaki ilişki sonsuza kadar devam edeceği anlamı taşımamaktadır. Çünkü bu kavram işçinin keyfi hareketlerini korumaz. Sadece keyfine göre işten çıkarmak isteyen işverene karşı işçileri bu şekilde korumaya alan sistemdir. İşe iade davası ile de işçi lehine hukuki koruma sağlanmak istenmiştir. Hatta bunun daha hızlı ve makul zamanda ve az masrafla olması için arabuluculuk kurumu 2018 yılında işçi ile işveren arasındaki uyuşmazlıklar için dava şartı olarak İMK'da düzenlenmiştir. Bu sistemin ne ölçüde istenen amaca ulaştığı tartışmalıdır. Çünkü işveren karşısında daha güçsüz ve bilgisiz olan işçinin uzlaşma sırasında bazı haklarından vazgeçmesi ya da hak ettiğinden çok daha azına razı olması söz konusu olabilmektedir. Bu nedenle arabuluculuk sürecine özellikle işçi tarafının mutlaka avukat ile temsil edilmesi ve haklarını bilerek sürece katılması daha uygun olacaktır.

Taraflar arabuluculuk aşamasında anlaşırlarsa anlaşılan konular üzerinde mahkemeye başvuruda bulunamazlar. Arabuluculuk sürecinde taraflar mutlaka anlaşmak zorunda değillerdir. Bu halde arabuluculuk son tutanağının düzenlenmesinden başlayarak süresinde, iş mahkemelerine iade talepli dava açılmalıdır.

İş Kanunu'nda işe iade davası açabilmek için bazı şartlar düzenlenmiştir. Bu davayı açabilmek için işyerinde en az 30 işçi mevcudiyeti, işçinin kıdeminin minimum 6 ay olması, işveren vekili veya yardımcısı sıfatının bulunmaması, iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmiş olması, iş sözleşmesinin belirsiz süreli iş sözleşmesi olması, feshin geçerli bir sebebe dayanmaması gerekmektedir. Kanunda işe iade davası açmaya yönelik şartların fazla olması işçinin iş güvencesi hükümlerinden

yararlanma hakkını zora sokmaktadır. Aynı zamanda bir işyerinde 30 işçi şartının aranması çoğu işçi kesimin güvence kapsamı dışında kalmasına neden olmaktadır. 4773 sayılı Kanun'da bu sayı en az 10 işçiyken yeni İş Kanunu ile bu sayı arttırılmıştır. Bu da küçük işletmeler de çalışan işçilerin mağduriyet yaşamasına sebebiyet vermiştir. Kanunda belirtilen şartları taşıyan işçileri işveren işçiden kaynaklanan sebepler ile veya işletmenin, işyerinin ya da işin gereklerinden kaynaklanan nedenlerle iş ilişkisini feshedebilir. İşveren bu sebeplere dayanarak iş sözleşmesini geçerli olarak feshederken gözden kaçırmaması gereken nokta feshin son çare olması ilkesidir. 4857 sayılı İş Kanunu'nda bu ilke yer almamaktadır. Fesih için sebep olsa bile sorunun çözümünde daha yumuşak tedbirlerle konu halledilebiliyorsa iş sözleşmesinin feshine gidilmemesini anlatmaktadır. Eğer ki işveren tarafından artık iş ilişkisinin devamı beklenilemeyecek bir hal aldıysa iş sözleşmesi feshedilir. İş sözleşmesinin feshinin geçerli fesih nedeni ortaya çıkmasından itibaren ne kadar süre içinde yapılacağına ilişkin kanunda bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak fesih bildiriminin yazılı olması ve nedeninin kesin ve açık olması gerekmektedir.

İşe iade yargılaması sonucu mahkeme işçinin haklılığını tespit ederse feshin geçersizliğine ve işe iadeye karar verir. Aksi takdirde yapılan fesih geçerli hale gelir. Bu halde karar aleyhine olan taraf istinaf kanun yoluna başvurabilir. İMK ile yapılan düzenlemeyle işe iade davasına ilişkin kararlar istinaf safhasında kesinleşecektir. Temyiz yolu açık değildir. Bu yola gidilemez.

Kesinleşme kararının işçiye tebliğden başlayarak 10 iş günü içerisinde amirine başvurmalıdır. İşverene yapacağı müracaatta işçi samimi ve ciddi olmalıdır. Aksi halde sadece tazminatlarını alabilmek için işe iade davası açtığı kabul edilir. İşveren de aynı şekilde işçiyi işe davetinde ciddi ve samimi olmalıdır. Sırf işçiye parasal haklarını ödememek için göstermelik olarak işçiyi işe davet etmemelidir. İşçinin başvurusu ve işverenin daveti değerlendirilirken bu hususlar gözetilmelidir.

İşçinin işverene başvurusu sonucu işveren işçiyi eski konum, şartlarda ve güncel ücretle işe başlatmak zorundadır. Ancak işveren işçiyi işe başlatmak istemezse işe başlatmama tazminatını ödemekle mükelleftir. İşveren işçiyi ister işe başlatsın isterse de başlatmasın her koşulda mahkemece feshin geçersizliğine karar verildiğinde

boşta geçen süre ücreti ve diğer hakları ödemek zorundadır. İş Kanunu uyarınca işçinin parasal hakları dava tarihi esas alınarak hesaplanır.

Dava sırasında işçinin ölümü, işe daveti ya da işyerinin kapanması gibi özel durumlar ortaya çıkabilir. Bu gibi durumlar yargılamanın ilerleyişini etkileyecektir. Doktrindeki görüşler ve Yargıtay kararları ışığında bu hususi durumlar irdelenmiştir.

Doktrinde aynı konular hakkında farklı görüşler bulunsa da Yargıtay'ın aynı konular hakkında farklı kararlar vermesi sakıncalı bir durumdur. Yargıtay kararlarında yeknesak ve bütünleyici olmalıdır.

Çalışmamızın temel amacı işe iade davasının sonuçlarını tüm yönleriyle ele alıp incelemektir. İş güvencesinden yararlanmak kısıtlı süreye tabi zorlu ve meşakkatli bir yoldur. Bu yolun işçi tarafından dikkatli bir şekilde takip edilmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

AĞER, İlker, Türk Çalışma Yaşamında İş Güvencesi, Ankara, Adalet Yayınevi, 2006.

AKI, Erol, ALTINTAŞ, H. Olcay, BAHÇIVANCILAR İbrahim, Uygulamada iş güvencesi, İstanbul, Legal, 2005.

AKTAY, Nizamettin, "4773 Sayılı Yeni İş Güvencesi Kanunu ve Getirdiği Yeni Düzenlemeler", Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 7, Sayı: 2, 2003, Sayfa Aralığı: 1-11.

AKTAY, Nizamettin, "İşe İade Davası Sonrası İşçinin İşverence İşe Davet Edilmesine Rağmen İşe Başlamamasının Sonuçlarına İlişkin Yargıtay Karar İncelemesi", Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 1, Sayı: 3, Eylül 2006, Sayfa Aralığı: 103-109.

AKTAY, A. Nizamettin, ARICI, Kadir, SENYEN KAPLAN, Emine Tuncay, İş Hukuku, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2006.

AKYİĞİT, Ercan, Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade), 1. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, Ocak 2007.

ALP, Mustafa, Hizmet Akitlerinin Sona Ermesi ve İşçilik Alacaklarının Güvencesi, İstanbul Barosu ile Galatasaray Üniversitesi tarafından düzenlenen "Ekonomik Krizin İş Hukuku Uygulamasına Etkisi" konulu 2002 Yılı Toplantısı, İstanbul, 2002, Sayfa Aralığı: 91-126.

ALPAGUT, Gülsevil, İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi, III.Yılında İş Yasası, Bodrum, 21-25 Eylül 2005, Türkiye, Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, s. 200-251. Yeni İş Kanunun Öngördüğü Yükümlülükler, İşveren Dergisi, Temmuz 2003.

ALPAGUT, Gülsevil, "Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik", Bankacılar Dergisi, Sayı: 65, Haziran 2008, Sayfa Aralığı: 89-110 (Yargıtay Kararları).

ARSLAN ERTÜRK, Arzu, "İşe İade Kararı ve İşverene Başvuruda Bulunma Koşulu", Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Cilt: 14, Sayı: 1-2, 2008, Sayfa Aralığı: 115-132.

ARSLAN, Ramazan, YILMAZ, Ejder, TAŞPINAR AYVAZ, Sema, Medeni Usul Hukuku, 3. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınevi, 2017.

ASTARLI, Muhittin, "İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2015, 1. Baskı, İstanbul, On İki Levha, 2017, Sayfa Aralığı: 209-383 (İş İlişkisinin Sona Ermesi).

ASTARLI, Muhittin, "7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 4857 Sayılı İş Kanunu'nun İş Güvencesi Hükümlerinde Öngördüğü Değişikliklerin Değerlendirilmesi", Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 38, 2017, s. 40-53 (İş Güvencesi).

AVCI, Mustafa, "Geçerli Nedenlere Dayalı Fesih Hakkının Kullanılmasında Makul Süre", Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 5, Mart 2007, Sayfa Aralığı: 90-93.

AVŞAR, Muhammed Emre, İşe İade Davalarının Sonuçları, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2018.

AYDEMİR, Murteza, Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Davasının Sonuçları, Ankara, Adalet Yayınevi, 2023.

BARIŞ, Dilara, İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli Neden Kavramı, 1. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2022.

BAŞTERZİ, Süleyman, "4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Güvencesi Kurallarının Uygulama Alanı ve İstihdama Etkisi", İstanbul, Legal, 2005, Sayfa Aralığı: 623-651.

BAYSAL, Ulaş, İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Geçerli Sebeple İş Sözleşmesinin Feshi, Ankara, Adalet Yayınları, 2011.

BETİN, Selma, OCAK, Uğur, Feshe Bağlı İşçilik Alacakları, 1. Kitap, Ankara, Adalet Yayınevi, 2022.

BİLGİLİ, Abbas, "İşe İade Davası Lehine Sonuçlanan İşçinin İşe Başlatılmaması Durumunda İhbar Tazminatı", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Özel Sayı, Cilt: 15, 2013, Sayfa Aralığı:847-868.

BOSTANCI, Uygar, "İşçinin İşe İade Yönündeki Başvurusunun Samimi Olması ve Boşta Geçen Süre Ücreti Konusunda Yargıtay'ın Yeni Görüşü", Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 4, Sayı: 16, Aralık 2009, Sayfa Aralığı: 120-129.

CANİKLİOĞLU, Nurşen, "İşçinin Çalışma Koşullarında Tek Taraflı Değişiklik Sözleşmeyi İşverenin Feshetmiş Sayılacağı", Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı:18, Haziran 2010, Sayfa Aralığı: 104-113.

CANİKLİOĞLU, Nurşen, İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Geçerli Sebeplerle Feshi, Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ankara, Seçkin, 2017, Sayfa Aralığı: 67-132 (İş Sözleşmesinin Feshi).

CENTEL, Tankut, "Feshin Geçerli Nedene Dayandırılması, İspat Yükümlülüğü ve Sonuçları", MESS Mercek Dergisi, Nisan 2003, Sayfa Aralığı: 10-14.

CENTEL, Tankut, TUNÇOMAĞ, Kenan, İş Hukukunun Esasları, 8. Bası, İstanbul, Beta, 2016.

CENTEL, Tankut, İş Güvencesi, 2. Baskı, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2020.

CIRCIR ÖZTOPÇUOĞLU, Şerife, "Sendika Üyeliği Güvencesi", Toplum, Ekonomi ve Yönetim Dergisi, Cilt 3, Sayı 1, 2022.

ÇALIK, Şefik, İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2005.

ÇANKAYA, Osman Güven, GÜNAY, Cevdet İlhan, GÖKTAŞ, Seracettin, Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, 2. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınevi, 2006.

ÇANKAYA, Osman Güven, "İşçinin Ölümünün Feshin Geçersizliğinin Tespiti Davalarına Etkisi, Yargıtay'ın Yeni Görüşü", Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı:17, Mart 2010, s.199-209.

ÇELİK, Nuri, İş Güvencesi, 1. Baskı, İstanbul, İstanbul Ticaret Üniversitesi Yayını, Beta, 2003.

ÇELİK, Nuri, "İş Güvencesi Kapsamı İle İlgili Otuz İşçi Sayısını Düzenleyen İş Kanunu Kuralının İptali İsteminin Anayasa Mahkemesince Reddi Üzerine Düşünceler", İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl: 6, Sayı: 12, Güz 2007/2, Sayfa Aralığı: 1-6 (Otuz İşçi).

ÇELİK, Nuri, CANİKLİOĞLU, Nurşen, CANBOLAT, Talat, ÖZKARACA, Ercüment, İş Hukuku Dersleri, 35. Bası, İstanbul, Beta, 2022.

ÇİL, Şahin, "İbra Sözleşmesi ile İkale Sözleşmesinin İş Güvencesine Etkileri", Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 2, Sayı: 7, Eylül 2007, Sayfa Aralığı: 25-35 (İş Güvencesi).

ÇİL, Şahin, "Kesinleşen İşe İade Davasının Sonuçları", Ankara Barosu Dergisi, Yıl: 66, Sayı: 1, Kış 2008, Sayfa Aralığı: 44-86 (İşe İade).

ÇİL, Şahin, "İşçinin İşe Başlatılmamasının Fesih Olarak Değerlendirilmesi Sorunu", Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 8, Sayı: 29, Mart 2013, Sayfa Aralığı: 77-97 (İşe Başlatılmama).

ÇİL, Şahin, Dava Şartı Olarak Zorunlu Arabuluculuk, İş Mahkemeleri Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler ve Arabuluculuk Konferansı, Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası, 17 Kasım 2017 Ankara, 27 Kasım 2017 İstanbul, İNTES Yayınları, Ankara 2018.

ÇİL, Şahin, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2019-2021 Yılları), 8. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2021.

ÇÖMLEKÇİ SARI, Melis, "İş Güvencesi Hükümleri Bakımından Asıl İşveren Alt işveren İlişkisi", Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2018.

DEMİR, Cuma Arif, İş Güvencesi ve İşe İade Davaları İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2018.

DEMİR, Fevzi, İş Güvencesi ve 4857 Sayılı Kanunun Başlıca Yenilikleri, Ankara, Tes-İş Eğitim, 2003.

DEMİR, Fevzi, "Geçerli Sebeple Fesih Kavramı ve Uygulama", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı: 10, 2006, Sayfa Aralığı: 469-498 (Geçerli Sebep).

DEMİR, Fevzi, Sorularla Bireysel İş Hukuku, Cilt 1, Türkiye Barolar Birliği, Ankara, 2006.

DEMİR, Fevzi, İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir, Albi Yayınları, 2017.

DEMİR, Ömer Faruk, "İşe İade Davasında Yargılama", Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 22, Sayı: 37, 2017, Sayfa Aralığı: 285-312.

DEMİR, Şamil, "İş Hukukunda Geçersiz Feshin Sonuçları", Ankara Barosu Dergisi, Sayı 3, 2013.

DEMİRCİOĞLU, Murat, Sorularla Yeni İş Yasası, İstanbul, İTO Yayını, 2003.

DOĞAN, Sevil, İş Sözleşmesinin Tarihçesi, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 15 (1), Sayı 1, 2016, Sayfa Aralığı: 889-911.

DOĞAN, Sevil, İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2016.

DÖNMEZ, Kazım Yücel, İşçinin Borçları, 1. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınevi, 2000.

DUMAN, Barış, "4857 sayılı İş Kanunu Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Feshinde İşçinin Savunmasının Alınması", İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 11, Sayı: 1, 2020.

DURSUN, Şentürk, İşçilik Alacakları İşe İade, 3. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2022.

EKMEKÇİ, Ömer, "4773 Sayılı İş Güvencesi Yasası Karşısında Yargının Durumu Ve Ortaya Çıkabilecek Uygulama Sorunları Üzerine", MESS Mercek Dergisi, Ekim 2002, Sayfa Aralığı: 96-111.

EKMEKÇİ, Ömer, "Yeni İş Kanunu Karşısında Yargı, Dava Süreci ve Olası Uygulama Sorunları Üzerine", MESS Mercek Dergisi, Temmuz 2003, Sayfa Aralığı: 132-139.

EKMEKÇİ, Ömer, "Yargıtay'ın İşe İade Davalarına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı:2004/1, Sayfa Aralığı:165-180.

EKMEKÇİ, Ömer, "Sunulan Tebliğlerin Değerlendirilmesi", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları, Legal, 2005, Sayfa Aralığı: 171-180.

EKMEKÇİ, Ömer, Maddi İş Hukuku Yönünden 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu, "Yeni İş Mahkemeleri Kanunu Üzerine" Toplantısı (23.12.2017),İstanbul, On İki Levha, 1. Baskı, Temmuz 2018 (İş Mahkemeleri).

EKMEKÇİ, Ömer, YİĞİT, Esra, Bireysel İş Hukuku, 5. Baskı, İstanbul, On İki levha Yayınları, 2023.

EKONOMİ, Münir, İş Sözleşmesinin Feshine Genel Bakış (İş Sözleşmesinin Feshi) Yeni İş Kanunu Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi Semineri, 25 Haziran 2004, İş Kanunu Toplantı Dizisi-I, TÜSİAD, 2005.

EKONOMİ, Münir, "Hizmet Akdinin Feshi ve İş Güvencesi", Çimento İşverenleri Dergisi, Cilt: 17, Sayı: 2, Özel Ek-2, Mart 2003, Sayfa Aralığı: 1-40.

EKONOMİ, Münir, "İş Güvencesinden Yararlanma Şartı Olarak İşçinin Altı Aylık Kıdemi, Bekleme Süresi", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi,34, 2012, s. 3-32 (Altı Aylık Kıdem).

EKONOMİ Münir , "Yeni İş Kanunu Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi Semineri", Tüsiad İş Kanunu Toplantı Dizisi-I, İstanbul, Mart 2005.

ELBİR, Nazlı, "Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Kararı Sonrası İşçinin Başvurusu ve İşverenin Davetinde Samimiyet Olgusu" , İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 11, Sayı 1, 2020.

ENGİN, Murat, İş Sözleşmesinin İşletme Gerekleri ile Feshi, İstanbul, Beta Basım Yayım, 2003.

ERGİN, Hediye, Türk ve Alman Hukukunda İş Sözleşmesinin Sağlık Nedeniyle Sona Ermesi, İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım, 2009.

ERTABAK, Ünal, İş Güvencesinin Kapsamı, Geçerli – Geçersiz Fesih Sebepleri, Geçersiz Fesih İtirazı ve Sonuçları, 2. Baskı, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2012.

ERTEKİN, Özkan, İş Güvencesi Hukuku ve İşe İade Davaları, 2. Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi, 2017.

ESEMEN, Andaç, İşe İade Davaları, 1. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2022.

EYRENCİ, Öner, TAŞKENT, Savaş, ULUCAN, Devrim, Bireysel İş Hukuku, 7. Baskı, İstanbul, Beta, 2016.

GEÇMEZ, Taha Polat, Bireysel İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk, 1.Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2020.

GEREK, Nüvit, "4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında İş Güvencesi", TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 23, Sayı: 2-3, Kasım 2010-Şubat 2011, s.1-16 (İş Güvencesi).

GÖKÇE, Erdal, Türk İş Hukukunda İşe İade Davası, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2008.

GÖKTAŞ, Seracettin, "İşyeri Kapanmasının İş Güvencesine Etkisi", Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 4, Sayı: 16, Aralık 2009, Sayfa Aralığı: 70-75.

GÖKTAŞ, Seracettin, Türk İş Hukukunda Haksız Fesih, Ankara: Seçkin, 2020.

GÜNAY, Cevdet İlhan, "İş Güvencesi Uygulamasında Hukuki Sorunlar ve Öneriler", Osman Güven Çankaya'ya Armağan, Kamu-İş Yayınları, 2010, s. 153-179 (İş Güvencesi).

GÜNAY, Cevdet İlhan, İş Davaları, 5. Baskı, Ankara, Yetkin Yayıncılık, 2016.

GÜZEL, Ali, "İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi", İş Güvencesi, Sendikalar Yasası, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası Semineri,

İstanbul Barosu-Galatasaray Üniversitesi, İstanbul, 2004, Sayfa Aralığı: 15-145 (İş Güvencesi Esasları).

GÜZEL, Ali, "İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2010, Ankara, 2012, Sayfa Aralığı:131-284.

GÜZEL, Ali, "İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları (Eleştirel Bir Yaklaşım)", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu, Türkiye Toprak İşverenleri Sendikası, İstanbul, 2014, Sayfa Aralığı: 237-317.

GÜZEL, Ali, "İş Mahkemeleri Kanunu Tasarı Taslağı Hakkında Bazı Aykırı Düşünceler", Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 50, 2016, Sayfa Aralığı: 1131-1146.

KABAKÇI, Mahmut, Sözleşme Özgürlüğü ve İkale, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2012, Sayfa Aralığı: 123-137.

KAR, Bektaş, İş Güvencesi ve Uygulaması, 3. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2017.

KAR, Bektaş, İş Yargılaması Usulü, 3. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2021.

KAR, Bektaş, Performans Düşüklüğü veya Yetersizliği Nedeni ile Fesihte Yargısal Denetim, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2008, Sayı 11(Performans Düşüklüğü).

KAR, Bektaş, "İşe İade (İş Güvencesi) Davasında Yargılama Hukuku Sorunları", Ankara Barosu Dergisi, Yıl:66, Sayı 1,Kış 2008 (İşe İade).

KAR, Bektaş, "Ölçülülük İlkesinin İş Güvencesinde Uygulanması", Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı 15, 2009.

KAR, Bektaş, "7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu İle Getirilen Düzenlemeler", İş Mahkemeleri Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler ve Arabuluculuk Konferansı, Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası, Ankara, İNTES Yayınları, 2018, Sayfa Aralığı:18– 25 (7036 Sayılı Kanun).

KARA, Etem, İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Geçerli Nedenle Feshi ve Sonuçları, 3. Baskı, Ankara, Bilge Yayınevi, 2011.

KARABACAK, Emre, "İşe İade Kararları ve İcra Edilebilirliği", Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Sayı: 29, 2017.

KARACABEY, Kürşat, "Zorunlu Arabuluculuğun Hukukun Temel İlkelerine Aykırılığı ve Uygulanabilirliğine Dair Sorunlar", Ankara Barosu Dergisi, Yıl: 74, Sayı: 1, 2016.

KARAKİMSELİ, Ayşe, "İşçi Alacakları Bakımından Belirsiz Alacak Davası Uygulaması", Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 11, Sayı: 1, 2016.

KARAKURT, Barış, İş Sözleşmesinin Fesih Hakkının Sınırlandırılması, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2020.

KAŞKAYA, Hülya, "Türk İş Hukukunda Geçici İş İlişkisi", Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, İstanbul, 2019.

KAYIRGAN, Hasan, "İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Anlaşma Tutanaklarının İrade Fesadı Bağlamında Değerlendirilmesi" , Arabuluculuğun Geleceği Sempozyumu Bildiri Tam Metin Kitabı, İstanbul: İbn Haldun Üniversitesi Yayınları, 2021, Sayfa Aralığı: 59-78.

KESER, Hakan, İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli Sebep, Ankara, Legal Yayınevi, 2012 (Fesihte Geçerli Sebep).

KESER, Hakan, İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep, 3. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2016

KESER, Hakan, "İşçi Davranışları kapsamında İş Sözleşmesinin Özel Hayat, Aile Hayatı ve Cinsel Yönetimler Sebebi ile İşverence Feshedilmesi", Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 37, Yıl: 2017 (Özel Hayat).

KESER, Hakan, "İş Sözleşmesinin İşçinin Hastalanarak Rapor Alması Sonucu Ortaya Çıkan Devamsızlık ve Sonrasındaki Performans Düşüklüğü Sebebiyle İşverence Fesih", Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı 45, 2021.

KESER, Yıldırım, DEMİR, Ender, "Makul Yarar Yokluğu Nedeniyle Geçersiz Sayılan İkale Sözleşmesinin İşe İade Davasında Hak Düşürücü Süreye Etkisi", İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 19, Sayı 2, 2020.

KILIÇ, Doğukan, İşe İade Davası Sonrası İşe Başlama Süreci ve Samimiyet Olgusu, 1. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2021.

KILIÇOĞLU, Mustafa, 4857 sayılı İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması, Ankara, Ayhan Yayıncılık, 2005.

KILIÇOĞLU, Mustafa, İlke Kararları Işığında İş Hukukunda Temel Kavramlar, Ankara, Turhan Kitabevi, 2009.

KILIÇOĞLU, Mustafa, ŞENOCAK, Kemal, İş Güvencesi Hukuku, İstanbul, Legal Yayınevi, 2007.

KOÇ, Sedef, "İş Sözleşmesinin Geçerli Nedenle Feshinde İspat Sorunu", Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2012/1, Sayfa Aralığı: 281-300.

KORKMAZ, Fahrettin, ALP, Nihat Seyhun, Bireysel İş Hukuku, 2. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2014.

KÖSEOĞLU, Ali Cengiz, "İşyerinin Kapanması", Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 1, Sayı: 4, Aralık 2006, Sayfa Aralığı: 43-68.

KÖSEOĞLU, Ali Cengiz, "İş Sözleşmesinin Geçersiz Nedenle Feshinin İhbar ve Kıdem Tazminatına Etkisi", Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 5, Sayı: 20, Aralık 2010, Sayfa Aralığı: 88-101.

KÖSEOĞLU, Ali Cengiz, İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Nedenlerle Bildirimli Fesih, İstanbul, Beta, 2011.

KURU, Baki, ARSLAN, Ramazan, YILMAZ, Ejder, Hukuk Usulü Mahkemeleri Kanunu ve İlgili Mevzuat, 18. Genişletilmiş Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 1999.

KURT, Resul, KOÇ, Muzaffer, İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi İş Güvencesi ve İşe İade Davaları, 3. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2017.

KUTAL, Metin, İşçinin Feshe Karşı Korunması Kavramı, İktisadi ve Sosyal Boyutları, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2001 Yılı Toplantısı İşçinin Feshe Karşı Korunması 18-19 Mayıs 2001, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2002.

MANAV, A. Eda, İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları, Doktora Tezi, Ankara, 2009.

MANAV, A. Eda, "Feshe İtiraz Davasının Yargılama Sürecinde Gerçekleşen Olayların Davaya Etkisi", Sicil İş Hukuku, Sayı: 17, Mart 2010, Sayfa Aralığı: 58-73.

MANAV, A. Eda, "İş Hukukunda Geçersiz Feshin Hukuken Geçerli Fesih Sayıldığı Haller", Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt:11, Sayı:2, 2010, Sayfa Aralığı: 1-21 (Geçersiz Fesih).

MANAV, Hale, İş Sözleşmesinde Feshin Geçersizliğinin Tespiti ve Hukuki Sonuçları, İstanbul, On iki Levha, 2010.

MELEKOĞLU KESER, Burcu, İşe İade Davası, 1. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2018.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, İş Hukuku, 2. Baskı, Ankara, Turhan Kitabevi, 2005.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, ASTARLI, Muhittin, BAYSAL, Ulaş, İş Hukuku, 7. Baskı, Ankara, Lykeion, 2022.

MOROĞLU, İnan, İş Güvencesinden Kaynaklanan Uyuşmazlıklar, Türkiye Adalet Akademisi Başkanlığınca Düzenlenen Bireysel İş Hukuku Konulu Meslek İçi Eğitim Semineri Notları, Ankara, 11-13 Aralık 2015.

NARMANLIOĞLU, Ünal, "İş Güvencesi Hükümleri Çerçevesinde Süresinde İşverene Başvuruda Bulunup Davet Edildiğinde İşe Başlamayan İşçinin Davranışına Bağlanan Hukuki Sonuçlar", Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 5, Sayı: 19, Eylül 2010, Sayfa Aralığı: 12-27 (İş Güvencesi).

NARMANLIOĞLU, Ünal, "İş Güvencesi Hükümleri Çerçevesinde Açılacak Davanın Konusu, Niteliği ve Davayı Tamamen ya da Kısmen Konusuz Bırakan Olgular", Cilt:1, İstanbul 2011, Sayfa Aralığı: 623-655.

NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, İstanbul, Beta, 2014 (İş Hukuku).

NARMANLIOĞLU, Ünal, "İş Kanunu'nun İşçiye Güvence Sağlayan Feshin Geçersizliği Davasının Yeni Çerçevesi (İş Mahkemeleri Kanunu'nun Feshin Geçersizliği Davasında Yaptığı Değişiklikler)", Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 38, 2017, Sayfa Aralığı: 9-21 (İş Kanunu).

NARTER, Sami, İş ve Borçlar Hukuku'nda İş Güvencesi ve Akdin Sona Ermesinden Doğan Tazminatlar, 2. Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi, 2013.

NARTER, Sami, İş Güvencesi, İşe İade Davaları ve Tazminatlar, 5. Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi, 2022.

OCAK, Saim, DUMAN, Barış, ÖZER, Hatice Duygu, YILMAZ, Dursun, Geçerli Sebeple Feshe İlişkin İşçi Davranışları, Ankara: Adalet Yayınevi, 2022.

ODAMAN, Serkan, "Fransız Hukukunda ve Türk Hukukunda İşçinin Davranışları Açısından Geçerli Sebep Haklı Sebep Ayrımı", Çimento İşveren Dergisi, Cilt 17, Sayı 3, Mayıs 2003, Sayfa Aralığı: 20-32.

ODAMAN, Serkan, KARAÇÖP, Eda, "İş Mahkemeleri Kanunu Tasarı Taslağından Öngörülen Zorunlu Arabuluculuk Müessesesi", Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 35, 2016, Sayfa Aralığı: 51-65.

ÖZBUDAK, Ahmet Yavuz, "İşe İade Davasının Sonuçları ve Yargıtay Uygulamaları", Yalova Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2021.

ÖZCAN, Durmuş, İş Hukukunda Fesih ve İş Güvencesi, Ankara, Adalet Yayınevi, Şubat 2013.

ÖZCAN, Durmuş, İş Davaları, 6. Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi, 2021.

ÖZDEMİR, Erdem, "Sulh Sözleşmesi İkale Uygulamalarının Olumsuzluklarına Çözüm Olabilir mi?", Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ankara, Seçkin, 2017, Sayfa Aralığı: 373-401.

ÖZEKES, Muhammet, "Hukuk Yargılaması ve İcra Hukuku Yönünden İşe İade Davaları ve Uygulama Sorunları", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları, İstanbul, Legal Yayınları, 2005.

ÖZEKES, Muhammet, "İşe İade Davalarında Hüküm Altına Alınan Alacakların Takibi ve İcra Tazminatları", Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 1, Sayı: 4, 2006, Sayfa Aralığı: 32-38 (Takip).

ÖZEKES, Muhammet, "7036 Sayılı Kanunla Yapılan Değişikliklerin İşe İade Davasının Niteliği ve İcrasına Etkisi", Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 39, 2018, Sayfa Aralığı: 62- 77 (İşe İade).

ÖZEKES, Muhammet, ATALI, Murat, 7036 Sayılı Yeni İş Mahkemeleri Kanunu Üzerine Eleştiri, Değerlendirme ve Öneriler, "Yeni İş Mahkemeleri Kanunu Üzerine" Toplantısı (23.12.2017), 1. Baskı, İstanbul, On İki Levha, Temmuz 2018.

ÖZEN, Nesli Beril, "4857 sayılı İş Kanunu'na göre Toplu İşçi Çıkarma", Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2018.

ÖZKARACA, Ercüment, İş Güvencesi Sistemine Eleştirel Bakış, İstanbul Barosu–Galatasaray Üniversitesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2011 Yılı Toplantıları, İstanbul Barosu Yayınları, 2012, Sayfa Aralığı: 92-165.

ÖZMUMCU, Seda, "Karşılaştırmalı Hukuk ve Türk Hukuku Açısından Zorunlu Arabuluculuk Sistemine Genel Bir Bakış", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt: LXXIV, Sayı: 2, 2016, Sayfa Aralığı: 807-842.

ÖZTÜRK BİLGİN, Esma Nur, İşe İade Davasının Sonuçları, Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2019.

PARLAK, Metin, "İşe İade Davasının Sonuçları", Liberal Düşünce Dergisi, Cilt: 24, Sayı: 93, 2019.

PEKCANITEZ, Hakan, ATALAY, Oğuz, ÖZEKES, Muhammet, Medeni Usul Hukuku, 12. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınevi, 2011.

SARI, Ayşegül, İş Sözleşmesinin İşçinin Davranışından Kaynaklanan Nedenlerle Feshi, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2019.

SARIBAY, Gizem, Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Kapsamında Fesih Usulü, Feshe İtiraz ve Feshe İtirazın Sonuçları, İstanbul, Legal Yayınları, 2007.

SENYEN KAPLAN, E. Tuncay , "İş Sözleşmesini Fesih Hakkının Sınırlandırılması", İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 15 (1) , Sayı 1, 2016, Sayfa Aralığı: 313-353.

SENYEN KAPLAN, E. Tuncay, Bireysel İş Hukuku, 10. Baskı, Ankara, Gazi Kitabevi, 2019.

SOYER, M. Polat, 158 Sayılı ILO Sözleşmesi Çerçevesinde Yapılması Gerekenler, İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu ile İşçinin Feshe Karşı Korunması, Galatasaray Üniversitesi-İstanbul Barosu, İstanbul 2002, Sayfa Aralığı: 269-294.

SOYER, M. Polat, "Feshe Karşı Korumanın Genel Çerçevesi ve Yargıtay Kararları Işığında Uygulama Sorunları", İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları, İstanbul, Legal Yayınları, 2005, Sayfa Aralığı:27-69 (Feshe Karşı Korumanın Genel Çerçevesi).

SUBAŞI, İbrahim, Türk İş Hukukunda İş Güvencesi, İstanbul, Beta, 2011.

SUBAŞI, İbrahim, İşe İade Davaları ile İlgili Bazı Uygulama Sorunları, Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ankara, Seçkin, 2017, Sayfa Aralığı: 591-636.

SUBAŞI, İbrahim, İşverenin İş Güvenliği Hizmetlerini Sağlama Yükümlülüğü, I. İş Hukuku Kongresi, Aristo Yayınevi, İstanbul, 2022, Sayfa Aralığı: 199-263.

SÜMER, Haluk Hadi, KAYIRGAN, Hasan, İşçilik Alacakları ve Hesaplamaları, 2. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2021.

SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, 20. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2021.

ŞAHLANAN, Fevzi, "İş Güvencesi Kanunu'nun Kapsamı ve Yasal Süreç", MESS Mercek Dergisi, 2003, Sayfa Aralığı: 15-20.

ŞAHLANAN, Fevzi, "Şirket Birleşmelerinde İşletme Gerekleri ile İş Akdinin Feshi", Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 1, Sayı: 4, Aralık 2006, Sayfa Aralığı: 13-19.

ŞAKAR, Müjdat, İş Hukuku Uygulaması, 12. Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2018.

TAŞKENT, Savaş, İş Güvencesi ve Yeni Yasal Düzenleme, Ankara, Belediye-İş Sendikası, 2002.

TAŞKENT, Savaş, Açıklamalı İçtihatlı 4857 Sayılı İş Kanunu, İstanbul, 2018 (İş Kanunu).

TEMEL, Didem Damra, BAYRAK, Yıldırım, Uygulamada İşçilik Alacakları - İş Güvencesi ve İş Yargılama Usulü,2. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2022.

TİRYAKİ, Hamit, İşe İade Davalarında Hükmün Uygulanması, Cilt:2, Ankara, Bilge, Ocak 2018.

TOPAL, Güneş, İş Kanununa Göre Geçerli Nedenlerle Yapılan Fesih ve İş Güvencesinin Uygulanmadığı Durumlarda Bildirimli Feshin Karşılaştırılması, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2008.

TULUKÇU, Nezihe Binnur, İş Güvencesi İşe İade, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2017.

TUNCAY, A. Can, "İş Güvencesi Yasası Neler Getiriyor", Çimento İşveren Dergisi, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası, Cilt: 17, Sayı: 1, Ocak 2003, Sayfa Aralığı:3-18.

TUNCAY, A. Can, İş Sözleşmesini Türleri ve Yeni İstihdam Biçimleri, Yeni İş Yasası Sempozyumu, İstanbul, İB-GSÜ, 2003, Sayfa Aralığı: 125-145.

TUNCAY, A. Can, "Geçerli Nedenle İş Sözleşmesinin Feshi ve İşe İade Davaları Toplantısı, 14 Haziran 2007", TÜSİAD İş Kanunu Toplantısı Dizisi – IV, Aralık 2007, Sayfa Aralığı: 15-40 (İşe İade).

UÇUM, Mehmet, "İşe İade Taleplerinde Başlıca Sorunlar", İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları, Legal, 2005, Sayfa Aralığı: 72-93.

UÇUM, Mehmet, "İşe İadede İşverenin Çağrısına Rağmen İşe Başlamamanın Hukuki Sonuçları", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi, Sayı: 2, 2006, Sayfa Aralığı: 177-192.

UÇUM, Mehmet, ÇAKMAKÇI, Ramazan, Gerekçeli, Atıflı, Karşılaştırma Tablolu Eski ve Yeni Kanun Metinleri İle Birlikte İş Kanunu ve İlgili Temel Mevzuat, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2003.

ULUCAN, Devrim, 4857 Sayılı Kanuna Göre İş Sözleşmesi Türleri, Yeni İş Yasası, Türkiye Toprak İşverenleri Sendikası, İstanbul, 2003.

ULUCAN, Devrim, İş Güvencesi, 2. Baskı, Türkiye, Toprak, Seramik Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası Yayını, İstanbul, 2003.

ULUCAN, Devrim, "4773 Sayılı Kanun Çerçevesinde İş Güvencesi ve Geçerli Neden Kavramı", İş Güvencesi Temel Kavramlar ve Uygulamadan Öneriler, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu, 2. Baskı, İB-GSÜ, 2003, Sayfa Aralığı: 17-48.

UŞAN, M. Fatih, "Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Davalarının Sonuçları", Kamu İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 10, Sayı: 1, 2008.

UŞAN, M. Fatih, ERDOĞAN, Canan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 2. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2021.

UZUN, Bekir, İş Sözleşmesinin Sona Ermesi, Yeni İş Yasası Semineri, İstanbul, İTO Yayını, 2004, Sayfa Aralığı: 56-93.

ÜNLÜ, Vahap, "İşverenin Davetine Rağmen İşçinin İşe Başlamaktan Vazgeçmesi", Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 2, Sayı: 8, Aralık 2007, Sayfa Aralığı: 80-85.

YAMAN, Eda, İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları, Ankara, Turhan Kitabevi, 2009.

YILMAZ, Ejder, "İşe İade Başvurusunun Avukat Aracılığıyla Yapılabilirliği", Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 4, Sayı: 14, Haziran 2009, Sayfa Aralığı: 123-133.

YILMAZ, Ejder, Hukuk Muhakemeleri Kanunu Şerhi, 12. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2012.

YİĞİT ŞAKAR, Ayşe, "İşçiye Ödenecek Bazı Tazminatların Vergi Hukuku Bakımından Durumu", Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 5, Sayı: 17, Mart 2010, Sayfa Aralığı: 287-291.

İNTERNET KAYNAKLARI

ÖZCAN, Durmuş, İşe İade Davasının Kabulü ile Feshin Geçersizliğinin Tespitine Karar Verilmesinin Fesih Sırasında Usulüne Uygun Olarak Verilen İhbar Önelini de Geçersiz Kılıp Kılmayacağına Dair Karar İncelemesi (Değerlendirme), www.karamanbarasu.org.tr, Yayınlanma Tarihi: 15.07.2011 (erişim tarihi:16.02.2023).

https://www.calısmatoplum.org (erişim tarihi:16.12.2023).

https://www.kazanci.com.tr (erişim tarihi: 17.02.2023).

https://www.karararama.yargıtay.gov.tr (erişim tarihi: 08.01.2024).

https://www.lexpera.com.tr (erişim tarihi:16.02.2023).

https://mevzuat.sinerjias.com.tr (erişim tarihi: 13.02.2023).