T.C.
İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANA BİLİM DALI
ÖZEL HUKUK TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

İŞ HUKUKUNDA İŞE İADE KARARLARININ UYGULANMASI

Yüksek Lisans Tezi

Ali Barbaros DEMİRKOL

İSTANBUL, 2025

T.C.
İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANA BİLİM DALI
ÖZEL HUKUK TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

İŞ HUKUKUNDA İŞE İADE KARARLARININ UYGULANMASI

Yüksek Lisans Tezi

Ali Barbaros DEMİRKOL
100034455

Danışman: Prof. Dr. İbrahim SUBAŞI

İSTANBUL, 2025

ETİK BEYAN SAYFASI

Hazırlamış olduğum tez özgün bir çalışma olup YÖK ve İstanbul Ticaret Üniversitesi Lisansüstü Yönetmeliklerine uygun olarak hazırlanmıştır. Ayrıca, bu çalışmayı yaparken bilimsel etik kurallarına tamamıyla uyduğumu; yararlandığım tüm kaynakları gösterdiğimi ve hiçbir kaynaktan yaptığım ayrıntılı alıntı olmadığını beyan ederim. Bu tezin ihtiva ettiği tüm hususlar şahsi görüşüm olup İstanbul Ticaret Üniversitesi'nin resmî görüşünü yansıtmamaktadır.

Ali Barbaros Demirkol

ÖZET

Sosyo-ekonomik açıdan zayıf konumda bulunan işçinin, işveren karşısında korunmaya ihtiyaç duyduğu açıktır. Anayasamız ile güvence altına alınan çalışma hakkının ve insana yakışır yaşam koşullarının etkin biçimde sağlanabilmesi için, işçi–işveren ilişkilerinin sürekliliğinin korunması, kuralların uygulanması ve bu kuralların hakkaniyete uygunluğunun denetlenmesi büyük önem taşımaktadır. Çalışmamın konusunu oluşturan iş güvencesi düzenlemeleri de işçinin, iş ilişkisini sürdürme güvencesine sahip olması, ailesinin geçimini sağladığı ücretini kaybetme kaygısı duymadan haklarını ileri sürebilmesi amacıyla getirilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu ile işe iade davası öngörülmüştür. Bu dava, haksız veya geçersiz nedenle işten çıkarılan işçiye yeniden işine dönme imkânı tanıyan bir hukuki yoldur. Davaların hızlı, makul sürede ve düşük maliyetle sonuçlanmasını sağlamak amacıyla arabuluculuk kurumu dava şartı olarak kabul edilmiştir. 2018 yılından itibaren işe iade davalarında zorunlu arabuluculuk uygulaması başlamış; tarafların anlaşmaya varmaları halinde uyuşmazlık kesin olarak sona ermiş, anlaşma sağlanamadığında ise işçinin dava açma yolu açık bırakılmıştır. İşe iade davaları hem işçi hem işveren açısından çeşitli hukuki sonuçlar doğurmaktadır. Bu çalışmada, 4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde iş güvencesinin tanımı, unsurları, yararlanma koşulları ve zorunlu arabuluculuk kurumu ele alınmıştır. Ayrıca iş sözleşmesinin feshi, feshe ilişkin şekil ve esas kuralları, işe iade davasında verilebilecek kararlar ile bu kararların sonuçları incelenmiştir. Mahkeme kararı sonrasında işçinin işverene başvurusu, işverenin daveti, işçinin bu davete icabet etmesi veya etmemesi halinde doğacak sonuçlar; işçinin başvurusuna rağmen işe davet edilmemesi veya hiç başvuru yapılmaması durumunda uygulanacak hükümler değerlendirilmiştir. Bununla birlikte işçinin işe başlatılması veya başlatılmaması halinde doğabilecek hak ve yükümlülükler, tazminat, ücret ve diğer alacaklar doktrin ve yargı kararları ışığında ayrıntılı biçimde ele alınmıştır.

Anahtar Kelimeler: *işe iade, işe iade davası, işe iade kararı, feshin geçersizliğinin tespiti, iş güvencesi*

ABSTRACT

It is evident that workers in socio-economically disadvantaged positions require protection in their relationship with their employers. In order to effectively guarantee the right to work enshrined in our Constitution and to secure conditions of life consistent with human dignity, it is of particular importance to safeguard the continuity of labor relations, to ensure the implementation of legal rules, and to monitor their compliance with the principle of equity. Job security regulations, which constitute the subject matter of this study, have been introduced to provide employees with assurance in maintaining their employment relationship and to enable them to assert their rights without the anxiety of losing the wages that sustain their families. With the enactment of the Labor Law No. 4857, the legal mechanism of reinstatement lawsuits was established. This remedy grants employees who have been dismissed without just cause or on invalid grounds the opportunity to return to their positions. In order to facilitate the resolution of such disputes in a swift, cost-effective, and reasonable manner, the institution of mediation was introduced as a precondition for litigation. Since 2018, mandatory mediation has been applicable to reinstatement disputes; where the parties reach an agreement, the conflict is definitively resolved, whereas, in the absence of settlement, the employee retains the right to bring the matter before the court. Reinstatement lawsuits entail significant legal consequences for both employees and employers. Within the framework of Labor Law No. 4857, this study examines the concept, elements, and conditions of entitlement to job security, as well as the institution of mandatory mediation. Furthermore, the termination of employment contracts, the procedural and substantive requirements governing termination, the range of possible judicial outcomes in reinstatement cases, and the respective consequences of these rulings are analyzed. Particular attention is paid to the employee's application to the employer following a court ruling, the employer's invitation to return to work, and the outcomes contingent upon whether the employee accepts or declines such an invitation.

Keywords: *reinstatement to work, reinstatement lawsuit, reinstatement order, determination of the invalidity of termination, employment security*

İÇİNDEKİLER

Etik Beyan Sayfası ..... **ii**
Özet ..... **iii**
Abstract ..... **iv**
İçindekiler ..... **v**
Kısaltmalar ..... **viii**
Giriş **1**
BİRİNCİ BÖLÜM: İŞ HUKUKUNDA İŞ GÜVENCESİ KAVRAMI VE İŞ GÜVENCESİNDEN YARARLANMA KOŞULLARI **3**
1.1. Genel Olarak 3
1.2. Ülkemizde İş Güvencesinin Tarihçesi 4
1.3. Bireysel İş Hukukunda İş Güvencesi 6
1.4. İş Güvencesinden Yararlanma Koşulları 6
1.4.1. İş Sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanununa veya 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanununa Tabi Olması 6
1.4.2. İşçinin Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi ile Çalışması 8
1.4.3. İşyerinde Otuz veya Daha Fazla İşçinin Çalışıyor Olması 8
1.4.4. İşçinin En Az Altı Aylık Kıdeme Sahip Olması 11
1.4.5. İşçinin Belirli Konumdaki İşveren Vekillerinden Olmaması 13
1.4.6. İş Sözleşmesinin İşverence Feshedilmesi 14
1.5. Toplu İş Hukukunda İş Güvencesi 15
1.5.1. İşçi Sendikası Üyeliğinin Güvencesi 16
1.5.2. İşyeri Sendika Temsilciliğinin Güvencesi 17
1.5.3. İşyeri Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi 18
İKİNCİ BÖLÜM: İŞE İADE DAVASI **20**
2.1. Dava Şartı Zorunlu Arabuluculuk 20
2.2. İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Tahkim 27
2.3. Davanın Açılma Süresi 29

2.4. Görevli ve Yetkili Mahkeme 31
2.5. Yargılama Usulü 34
2.6. Davanın Tarafları 34
2.7. Davanın Konusu ve Hukuki Niteliği 36
2.8. İspat Yükü 37
2.9. Karara Karşı Kanun Yolu 39
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: İŞE İADE DAVASININ SONUÇLARI 40
3.1. Feshin Geçerli Olduğuna Karar Verilmesi (Davanın Reddi) 40
3.2. Feshin Geçersiz Olduğuna Karar Verilmesi (Davanın Kabulü) 42
3.2.1. İşçinin İşverene Başvurma Zorunluluğu 45
3.2.2. İşçinin İşverene Başvurmaması 46
3.2.3. İşçinin İşverene Başvurması 48
3.2.3.1. Şekli Şartlar 52
3.2.3.2. Muhatap 54
3.2.3.2.1. Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisi 55
3.2.3.2.2. Geçici İş İlişkisi 55
3.2.3.2.3. İşyerinin Devri 56
3.2.3.3. İşçinin İşe İade Başvurusunda Samimi Olması 57
3.2.3.3.1. Samimi Olma Kavramı 58
3.2.3.3.2. İşçinin İşe İade Başvurusu Esnasında Farklı Bir İşte Çalışmasının Samimiyet Yönünden Değerlendirilmesi 61
3.2.3.4. Başvurunun İspatı 62
3.2.4. İşçinin İşe Başvurusunun Ardından İşverenin İşçiyi İşe Davet Etmesi 64
3.2.4.1. Şekli Şartlar 66
3.2.4.2. Muhatap 68
3.2.4.3. İşverenin İşe Davetinde Samimi Olması 68
3.3. İşçinin İşe İade Başvurusunun Ardından İşe Davet Edilmesine Rağmen İşe Başlamaması 75

3.4. İşverenin İşe Davetine Rağmen İşçinin İşe Geç Başlaması 78
3.5. İşçinin Tekrar İşe Başladıktan Sonra İş Sözleşmesine Son Verilmesi 79
3.6. İşverenin İşçiyi İşe Başlatması Halinde Geçersiz Feshin Sonuçları 79
3.6.1. Feshin Geçerliliği 80
3.6.2. Boşta Geçen Süre Ücreti ve Diğer Hakların Ödenmesi 81
3.6.2.1. Boşta Geçen Süre Ücreti ve Diğer Hakların Hesaplanması 84
3.6.2.2. İşçinin Boşta Geçen Sürede Farklı İşyerinde Çalışmış Olması 86
3.6.3. Peşin Ödenen Tazminat ve Diğer Ücretlerin Mahsubu 88
3.7. İşverenin İşçiyi İşe Davet Etmemesi 89
3.7.1. İş Sözleşmesinin Durumu 90
3.7.2. İş Güvencesi (İşe Başlatmama) Tazminatı 91
3.7.3. Boşta Geçen Süre Ücreti ve Diğer Haklar 97
3.7.4. İhbar Tazminatı 97
3.7.5. Kıdem Tazminatı 100
3.7.6. Yıllık İzin Ücreti Alacağı 102
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: YARGILAMA DEVAM EDERKEN ORTAYA ÇIKABİLECEK BAZI DURUMLAR 104
4.1. Davanın Konusuz Kalması 104
4.2. İşçinin Tekrar İşe Başlaması 104
4.3. İşçinin Vefatı 106
4.4. İşyerinin Kapanması 108
SONUÇ 111
KAYNAKÇA 115

KISALTMALAR

b. **:** Baskı

bkz. : Bakınız

C. : Cilt

E. **:** Esas Numarası

HD. **:** Hukuk Dairesi

HMK. **:** 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu

HUAK **:** 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu

HUAKY **:** Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu Yönetmeliği

İK **:** 4857 sayılı İş Kanunu

ILO : Uluslararası Çalışma Örgütü

İMK : 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu

K. **:** Karar Numarası

m. **:** Madde

RG. **:** Resmi Gazete

s. **:** Sayfa

S. **:** Sayı

STİSK : 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

T. **:** Tarih

TBK. **:** 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu

Y. **:** Yıl

Yarg. **:** Yargıtay

GİRİŞ

Sanayi Devrimi sonrasında seri üretim usullerine geçilmesi ve fabrikaların kurulması ile işçi sınıfı doğmuştur. İş ilişkilerinde, işçinin işverene kıyasla sosyo-ekonomik açıdan daha dezavantajlı bir konumda yer alması, taraflar arasında doğal bir eşitsizliğe yol açmaktadır. Bu nedenle, sosyo-ekonomik açıdan güçsüz olan işçinin işveren karşısında korunma ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Doktrin ve yargı kararlarında bu koruma mekanizmasının kamu düzeni gereği zorunlu olduğu kabul edilmektedir. İş sözleşmesinin feshine karşı işçinin himaye edilmesi de bu kapsamda değerlendirilmektedir. Bu hukuki çerçevede, iş güvencesi ile işçinin işe iadesine dair düzenlemeler, Türkiye'de ilk kez 4773 sayılı Kanunla getirilen değişiklikler vasıtasıyla 4857 sayılı İş Kanunu'nda gerçekleştirilmiştir.

İş güvencesi kavramı, anılan düzenlemelerle İş Hukukuna girmiş ve işveren tarafından iş sözleşmesinin haksız olarak sona erdirilmesini engellemek için feshin geçerli sebebe dayanması şartı da İş Kanunu'nda yer almıştır. Ayrıca iş sözleşmesinin sürekliliğini sağlamak ve işçiyi işverene karşı korumak için en etkili olanak, işe iade davası açma imkânının işçiye verilmesi olmuştur.

İşçi, iş güvencesi kapsamındaki haklarını, işe iade davası ikame etmek suretiyle ve işveren tarafından gerçekleştirilen fesih işleminin geçerli bir nedene dayanmadığını ileri sürerek kullanmaktadır. İşe iade davası, işçinin iş sözleşmesinin devamlılığını sağlamayı hedefleyen ve çalışılmayan dönemde maruz kalınan maddi zararların tazminini amaçlayan, kendine özgü bir dava türüdür.

4857 sayılı İş Kanunu'nda, 20. maddenin yanı sıra 18, 19, 21 ve 29. maddeler gibi hükümlerle, işveren tarafından yapılacak geçerli fesih işlemleri belirli kaidelerle sınırlandırılmıştır. İşe iade talebi, mezkûr kanun maddelerine dayanılarak ileri sürülür ve 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu (İMK) kapsamında yer alan birçok farklı düzenlemeye de tabidir.

Çalışmanın ilk bölümünde, 4857 sayılı İş Kanunu bağlamında iş güvencesinin tanımı ve öğeleri, iş güvencesinden faydalanma koşulları, iş sözleşmesinin fesih şekli ve esasları ile zorunlu arabuluculuk kavramları değerlendirilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde, işe iade davası öncesi zorunlu arabuluculuk müessesesi, bu davada yetkili ve görevli mahkeme, özel hakeme başvuru, işe iade davasındaki önemli konular, davanın açılma süresi, davada yargılama usulü ve karara karşı gidilecek kanun yolu gibi hususlar irdelenecektir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde, davanın kabulü kararından sonra işverene başvuru, işçinin işverence işe daveti, bu davete işçinin icabet etmesi veya etmemesi sonucunda ortaya çıkan neticeler ile işçinin başvurusuna rağmen işverence işe çağrılmaması veya işçinin hiç başvuru yapmamasının sonuçları; İş Kanunu düzenlemeleri ile İş Mahkemeleri Kanunu'nda yer alan hükümler ve bu hükümlerin İş Kanunu'nda yaptığı değişikler çerçevesinde irdelenmiştir. Bununla birlikte işe iade kararı akabinde işçi ve işverenin uyması gerekli olan usuli kurallar ele alınmış, işe başlatması veya başlatmaması olasılıkları ve bu olasılıklar çerçevesinde talep edilebilecek tazminat ve ücretler, başkaca hakları ve işe başlatmama tazminatı hususları ilgili mevzuat ile güncel ve ilke Yargıtay kararları nazara alınarak detaylı şekilde ifade edilmiştir.

Çalışmanın dördüncü bölümünde, işe iade davası devam ederken karşılaşılabilecek bazı durumlar ilgili mevzuat ve güncel yargı kararları çerçevesinde incelenmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM: İŞ HUKUKUNDA İŞ GÜVENCESİ KAVRAMI VE İŞ GÜVENCESİNDEN YARARLANMA KOŞULLARI

1.1. Genel Olarak

İş güvencesi kavramı, geniş anlamıyla "çalışma hakkının himaye edilmesi" şeklinde de ifade edilmektedir. Ancak esas itibarıyla bu kurum, geçimini emeğiyle sağlayan bağımlı işçileri, geçerli bir sebep bulunmaksızın işveren tarafından iş ilişkisine son verilmesi tehlikesine karşı korumak amacıyla, işverenin fesih yetkisini sınırlayan veya engelleyen işçiyi koruyucu hükümleri barındıran bir İş Hukuku müessesesidir.

İş güvencesi kavramı, hukuken dar ve geniş olmak üzere iki farklı şekilde kullanılmaktadır. Dar anlamıyla, iş güvencesi, işçinin fesih işlemine karşı korunmasını ifade eder. Bu kapsamda yer alan bir işçinin sözleşmesini feshetmek isteyen işveren, fesih için geçerli bir sebep bildirmekle yükümlüdür. İşverence yapılan bu feshin yargısal denetimi, işe iade davası yoluyla sağlanır. Kavram geniş anlamda kullanıldığında ise, işçinin feshe karşı korunmasının yanı sıra, işini kaybetmesi sonucu ortaya çıkan zararların telafisini hedefleyen diğer önlemleri de kapsar. Bu bağlamda, kıdem tazminatına ve bildirim sürelerine ilişkin düzenlemeler de geniş anlamdaki iş güvencesi kavramının kapsamına dâhil edilir. Çalışmanın ilerleyen bölümlerinde iş güvencesi, dar anlamıyla, yani yalnızca işçinin feshe karşı korunmasını ifade edecek şekilde ele alınmıştır. Bu yaklaşım doğrultusunda, dar anlamdaki iş güvencesi, işverence yapılan feshin gerçek nedeninin bulunup bulunmadığının mahkeme tarafından denetimini ve geçerli bir nedene dayanmadan feshedilen işçinin mahkeme kararı ile işe iadesinin sağlanmasını içerir. Bu nedenle dar anlamdaki iş güvencesi aynı zamanda "feshe karşı korunma" olarak da adlandırılmaktadır.[1] İş sözleşmesinin işveren tarafından haksız olarak feshedilmesi durumunda öngörülen her türlü yaptırım da dar anlamdaki iş güvencesinin çatısı altında yer alır.

Geniş anlamda iş güvencesi, işçi ile işveren arasında kurulan iş ilişkisinin devamlılığını sağlamayı hedeflemekle birlikte, temel olarak iş sözleşmesinin işveren tarafından haksız olarak feshedilmesi durumunda, işçinin maruz kaldığı zararı

[1] Bektaş Kar, **İş Güvencesi ve Uygulaması**, 4. b., Ankara: Yetkin Yayıncılık, 2020, s.22.

hafifletmeye ve mağduriyetini telafi etmeye yönelik önlemlerin bütününden meydana gelmektedir. İş güvencesi kapsamında yer alan bir çalışanın sözleşmesinin haksız feshi neticesinde, işverenin kıdem tazminatı, işsizlik ödemesi ve benzeri mali yükümlülüklerle sorumlu tutulması, bu geniş tanımın kapsamına dâhildir. İşçinin işine iade edilmesini öngören düzenlemeler ile işverenin iş sözleşmesinde tek taraflı ve keyfi olarak değişiklik yapmasını engelleyen hükümler de geniş anlamda iş güvencesinin kapsamını oluşturmaktadır.[2]

1.2. Ülkemizde İş Güvencesinin Tarihçesi

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), 1963 yılında, 119 sayılı Tavsiye Kararı ile iş güvencesine ilişkin bazı tavsiyelerde bulunmuştur.[3] Daha sonra ILO, 1982 yılında 158 sayılı Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesini yayınlamıştır.[4] İlgili sözleşmenin 4. Maddesinde işçinin kapasitesine veya işin yürütümüne veya işyeri gereklerine dayalı geçerli bir son verme nedeni olmadıkça hizmet ilişkisine son verilemeyeceği, 8. Maddesinin 1. Fıkrasında Hizmet ilişkisine haksız olarak son verildiği kanısında olan bir işçinin mahkeme, iş mahkemesi, hakemlik kurulu veya hakem gibi tarafsız bir merci nezdinde itirazda bulunma hakkı olduğu, 9. Maddenin 3. Fıkrasında feshin geçerli bir nedeninin bulunduğunu ispat yükü işverene ait olduğu, 10 maddede, itirazı incelemekle yetkilendirilmiş olan merci, fesih işlemini haksız bulursa, bu işlemi iptale veya işçinin işe iadesini öngörmeye yahut önermeye, bu konuda yetkili değilse ya da bunu uygulanabilir bulmazsa yeterli bir tazminata ya da uygun görülen başka bir telafi biçimini kararlaştırmaya yetkili kılınacağı hüküm altına alınmıştır.

TBMM'nin bu sözleşmenin kabulüne ilişkin yetki yasası 9.6.1994 tarihinde kabul edildi. Bu Yasa 18.06.1994 tarihli Resmi Gazete'de yayımlandı.[5] Bakanlar Kurulu, yetki

---

[2] **Kar**, İş Güvencesi, s.22.

[3] ILO, ‘’R119 - Termination of Employment Recommendation’’, 1963, No:119 (Çevrimiçi) https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_fr/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE%2CP55_LANG%2CP55_DOCUMENT%2CP55_NODE:REC%2Cen%2CR119%2C%2FDocument (Erişim Tarihi: 05.06.2024).

[4] ILO, ‘’ 158 No’lu Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesi’’, 1982, (Çevrimiçi) https://www.ilo.org/tr/resource/158-nolu-hizmet-iliskisine-son-verilmesi-sozlesmesi (Erişim Tarihi: 05.06.2024).

[5] RG., Tarih: 18.06.1994, Sayı: 21964.

yasasına dayanarak mezkûr sözleşmeyi 10.08.1994 tarihinde onayladı. Bu karar 12.10.1994 tarihli Resmi Gazete'de yayımlandı.[6] Onay işlemi, kararın ILO'ya 04.01.1995 tarihinde tescil ettirilmesiyle tamamlandı.[7] Ülkemizde iş güvencesinin temelini oluşturan yasal düzenleme ise 4773 sayılı Kanun ile getirilmiştir[8]. Bu Kanun ile başta 1475 sayılı İş Kanunu'nda olmak üzere, mevzuatımızda pek çok değişiklik yapılmış; böylece 158 sayılı Sözleşme 'ye taraf olmanın gereği yerine getirilmeye çalışılmıştır. 1475 sayılı İş Kanunu'da yapılan revizelere rağmen halen yetersiz olması sebebiyle yeni bir iş kanunu hazırlanmış ve 22.05.2023 tarihinde kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu, 10.06.2003 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanmıştır.[9] Bu kanunda 4773 sayılı kanun ile getirilen iş güvencesine ilişkin hükümler büyük ölçüde korunmuştur.

4857 sayılı Kanun ile tesis edilen iş güvencesi sistemi, kapsam dâhilindeki hukuki ilişkilerde işverene ait olan fesih serbestisini ortadan kaldırmıştır. Süreli fesih hakkının doğması, ancak Kanun'da açıkça belirtilen geçerli nedenlerin ortaya çıkışına bağlanmış ve bu koşulların oluştuğuna dair ispat külfeti işverene yüklenmiştir. Bu şartların gerçekleşmediği fesihler için işe iade davası öngörülmüştür. İşverene mali bir yaptırım uygulama amacıyla, iş güvencesi tazminatına ek olarak, boşta geçen sürelere ilişkin en çok dört aya kadar ücretin tazminat olarak ödenmesi hükmü getirilmiştir. [10]İş güvencesine dair bu düzenleme, Türkiye tarafından 1994 yılında onaylanan 158 sayılı ILO Sözleşmesi'nin gereklerini yerine getirmiş ve bu suretle Avrupa Birliği normlarına da uyum sağlamaya çalışılmıştır. Ancak, Basın İş Kanunu kapsamında çalışan işçilere 4857 sayılı İş Kanunu m. 116 uyarınca İş Kanunu'nun 18, 19, 20, 21 ve 29. maddeleri kıyasen uygulanabilecekken; Deniz İş Kanunu ile 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (TBK) kapsamında hizmet sözleşmesi ile çalışanlar iş güvencesi kapsamına alınmamıştır. Bu nedenle, ILO sözleşmesine halen tam uyumluluk sağlanamamıştır.[11]

[6] RG., Tarih: 12.10.1994, Sayı: 22079.
[7] Yıldırım Koç, **İş Güvencesi Yasa Tasarıları (1992-2001)**, TÜRK-İŞ Dergisi, 2001, s. 24.
[8] RG., Tarih: 15.06.2002, Sayı: 24847.
[9] RG., Tarih: 10.06.2003, Sayı: 25134.
[10] Kar, **İş Güvencesi,** s. 24.
[11] Durmuş Özcan, **İş Hukukunda Fesih ve İş Güvencesi**, Ankara: Adalet Yayıncılık, 2013, s. 143.

1.3. Bireysel İş Hukukunda İş Güvencesi

İşçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi, bu yol ile işe iade talep hakkı kazanabilmesi 4857 sayılı Kanun m. 18 ve devamı maddelerinde düzenlenen şartların varlığı ile mümkündür.[12] İlgili maddenin birinci fıkrası, '' *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.* ***(Ek cümle: 10/9/2014-6552/2 md.)*** *Yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz*.'' Şeklinde düzenlenmiştir. Aynı kanunun 19. Maddesi, '' *İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır*.'' Şeklinde düzenlenmiş, yine aynı kanunun 20. Maddesinin 1. Fıkrasında işverenin, 4857 sayılı İş Kanunu m.18 v.d. hüküm altına alınan düzenlemelere uymadan işçinin iş akdini feshetmesi halinde işçiye işe iade talep etme hakkı verilmiştir.

1.4. İş Güvencesinden Yararlanma Koşulları

1.4.1. İş Sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanununa veya 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanununa Tabi Olması

İş güvencesi 4857 sayılı İş Kanunu ve 5953 sayılı Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanununda (İş Kanununun 18, 19,20, 21 ve 29 uncu maddesi hükümleri kıyas yoluyla uygulanacağı düzenlenmiştir.) düzenlendiği için yalnızca bu kanun kapsamındaki işçiler iş güvencesinden faydalanabilir. Bu Kanunlar dışında kalan TBK ile Deniz İş Kanunu kapsamındaki iş ilişkilerinde kural olarak iş güvencesi hükümleri uygulanmaz ve işçilerin işe iade talep hakkı bulunmaz.[13] Bu konuyla alakalı önüne gelen uyuşmazlıkta Yargıtay 22. Hukuk Dairesi davacı işçinin

[12] Sami Narter, **İş Güvencesi, İşe İade Davaları ve Tazminatlar**, Ankara: Adalet Yayıncılık, 2022, s. 105.
[13] Fatih Uşan, Ersin Erdoğan ve Canan Erdoğan, **Yargıtay Ve Bölge Adliye Mahkemesi Kararları Işığında Bireysel İş Hukuku Ve İş Yargılaması**, Ankara: İNTES Yayınevi, 2021, s. 203.

Liman Müdürlüğü'nde gemi kaptanı olduğu bir uyuşmazlıkta özetle, '' *4857 sayılı İş Kanunu'nun kapsamı belirlenirken, açıkça deniz taşıma işlerinde çalışanların bu Kanun kapsamında bulunmayacakları kararlaştırılmıştır. Basın çalışanları, özel kanun olan Basın İş Kanunu'nun 6. maddesi yollaması ile, iş güvencesi hükümlerine tabi iken, Deniz İş Kanunu'nda bu yönde bir düzenleme yoktur. Böylece, Deniz İş Kanunu kapsamında gemiadamının iş güvencesi hükümlerine tabi olması mümkün değildir.*'' Şeklinde hüküm kurmuştur.[14]

Önceki paragrafta iş güvencesinden 4857 sayılı İş Kanunu ve 5953 sayılı Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanununun kapsamındaki işçilerin yararlanacağını belirtilmiş ise de bu kanunların kapsamı dışında çalışan işçilerin iş güvencesinden yararlanamayacağına dair emredici bir hüküm bulunmamaktadır. Bu sebeple, taraflar bireysel veya toplu iş sözleşmelerinde ilgili Kanunlar kapsamında yer almayan işçilerin de iş güvencesinden yararlanabileceklerini kararlaştırabilirler.[15] Bu konuyla ilgili Yarg. 9. HD. 2008/40711 E. Sayılı kararında özetle, '*' Dosya içeriğine göre somut uyuşmazlıkta davacı işçinin davalıya ait işyerinde uçucu personel olarak çalıştığı, ancak işyerinde üye sendika ile imzalanan ve yürürlükte olan Toplu İş sözleşmesi hükümlerinden yararlandığı. Toplu İş sözleşmesi ile davacının 4857sayılı İş Kanunu'nun 18. ve devam ı maddeleri olan iş güvencesi hükümlerinden yararlanmasının öngörüldüğü, iş mahkemesinin görevli olduğu anlaşılmaktadır. Mahkemece işin esasına girilerek, ispat yükü kendisinde olan davalının geçerli nedeni kanıtlayamaması nedeni ile feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar vermesi isabetlidir.*'' şeklinde hüküm kurarak hava taşıma işlerinde çalışan işçilerle yapılan toplu iş sözleşmesine eklenen iş güvencesi hükümlerinin geçerli olacağını hüküm altına almıştır.[16]

[14] Yarg. 22. HD., T. 04.04.2017, 2017/30594 E., 2017/7664 K., https://kararara ma.yargitay.gov.tr (Erişim Tarihi: 11.06.2024).
[15] Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, Orhan Ersun Civan, Atike Eda Manav Özdemir, Fatma Burcu Savaş Kutsal, Ahmet Evcimen, **İş Hukukunda Uzman Arabuluculuk**, Ankara: Adalet Bakanlığı Hukuk İşleri Genel Müdürlüğü Arabuluculuk Daire Başkanlığı, 2023, s. 205.
[16] Yarg. 9. HD., T. 22.12.2008, 2008/40711 E., 2008/34678 K., www.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi: 12.06.2024)

1.4.2. İşçinin Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi ile Çalışması

4857 sayılı İş Kanunu m.18/1: ‘’ *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*.’’ Hükmünde iş güvencesine tabi olmanın koşullarından birisi olarak belirsiz süreli iş sözleşmesi koşulu sayılmıştır. Öncelikle belirsiz süreli iş sözleşmesinin ne olduğunun tespit edilmesi gerekilmektedir.4857 sayılı İş Kanunu m.9/1: ‘’*Taraflar iş sözleşmesini, Kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler.*’’ Aynı maddenin ikinci fıkrası şu şekildedir: ‘’ *İş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli yapılır. Bu sözleşmeler çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmî süreli yahut deneme süreli ya da diğer türde oluşturulabilir*.’’ Aynı kanunun 11/1. Hükmü şu şekildedir: ‘’*İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme 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.*’’ Eğer sözleşme belirli süreli iş sözleşmesi olarak yapılmış olmakla birlikte 4857 sayılı İş Kanunu m.11’de sayılan taşımayan sözleşmeler de belirsiz süreli iş sözleşmesi sayılacaktır.[17] Öte yandan, belirsiz süreli olmak koşuluyla kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler de, kanunda sayılan diğer koşulların varlığı halinde iş güvencesi kapsamında olacaklardır.[18]

1.4.3. İşyerinde Otuz veya Daha Fazla İşçinin Çalışıyor Olması

4857 sayılı İş Kanunu m.18/1: ‘’ ***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*.’’ Hükmü bulunmaktadır. Bu maddeye göre işçinin iş güvencesinden yararlanabilmesi için elzem bir diğer koşul,

[17] Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, **Bireysel İş Hukuku Dersleri**, İstanbul: Oniki Levha Yayınları, 7. b., 2025, s. 557.
[18] **Ekmekçi/ Yiğit,** s.558.

işyerinde otuz veya daha fazla işçi çalışması gerekliliğidir. 4857 sayılı İş Kanunu m.4/b'ye göre 50'den az işçi çalıştırılan (50 dâhil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerinin uygulanamayacağı düzenlenmiştir. İlgili özel düzenleme nedeniyle, tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerindeki işçilerin İş Kanunu hükümlerine tabi olabilmesi ve dolayısıyla iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için, işyerinde elliden fazla (en az elli bir) işçi çalıştırılması şartının sağlanması gerekmektedir.[19]

İşçi sayısı tespitinin nasıl yapılacağı mevzuat ve ilke Yargıtay kararları ile ortaya konulmuştur. 4857 sayılı İş Kanunu m.18/4 düzenlemesi uyarınca otuz işçi sayısı sadece tek bir işyerine göre değil, aynı işverene ait aynı işkolundaki işyerlerinde çalışan işçi sayısının toplamına göre belirlenecektir. İşyerlerinin, aynı bölgede veya ilde bulunma zorunluluğu bulunmayıp; aynı işkolunda olmaları yeterlidir.[20] Uygulamada ortaya çıkan bir takım ihtilaflar da Yargıtay tarafından çözüme kavuşturulmuştur. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi verdiği bir kararda özetle, '' *Otuz işçi sayısının belirlenmesinde belirli-belirsiz süreli, tam- kısmi süreli, daimi-mevsimlik iş sözleşmesi ile çalışanlar arasında bir ayırım yapılamaz. Fesih bildirimin yapıldığı tarihte 30 işçi sayısının tespitinde göz önünde bulundurulacak işçinin iş sözleşmesinin devam etmekte olması yeterli olup, ayrıca fiilen çalışıyor olması gerekmemektedir. Ancak hastalık, iş kazası, gebelik yada normal izin ve benzeri nedenlerle ayrılan işçi yerine bu süre için ikame işçi temin edilmiş ise, 30 işçi sayısında ikame edilen işçi dikkate alınmayacaktır. Konumu itibarıyla güvence kapsamı içerisinde olmayan işveren vekillerinin ve yardımcılarının da işyerinde çalışan işçi sayısının belirlenmesinde dikkate alınması gerekir. Dairemizin uygulaması bu yöndedir. Fesih bildirim tarihinden önce iş sözleşmesi feshedilen, bu nedenle feshin geçersizliği davası açıp, lehine feshin geçersizliğine karar verilen işçinin işverene işe başlatılması için başvurusu halinde, adı geçen işçinin de 30 işçi sayısında değerlendirilmesi gerekir. Böyle bir durumda feshin geçersizliğine ilişkin dava sonuçlanmamış ise, bekletici mesele yapılarak sonucu beklenmelidir. İş Kanunu kapsamı dışında kalan ve işçi sıfatını taşımayan çırak, stajyer ve meslek öğrenimi gören öğrencilerle süreksiz işlerde çalışanlar, keza işyerinde ödünç(geçici) iş ilişkisi ile çalıştırılanlar ile alt işveren işçileri o işyerinde çalışan işçi sayısının belirlenmesinde hesaba katılmazlar. Alt işverenin*

[19] İbrahim Subaşı, **Türk İş Hukukunda İş Güvencesi**, İstanbul: Beta Yayınevi, 2011, s.119.
[20] Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, **İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1: Bireysel İş Hukuku**, Ankara: Lykeion Yayınları, 8. b., 2025, s. 304; Subaşı, **İş Güvencesi**, s. 89.

işçileri otuz işçi kıstasının belirlenmesinde dikkate alınmazlar; fakat, iş güvencesi hükümlerinden kaçmak amacıyla, işçilerin bir kısmının muvazaalı olarak taşeron işçisi olarak gösterilmesi halinde, bu işçilerin de işçi sayısına dahil edilmesi gerekir.'' Şeklinde hüküm kurmuştur. Bu karar ile tam, kısmi, belirli, belirsiz süreli, mevsimlik, daimi iş sözleşmesiyle çalışan tüm işçilerin otuz işçi sayısının tespitinde dikkate alınacağı, işçinin iş sözleşmesinin devam etmekte olması yeterli olup, ayrıca fiilen çalışıyor olması gerekmediği fakat iş kazası, hastalık, gebelik veya normal izin ile ayrılan işçinin yerine bu süreyle sınırlı olarak işçi temin edilmesi halinde ikame edilen işçi sayıya dahil edilmeyeceği, itibarıyla güvence kapsamı içerisinde olmayan işveren vekillerinin ve yardımcılarının da işyerinde çalışan işçi sayısının belirlenmesinde dikkate alınması gerektiğini, İş Kanunu'nun kapsamı dışında kalan stajyer, çırak, meslek öğrenimi gören öğrenciler, süreksiz işlerde çalışanlar, geçici (ödünç) iş ilişkisi ile çalışanlar ve alt işveren işçileri işçi sayısının belirlenmesinde dikkate alınmayacağını, İş güvencesi hükümlerini dolanmak amacıyla, işçilerin bir kısmının muvazaalı olarak alt işveren (taşeron) işçisi olarak gösterilmesi halinde ise bu işçiler başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri kabul edileceğini hüküm altına almıştır.[21]

Otuz işçi sayısının tespitinde işçi sayısının hangi anda sağlandığının tespiti önem arz eder. Kanunda otuz ve üzerinde işçi sayısının hangi tarihe göre aranacağı konusunda bir açıklık yoktur. Doktrindeki bir görüşe göre, iş sözleşmesinin feshedildiğinin işçiye bildirildiği tarihte, işyerinin normal bir şekilde işleyebilmesi için çalıştırılması gereken işçi sayısı belirlenmelidir.[22] Başka bir görüşe göre ise, otuz işçi sayısının tespitinde, iş sözleşmesinin feshedildiği tarihte bu işyerinde çalışan işçi sayısı esas alınmalıdır.[23] Kanaatimce bu konuda, iş sözleşmesinin feshedildiği veya fesih bildiriminin yapıldığı tarihteki işçi sayısını dikkate alan görüş daha isabetlidir. Nitekim Yargıtay da bu görüştedir.[24]

---

[21] Subaşı, **İş Güvencesi**, s. 96-97.

[22] Mustafa Kılıçoğlu, Kemal Şenocak, **İş Güvencesi Hukuku**, İstanbul: Legal Yayıncılık, 1. b., 2007, s. 16; Polat Soyer, **Feshe Karşı Korunmanın Genel Çerçevesi ve Yargıtay Kararları Işığında Uygulama Sorunları, İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları Konulu Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı**, İstanbul: Legal Yayını, 2005, s. 42.

[23] Savaş Taşkent, **İş Sözleşmesinin Kurulması ve Sona Ermesi, Yeni İş Yasası (Seminer Notları ve İş Kanunu), Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, 25-29 Haziran 2003 Çeşme**, İstanbul, 2004, s. 116; Erdal Gökçe, **Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları**, İstanbul: Legal Yayıncılık, 2008, s.61-62; Öner Eyrenci, ''4857 sayılı İş Kanunun İle Getirilen Yeni Düzenlemeler'', **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi,** İstanbul: Legal Yayıncılık, 2004, c.1, s. 32

[24] ''… 4857 sayılı Kanun'un 18. maddesinin birinci fıkrasına göre iş güvencesi hükümlerinden yararlanmak için otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerinde çalışmak gerekir. Aynı maddenin dördüncü fıkrasına göre

1.4.4. İşçinin En Az Altı Aylık Kıdeme Sahip Olması

4857 sayılı İş Kanunu m.18/1: ‘’ *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*.’’ Hükmü bulunmaktadır. İşçinin iş güvencesi hükümlerine tabi olmasının bir başka koşulu, işçinin altı aylık kıdeme sahip olmasıdır. 6552 sayılı Kanun’la 4857 sayılı İş Kanunu m.18/1’e şu cümle eklenmiştir: ‘’ *Yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz.*’’ Dolayısıyla yeraltında çalışan işçiler, altı aylık kıdem süresini doldurmamış olsa dahi, diğer koşullar var ise iş güvencesi hükümlerine tabidir.

4857 sayılı İş Kanunu m.18/2: ‘’ *Altı aylık kıdem hesabında bu Kanunun 66 ncı maddesindeki süreler dikkate alınır*.’’ İşçinin en az altı aylık kıdemi, fesih bildiriminin tebliğ edildiği tarihte çalışma süresinden sayılan haller de dikkate alınmak suretiyle aynı işverenin işyerlerinde geçen süreler birleştirilmek suretiyle hesaplanır.[25] Eğer işçi feshe konu çalışmasını belirsiz süreli iş sözleşmesiyle yapmışsa birleştirilecek sürelerin bir kısmının belirli süreli iş sözleşmesi kapsamında olmasının bir önemi yoktur.[26] Altı aylık

işverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan sayısı bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir. İşçi sayısına ilişkin bu hüküm nispi emredici olduğundan, daha az işçi sayısını öngören sözleşme hükümleri geçerli kabul edilmektedir. Otuz işçi sayısının belirlenmesinde fesih bildiriminin işçiye ulaştığı tarih itibariyle belirli-belirsiz süreli, tam-kısmi süreli, daimi-mevsimlik sözleşmelerle çalışan tüm işçiler dikkate alınır. Somut olayda; davacının çalıştığı şirkette ülke genelinde aynı işkolunda fesih tarihi itibariyle çalışan işçi sayısı otuz işçiden azdır. Bu suretle işyerindeki işçi sayısının otuz işçiden az olması nedeni ile davacının iş güvencesi hükümlerinden yararlanma olanağı bulunmamaktadır. Mahkemece bu hususlar gözetilmeksizin davanın reddi yerine yazılı şekilde esasa girilerek reddi hatalıdır.’’ Yarg. 22. HD.. Hukuk Dairesi, T. 19.09.2019, 2019/1849 E., 2019/16730 K., https://kararara ma.yargitay.gov.tr/ (Erişim Tarihi: 15.06.2024).

[25] Sarper Süzek, Süleyman Başterzi, **İş Hukuku**, İstanbul: Beta Yayınevi, 22. b., 2022, s. 581; Gümrükçüoğlu/ Civan/ Manav Özdemir/ Savaş Kutsal/ Evcimen, s. 207; Mollamahmutoğlu/ Astarlı / Baysal, s.307-308.

[26] Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s.307; Subaşı, **İş Güvencesi**, s. 108.

sürenin hesabında feshin bildirildiği tarih esas alınır.[27] İşçinin, iş sözleşmesinde deneme süresi öngörülmesi halinde bu sürenin de kıdemden sayılacağı kuşkusuzdur.[28]

Yargıtay uzunca bir süre, işçinin iş sözleşmesi altı ayın dolmasına kısa bir süre kala feshedilmişse, TBK m.175'te yer alan '' *Taraflardan biri, koşulun gerçekleşmesine dürüstlük kurallarına aykırı olarak engel olursa, koşul gerçekleşmiş sayılır.*'' Hükmünden hareketle, işçinin altı ayı doldurduğunu kabul eden kararlar vermiştir. Daha sonra konuyla ilgisiz olan mezkur hükmü gerekçe yapmaktan vazgeçerek, altı ayın dolmasına çok kısa bir süre kalmış olsa dahi işçinin iş güvencesinin kapsamına girmeyeceği yolunda kararlar verilmeye başlanmıştır.[29] Yargıtay bir uyuşmazlıkta, işçinin eğitimde geçen süresini kıdeminden saymamıştır.[30] Ayrıca işçinin kendi kusuruyla işe geç başlaması halinde fiilen işe başladığı tarihi altı aylık sürenin başlangıcı olarak kabul etmiştir.[31]

---

[27] Subaşı, **İş Güvencesi,** s. 106; Soyer, s.33-34; '' Somut olayda davacının davalı işyerinde işe başlama tarihinin 01.10.2015 olduğu, davacının işyerinde yaptığı işten memnun olmayan davalı işverenin davacı hakkında değişik tarihlerde bu durumu tevsik eden tutanaklar tuttuğu ve uyarılarda bulunduğu, son olarak 22.03.2016 tarihinde bu hususlara ilişkin olarak davacıyla bir toplantı gerçekleştirildiği, toplantı esnasında davalı işverenin davacı işçinin iş akdini feshedeceğini davacıya açıkladığı, ancak yazılı bildirim yapılmadığı, toplantıyı takip eden gün davacının işyerine gelmeyip 10 gün istirahat raporu alarak davalı işverene gönderdiği, davalı işverenin ise 25.03.2016 tarihinde noterden iş akdini feshettiğini bildirir ihtarnameyi gönderdiği, bu ihtarnamenin aynı gün davacı işçiye ulaştığı ancak davacı bizzat ihtarnameyi tebliğ almaktan imtina ettiğinden iade olduğunun tebliğ şerhine yazıldığı ve istirahat raporu bitiminde davacının davalı işyerine avukatıyla birlikte geldiği kamera kayıtlarından ve dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. Yukarıda anlatılan olayların oluş şekline göre davacı işçinin adresine gönderilen ve tebliğ almaktan imtina ettiği gönderinin feshe ilişkin olduğunu bildiği anlaşıldığından bizzat bu tebligatın tebellüğünden imtina edilmesi davacı lehine değerlendirilemez. Davacının raporlu olması da iş akdinin feshine engel değildir. Sonuç itibariyle davacının iş akdi 22.03.2016 tarihi itibariyle feshedildiğinden bu tarih itibariyle davacı işe iade davası açmak için gerekli olan 6 aylık kıdem şartını sağlamadığı anlaşıldığından davanın bu nedenle reddi gerekirken…'' Yarg. 9. HD., T. 22.04.2019, 2018/10524 E., 2019/9450 K., https://karararama.yargitay.gov.tr/ (Erişim Tarihi: 15.06.2024).

[28] Süzek/ Başterzi s.580.

[29] Ekmekçi/Yiğit, s.566.

[30] '' Somut olayda davacı 02.10.2006- 30.03.2007 tarihleri arasında paketleme teknisyeni olarak çalışmıştır. Davacı işverence sözleşmenin imzalandığı 16.08.2006 tarihinden 01.10.2006 tarihine kadar eğitim programına alınmıştır. Buna ilişkin bir sözleşme yoktur. Belirtilen tarihler arasında, davacının ileride yürüteceği iş konusunda işverence belli bir mekânda eğitildiği, bu zaman zarfında fiilen çalışmadığı sabittir. Eğitim sonrasında SGK girişi 02.10.2006 tarihinde yapılmıştır. Söz konusu eğitim sözleşme öncesi bir işveren bilgilendirmesi niteliğindedir. Yapılan işin gıda üretimine ilişkin ağır ve tehlikeli iş olması, en küçük beceri eksikliğinde işçinin çalıştığı paketleme bandında ciddi kazalara yol açma riskinin büyük olması sebebi verilen eğitimde başarısız olan davacının çalışma öncesinde aldığı eğitim süresi kıdemden sayılmamalıdır. İşçinin fiilen çalışması SGK kayıtlarında yer aldığı gibi 02.10.2006- 30.03.2007 tarihleri arası çalışmaya ilişkindir. Davacının kıdemi beş ay yirmi dokuz gün olarak altı ayın altında kalmaktadır. Davacının iş güvencesinden yararlanma şartı gerçekleşmemiştir. İşe iade talebinin reddi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.'' Yarg. 22. HD., T. 08.06.2012, 2011/14966 E., 2012/12869 K., https://karararama.yargitay.gov.tr/ (Erişim Tarihi: 18.06.2024).

[31] ''Kanunda kıdemin esas alındığı haklarda, kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izinlerde kıdem başlangıcı için, iş sözleşmesinin yapıldığı tarih değil; işçinin eylemli olarak işe başladığı tarih gözönünde tutulduğu için iş güvencesine ilişkin kıdemin başlangıcında da işe başlama tarihinin dikkate alınması uygun olacaktır.

İşyerinin devri halinde, işçinin kıdemi kesintiye uğramayacaktır. 4857 sayılı İş Kanunu m.6/2: "*Devralan işveren işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür*." hükmü bulunmaktadır. Dolayısıyla iş sözleşmesinin veya işyerinin devri durumundan işçinin kıdemi etkilenmeyecek ve işçinin kıdemi, ilk işveren ile iş sözleşmesinin fiilen başladığı tarih itibariyle hesaplanmaya başlayacaktır.[32]

İşçinin en az altı aylık kıdeme sahip olma şartı, nispi emredici hüküm niteliğinde olup; bireysel iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile bu süreden kısa bir süre öngörülebileceği gibi tamamen de kaldırılabilir.[33]

1.4.5. İşçinin Belirli Konumdaki İşveren Vekillerinden Olmaması

4857 sayılı İş Kanunu m.18/5: '' *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*.'' Hükmü bulunmaktadır. İşveren vekilleri ile yardımcılarının işletmenin bütününü sevk ve idare etmesi durumunda; bu kişilerin, iş güvencesi dışında kalabilmesi için işletmenin bütününü yönetmelerinin yanı sıra temsil yetkisine sahip olmaları da gerekir.[34] İşveren vekilinin işyerinin bütününü sevk ve idare etmesi durumunda ise; işveren vekilinin iş güvencesi dışında kalması için işyerinin bütününü sevk ve idare etmesi, ayrıca işçiyi işe alma ile işten çıkarma yetkisinin de

İşverenin işi kabulde temerrüde düşmesi veya işçinin hastalanması, kıdem süresinin başlangıcını engellemez, kıdem işlemeye başlar. Ancak, işçi, kusuruyla işe geç başlarsa, fiilen işe başladığı tarih, altı aylık sürenin başlangıcı olarak kabul edilmelidir. Kanun altı aylık kıdemi olan işçilerin iş güvencesinden yararlanacaklarını öngördüğüne göre, bu sürenin fesih bildiriminin işçiye ulaştığı tarihte doldurulmuş olması şarttır. Sürenin bildirim önelleri sonunda dolacak olması, güvenceden yararlanabilmek için yeterli değildir.'' Yarg. 9. HD, 05.05.2008, 2007/33471 E., 2008/11128 K., www.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi: 19.06.2024)

[32] Tankut Centel, **İş Güvencesi**, İstanbul: Legal Yayınevi, 2.b., 2020, s. 49; Subaşı, **İş Güvencesi**, s. 105.

[33] Haluk Hadi Sümer, **İş Hukuku Uygulamaları**, Ankara: Seçkin Yayınları, 7. b., 2019, s.212.

[34] Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat, Ercüment Özkaraca, **İş Hukuku Dersleri**, İstanbul: Beta Yayınevi, 36. Baskı, 2023, s. 503; ''… İş güvencesinden yararlanamayacak işveren vekilleri her şeyden önce, işletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekilleri ile yardımcıları olduğuna göre, işletmenin tümünü yöneten genel müdürler ile yardımcıları iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacaktır. Ancak belirte lim ki, işyerinde genel müdür veya genel müdür yardımcısı unvanının kullanılması tek başına iş güvencesi kapsamı dışında bulunma sonucunu doğurmaz. Önemli olan, kendisine temsil yetkisi verilip verilmediği ve işletmenin bütününü yönetip yönetmediğidir; bu hususta görev tanımı ve konumuna bakmak gerekir.'' Yarg. 22. HD., T. 28.09.2015, 2015/20673 E., 2015/25553 K, https://karararama.yargitay.gov.tr/ (Erişim Tarihi: 19.06.2024)

bulunması gerekir.[35] Fesih bildiriminin gerçekleştirildiği tarihte, kanunun aradığı nitelikleri taşımayan bir işveren vekili, iş güvencesi kapsamındaki tüm haklardan eksiksiz olarak yararlanacaktır.[36]

1.4.6. İş Sözleşmesinin İşverence Feshedilmesi

Fesih, yenilik doğurucu özelliğine sahip olan tek taraflı bir hukuki işlemdir.[37] Fesih beyanının hüküm ve sonuç doğurabilmesi için, karşı tarafın hukuki egemenlik alanına ulaşması gerekmektedir. Fesih beyanı, karşı tarafın egemenlik alanına ulaştığında veya ulaştıktan sonra belirli sürenin sonunda ileriye etkili olarak hüküm ve sonuçlarını doğurur.[38]

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18'inci maddesinde "*belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işverenden*" bahsedilmektedir. Yine aynı kanunun sözleşmenin feshinde usulü düzenleyen 19'uncu maddede "*İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır*." denilerek iş sözleşmesinin işverence feshedilmesi gerektiği belirtilmiştir. Fesih bildiriminin itiraz ve usulünün düzenlendiği 20'nci maddede ise, iş sözleşmesi feshedilen işçiden bahsedilmiştir. İlgili kanun hükümlerinden de anlaşılacağı üzere, iş sözleşmesinin işverence sona erdirilmiş olması, çalışanın iş güvencesi korumasından yararlanmasının bir şartıdır.

---

[35] Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s.504; Subaşı, **İş Güvencesi**, s. 110-111.
[36] Subaşı, **İş Güvencesi**, s. 111.
[37] Kemal Oğuzman, **Türk Borçlar Kanunu ve Mevzuatına Göre Hizmet "İş" Akdinin Feshi**, İstanbul, 1955, s.41-42
[38] Kar, **İş Güvencesi**, s. 89; ''Fesih bildirimi tek taraflı bir irade beyanı olup bu beyan, belirsiz süreli iş sözleşmelerinde süre verilerek sözleşmenin sona erdirilmesinde kullanılabileceği gibi belirli ya da belirsiz süreli sözleşmelerin haklı nedene dayanarak, işçi veya işveren tarafından süre verilmeksizin sona erdirilmesinde de kullanılmaktadır. Bu nedenle iş sözleşmelerinde fesih bildirimi sözleşmeyi belirli bir sürenin geçmesiyle ya da derhâl sona erdiren, karşı tarafa yöneltilmesi gerekli tek taraflı bir irade beyanı olup muhataba ulaşması ile sonuç doğurur. İş sözleşmelerinde fesih bildiriminde bulunma hakkı, kural olarak her iki tarafa da tanınmıştır. Hukuki niteliği itibarıyla fesih bildirimi, yenilik doğuran bir hak olup beyanın karşı tarafa ulaşması ile sonuç doğurur; bu nedenle karşı tarafın kabulüne gerek yoktur. Hukuk sistemimizde feshin işçi veya işveren tarafından yapılmasına bağlanan hukuki sonuçlar farklı olduğundan fesih bildiriminin kimin tarafından gerçekleştirildiğinin belirlenmesi önem taşımaktadır. Yine iş sözleşmesinin her iki tarafça feshedilmiş olması hâlinde de ilk önce kimin tarafından feshedildiğinin ortaya konulması gerekmektedir. İş sözleşmesinin kimin tarafından feshedildiği belirlendikten sonra sözleşmeyi sona erdiren bozucu yenilik doğuran hak bu kişi tarafından kullanılmış sayılacağından, feshe bağlanan hukuki sonuçlar kullanan kişiye göre belirlenecektir.'' Yarg. HGK., T. 19.09.2018, 2015/3097 E., 2018/1339 K., https://kararara ma.yargitay.gov.tr/ (Erişim Tarihi: 19.06.2024).

İşveren tarafından iş güvencesi kapsamına giren bir işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde işçi, iş güvencesinin diğer koşullarının varlığı halinde feshe karşı işe iade davası açabilecektir.[39] İşçi, haklı nedenle veya ihbar öneli vererek iş sözleşmesini feshetmesi halinde iş güvencesinden faydalanamayacaktır. İstifa görünümü verilmiş işveren fesihleri bunun dışındadır.[40] İş sözleşmesi feshedilirken, işverenin; fesih hakkının makul süre içinde kullanılmasına, sebebinin kesin ve açık bir şekilde belirtilmesine, bildirimin yazılı şekilde yapılmasına, işçinin savunmasının alınmasına dikkate etmesi ve bu sınırlamalar çerçevesinde iş sözleşmesini sona erdirmesi gerekir.[41] İşçinin; fesih bildiriminde sebep gösterilmeden veya geçerli bir sebebe dayanmadan iş sözleşmesinin sona erdirilmesi halinde işçiye işe iade talep etme ve dava açma imkânı tanınmıştır.[42]

İşçi ile işverenin iş sözleşmesini ikale yoluyla yani anlaşarak feshettikleri durumda da iş güvencesi hükümleri kural olarak uygulanamayacaktır. Tarafların serbest iradeleriyle oluşturdukları bir sözleşmeyi yine serbest iradeleriyle ortadan kaldırmaları sözleşme serbestisi ilkesinin bir neticesidir. Fakat, iş hukukuna hakim olan işçi lehine yorum ilkesinin bir gereği olarak taraflar arasında yapılan ikale sözleşmesinin geçerli olup olmadığı ayrıca değerlendirilmelidir.[43]

1.5. Toplu İş Hukukunda İş Güvencesi

Sendikal güvence kavramı; işçi, işveren ve sendikaların mevzuattan doğan haklarını icra ederken maruz kalabilecekleri her türlü baskı ve menfi muameleye karşı bir koruma kalkanı işlevi görür. Bu sistemin odak noktasında, bilhassa sendikal sebeplerle iş akdinin feshedilmesi gibi ayrımcı uygulamalara karşı çalışanın himaye edilmesi yer almaktadır. Söz konusu korumanın fiili olarak işlerlik kazanabilmesi ise iki temel şarta bağlıdır: İlk olarak, işverenin ayrımcı tasarrufunun hukuken hükümsüz sayılması; ikinci olarak ise bu eyleme karşı caydırıcılığı yüksek müeyyidelerin öngörülmesidir. Nitekim

[39] Subaşı, **İş Güvencesi**, s. 86.
[40] Ekmekçi/ Yiğit, s.576; Ali Güzel, **İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, 2010**, Ankara, 2012, s. 155.
[41] Mollamahmutoğlu/ Astarlı / Baysal, s. 317-320.
[42] Uşan/ Erdoğan/ Erdoğan, s.201; Sümer, s. 102.
[43] Kar, **İş Güvencesi**, s. 92.

sendikal saikle gerçekleştirilen fesih işlemlerinde, feshin geçersizliğinin tespiti ile birlikte işçinin işe iadesine hükmedilmesi bu yaklaşımın somut bir gereğidir.[44]

1.5.1. İşçi Sendikası Üyeliğinin Güvencesi

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu[45] m.25/5:'' *Sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçi, 4857 sayılı Kanunun, 20 ve 21 inci madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir.*'' Hükmü amirdir. Burada kanun koyucu, iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshi koşulunu ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun işe iade koşullarını taşıyan maddelerden sadece 20 ve 21. maddelere atıfta bulunmuştur.

Sendikal nedenle fesih, işçinin, sendika üyesi olmasından bağımsız olarak, sendikal hak ve özgürlüklerini kullanması sebebiyle işverence iş sözleşmesinin feshedilmesidir.[46] Sendikal nedenler ile iş sözleşmesi feshedilen işçi, sözleşmenin bu nedenle feshedildiğini ileri sürmek suretiyle, feshin geçersizliğinin tespiti ve işe iade talebini içeren işe iade davası açabilir.[47]

İrdelenmesi gereken diğer husus kanun koyucunun 4857 sayılı İş Kanunu'nda 18. Maddeye atıf yapmaksızın sadece 20 ve 21. Maddelere atıf yapmasıdır. Aslında, STİSK m.25/5 hükmünün ilk halinde atıfta bulunulan kanun maddeleri 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18,20 ve 21. Maddeleri idi fakat Anayasa Mahkemesi'nin 22.10.2014 tarihli kararı ile bu fıkrada yer alan ''18'' ibaresinin Anayasa'ya aykırı olması nedeniyle oybirliğiyle iptal edilmiştir.[48] Anayasa Mahkemesinin ilgili kısmı iptaliyle, işçinin, İş

---

[44] Ali Bulut, **Türk İş Hukukunda Sendikal Güvenceler**, Turhan Kitabevi, 1.b., 2016, s. 42.
[45] RG., Tarih: 07.11.2012, Sayı: 28640.
[46] Sümer, s. 223; Gümrükçüoğlu/ Civan/ Manav Özdemir/ Savaş Kutsal/ Evcimen, s. 207; Mollamahmutoğlu/ Astarlı / Baysal, s. 249.
[47] Sümer, s. 223; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 836.
[48] '' Sendikal tazminatın "fesih dışında" söz konusu olması ve sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçinin, 4857 sayılı Kanun'un 18. madde hükmüne göre dava açma hakkına sahip olması şeklinde sendikal örgütlenmeyi engelleyecek olan yasaklar demokratik toplum düzeninin gerekleriyle örtüşmemektedir. İş akitleri sona erdirilen işçilerin tümü iptali talep edilen kurallar nedeniyle yukarıda ifade olunan sendikal tazminattan doğrudan doğruya faydalanamamaktadır. Sendikal nedenle iş akitleri feshedilen işçilerden sadece iş güvencesine sahip olanlar bu haktan faydalanabilecektir. Buna göre sendikal nedenlerle iş akitleri feshedilen işçilerin, sendikal tazminat davası açarak tazminat talebinde bulunabilmesini, sadece otuz veya daha fazla işçi çalıştıran bir işyerinde çalışan, işyerinde en az altı aylık kıdeme sahip olan ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere tanıyıp diğer işçileri bu haktan mahrum bırakan kurallar hukuk devleti ilkesine aykırıdır. Getirilen düzenlemeler Anayasa'nın 51. Maddesinde yer alan sendika hakkına ölçüsüz bir müdahale teşkil etmektedir. '' Anayasa Mahkemesi, T. 22.10.2014 ,

Kanunu m.18'de düzenlenen, işe iade davası açabilmek için gerekli şartlar aranmaksızın sadece sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshedilmesini ileri sürerek işe iade davası açması mümkün hale gelmiştir.[49] Doktrinde bazı yazarlar Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararı ile tüm işçilerin işe iade davası açma hakkına kavuştuğunu savunmuştur.[50] Diğer görüş ise Anayasa Mahkemesinin "18" ibaresini iptal etmesiyle ilgili maddedeki "4857 sayılı Kanun" ifadesinin ortadan kalkmadığı, bu sebeple TBK ve Deniz İş Kanunu'na tabi işçilerin yine işe iade davası açamayacakları; sadece sendikal tazminat isteyebilecekleri şeklindedir.[51] Anayasa Mahkemesi kararında yalnızca ''18'' ibaresini iptal ettiğini, ''4857 sayılı İş Kanunu'' ibaresinin hâlihazırda yürürlükte olduğu nazara alındığında TBK ile Deniz İş Kanunu'na tabi olarak çalışan işçilerin işe iade davası açamayacakları ve sadece sendikal tazminat isteyebilecekleri yönünde ileri sürülen görüşün yerinde olduğu kanaatindeyim.

1.5.2. İşyeri Sendika Temsilciliğinin Güvencesi

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m.24/1:'' *İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde, temsilci veya üyesi bulunduğu sendika dava açabilir*.'' Hükmü bulunmaktadır. Bu hükme göre usulüne göre atanmış işyeri sendika temsilcisi, iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde temsilci veya üyesi bulunduğu sendikanın, sözleşmenin feshinin bildirildiği tebliğden itibaren bir ay içinde işe iade davası açabilir.[52] İşçi sendikası üyeliğinin güvencesini düzenleyen 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesinde 4857 sayılı İş Kanununa atıf varken işyeri sendika temsilciliğinin güvencesini düzenleyen aynı kanunun 24. Maddesinde 4857 sayılı

2013/1 E., 2014/161 K. Sayılı Kararı, https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/11/20151111-10.pdf (Erişim Tarihi: 05.07.2024).

[49] Ahmet Nizamettin Aktay, Olgu Özdemir Ertürk, **Toplu İş Hukuku**, Ankara: Seçkin Yayınları, Yenilenmiş 4.b., 2024, s. 56.

[50] Aziz Can Tuncay, Fatma Burcu Savaş Kutsal, Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, **Toplu İş Hukuku**, İstanbul: Beta Yayıncılık, Revize Edilmiş 8. Bası, 2023, s. 119; Gümrükçüoğlu/ Bozkurt/ Civan/ Özdemir/ Kutsal/ Evcimen, s. 249.

[51] Ömer Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku Dersleri**, İstanbul: Oniki Levha Yayınları, 4. b., 2022, s. 140.

[52] Aktay, s. 61; Ömer Ekmekçi, Muhammet Özekes, Murat Atalı, Vural Seven, **Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk**, İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık, 2. b., 2019, s. 209.

İş Kanunu'nun iş güvencesini düzenleyen maddelerine ve dolayısıyla dava şartı zorunlu arabuluculuğa ilişkin bir atıf bulunmamaktadır. Burada irdelenmesi gereken husus işyeri sendika temsilcisinin açacağı işe iade davasının dava şartı zorunlu arabuluculuğa tabi olup olmadığı hususudur. Doktrindeki yaygın görüşe göre, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu m.3'te iş hukuku kaynaklı hangi uyuşmazlıkların dava şartı zorunlu arabuluculuk kapsamında olmadığı sınırlı olarak sayılmış, işe iade davalarına ilişkin herhangi bir sınırlama yapılmadığından işyeri sendika temsilcisinin açacağı işe iade davalarının da dava şartı zorunlu arabuluculuğa tabi olduğu görüşünü savunmuşlardır.[53]

1.5.3. İşyeri Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi

STİSK m.23/2:'' *İş sözleşmesi askıya alınan yönetici; sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle görevinin sona ermesi hâlinde, sona erme tarihinden itibaren bir ay içinde ayrıldığı işyerinde işe başlatılmak üzere işverene başvurabilir. İşveren, talep tarihinden itibaren bir ay içinde bu kişileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe başlatmak zorundadır. Bu kişiler süresi içinde işe başlatılmadığı takdirde, iş sözleşmeleri işverence feshedilmiş sayılır*.'' Hükmü bulunmaktadır. Mezkur hükümde yöneticinin bu davayı açacağı belirtilmiş fakat yönetici kavramı çok geniş olduğundan toplu iş hukuku bağlamında yönetici kavramının irdelenmesi gerekmektedir. STİSK m.2'ye göre yönetici, kuruluş ve şubesinin yönetim kurulu üyelerini ifade eder. Yine aynı maddede kuruluş teriminin sendika ve konfederasyonları ifade ettiği düzenlenmiştir. Dolayısıyla STİSK yönünden yönetici, sendika, sendika şubesi ve konfederasyon yönetim kurulu üyelerinin yönetici olarak kabul edildiğini bunun dışındaki kurulların yönetici kapsamı dışına kaldığı söylenebilir.[54]

Doktrinde işyeri sendika yöneticisinin iş güvencesi kapsamında işe iade talep edip edemeyeceği yönünde görüş birliği bulunmamaktadır. Doktrindeki yaygın görüşe göre fesih ile birlikte işçinin işe iade talepli dava açma hakkı doğar ve bu aşamada dava şartı

[53] Ekmekçi/ Özekes/ Atalı/ Seven, s. 209; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 861.
[54] Ercüment Özkaraca, Canan Ünal, Dava Şartı Olarak Arabuluculuk Hükümlerinin Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Açısından Uygulanması, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 42, 2019, s. 23;

arabuluculuğa başvurması gerekir.[55] Kanaatimce, iş sözleşmesi işverence feshedilen işçinin, işe iade talepli dava açma hakkının olduğu bu kapsamda dava şartı arabuluculuk yoluna da başvurması gerektiği yönündeki görüş yerindedir.

[55] Özkaraca/ Ünal, s. 23; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 860; Ekmekçi/ Özekes/ Atalı/ Seven, s. 209.

İKİNCİ BÖLÜM: İŞE İADE DAVASI

Hukukumuzda feshin geçersizliği davasının açılabileceği ilişkin ilk düzenleme işyeri sendika temsilcisine, işe iade davası açabilme imkânı tanıyan mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 30. maddesinde yapılmıştır. Söz konusu düzenlemeyle işe iade davası açma süresi de feshin tebliğinden itibaren bir aylık süre olarak kabul edilmiştir. 09.08.2002 tarihli 4773 sayılı "İş Kanunu, Sendikalar Kanunu ile Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasında Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun" ile yapılan değişiklikle 1475 sayılı İş Kanununda ilk defa iş güvencesi hükümleri ile işe iade davası düzenlenmiştir. Bu düzenleme neticesinde, İş Kanunu güvencesindeki çalışanların da feshin geçersizliği istemiyle dava açabilmelerinin hukuki yolu açılmıştır. Yapılan bu yasal değişiklikle birlikte, 1475 sayılı Kanun'un 13/c maddesi, 2821 sayılı Kanun'daki usule eşdeğer bir yaklaşımla düzenlenmiş ve dava açma süresi burada da bir ay ile sınırlandırılmıştır.

2.1. Dava Şartı Zorunlu Arabuluculuk

Toplumda ortaya çıkan anlaşmazlıkların çözümünde yargı yolu yaygın olarak kullanılsa da, hem küresel ölçekte hem de ülkemizde mahkemelere erişim her geçen gün zorlaşmaktadır. Bu durum, zamanla alternatif çözüm yöntemlerinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu yöntemlerden biri olan arabuluculuk ise, bağımsız ve tarafsız üçüncü bir kişinin tarafları bir araya getirerek, iletişim ve müzakereyi esas alan bir alternatif çözüm yoludur.[56]

Alternatif çözüm yolu olması sebebiyle ihtiyari bir yöntem olan arabuluculuk, 22.06.2013 tarihinde yürürlüğe giren 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu[57] (HUAK) ve bağlı olarak çıkarılan Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Yönetmeliği[58] ile bazı uyuşmazlık türlerinde, dava açılmadan arabulucuya başvurulması dava şartı olarak Türk hukukuna girmiştir. 7036 sayılı İş Mahkemeleri

[56] Ali Barbaros Demirkol, İbrahim Subaşı, ''İşe İade Davalarında Arabuluculuk ve Uygulamada Karşılaşılan Bazı Sorunlar'', Euroasia Journal Of Social Sciences & Humanities, C:12, S:5, 2025, s. 30.
[57] RG., Tarih: 22.06.2012, Sayı: 28331.
[58] RG., Tarih: 02.06.2018, Sayı: 30439.

Kanunu[59] (İMK) m.3/1 ile bireysel veya toplu iş sözleşmelerinden kaynaklanan tazminat, alacak ya da işe iade taleplerine dair açılacak davalarda, arabulucuya başvuru dava şartı olmuştur. İMK ile ülkemizde ilk kez arabuluculuk kurumu dava şartı haline gelmiştir. Bu kapsamda, işe iade davası ikame edebilmek için işçinin ilk aşamada arabulucuya başvurma mecburiyeti bulunmaktadır.[60] 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu[61] (HMK) m. 114 ve 115'te düzenlenen dava şartlarının mevcudiyeti, mahkemece davanın her safhasında re'sen (kendiliğinden) araştırılır ve bu eksiklik taraflar tarafından da her zaman ileri sürülebilir.[62] Şayet arabulucuya başvuru şartının yerine getirilmediği tespit edilirse, mahkeme HMK m. 115/2 uyarınca, dava şartı eksikliği gerekçesiyle davanın usulden reddine karar verecektir.[63]

İş Mahkemeleri Kanunu'nun 3. maddesinin 2. fıkrası hükmü uyarınca, arabuluculuk sürecine ait son tutanağın dava dilekçesine eklenmemesi halinde, mahkeme, tutanağın aslını veya onaylı suretini ibraz etmesi için davacıya kesin bir süre belirleyecektir. Bu süre zarfında tutanağın mahkemeye sunulmaması durumunda ise dava reddedilir. Bu düzenleme, kanun koyucunun davacıya basit bir eksikliği giderme imkânı tanıdığını gösterir. Ancak, yine İMK m. 3/2 uyarınca, mahkeme tarafından bu kesin süre sadece eksik tutanağın sunulması amacıyla tanınabilir. Arabuluculuk sürecini hiç başlatmadan (tüketmeden) doğrudan dava açan işçiye, süreci başlatması için kesin bir süre verilmesi hukuken mümkün değildir. İş Kanunu m. 20/1'e göre, bu türden bir usulden ret kararının tebliğ edilmesinin ardından, işçinin haklarını koruyarak yeniden başvuruda bulunabilmesi için iki haftalık hak düşürücü bir süre bulunmaktadır.[64]

---

[59] RG., Tarih: 25.10.2017, Sayı: 30221.

[60] Muhittin Astarlı, 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 4857 Sayılı İş Kanunu'nun İş Güvencesi Hükümlerinde Öngördüğü Değişikliklerin Değerlendirilmesi, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S:38, 2017, s.49 (Değerlendirme); Süzek/ Başterzi s. 607.

[61] RG., Tarih: 04.02.2011, Sayı, 27836.

[62] Ejder Yılmaz, Ramazan Arslan, Sema Taşpınar Ayvaz, **Medeni Usul Hukuku**, Ankara: Yetkin Yayınevi, 11. b., 2025, s. 280; Hakan Pekcanıtez, Oğuz Atalay, Muhammet Özekes, **Medeni Usul Hukuku**, İstanbul: Vedat Kitapçılık, 13. b., 2025, s. 196.

[63] Demirkol/ Subaşı, s. 32; '' "İstinaf mahkemesi, yerel mahkemenin "davacının iş akdinin 15/01/2024 tarihinde feshedildiği, dosyada bulunan arabuluculuk tutanağına göre arabulucuya başvurma tarihinin 23/02/2024 tarihi olduğu anlaşılmaktadır. Davacının iş akdinin 15/01/2024 tarihinde feshedilmesine rağmen 1 aylık sürede sonra arabuluculuk başvurusu yapıldığı anlaşılmakla; davanın hak düşürücü süre yönünden reddine" gerekçesiyle verdiği ret kararına karşı davacının yaptığı istinaf başvurusunun esastan reddine karar vermiştir." İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 24.Hukuk Dairesi, 2024/2639 E., 2024/2156 K.

[64] Demirkol/ Subaşı, s. 33.

İşçi, iş sözleşmesi feshedildiğine ilişkin bildiriminin kendisine tebliğinden itibaren 1 aylık hak düşürücü sürede arabulucuya başvurmalıdır.[65] İşçinin dava açmadan önce arabulucuya başvurması 7036 sayılı İMK. m.3 uyarınca dava şartıdır. Arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açılması halinde, dava usulden reddedilecektir. Ret kararı mahkeme tarafından re'sen taraflara tebliğ edilir. Kesinleşen ret kararının da re'sen tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya başvurulabilecektir. İşçi, ret kararının tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabuluculuk kurumuna başvurmazsa veya İş Kanununun 20. maddesine göre, arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların anlaşamaması halinde işçi, son tutanağın tanzim tarihinden itibaren iki hafta içerisinde iş mahkemesinde işe iade davası açmazsa, dava açma hakkı kaybolacak ve işverenin yaptığı fesih de geçerli bir fesih haline gelecektir.[66]

Asıl işveren- alt işveren ilişkisinin bulunması halinde kanun koyucu sadece feshin geçersizliği tespiti talebiyle arabulucuya başvurulması durumunda özel bir düzenleme getirmiştir. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 3/15'inci maddesi gereğince; "*Anlaşmanın gerçekleşebilmesi için işverenlerin arabuluculuk görüşmelerine birlikte katılmaları ve iradelerinin birbirine uygun olması gerekmektedir*". Düzenlemede asıl-alt işveren ilişkinin geçersizliği veya muvazaa iddiası gibi hususlar aranmamıştır; bu sebeple alt işverenlik ilişkisine yönelik bu yönde bir iddia bulunsa dahi her iki işverenin de taraf olarak gösterilmesi gerekir.[67] Doktrinde düzenlemenin temelinde esasen Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin işe iade davalarında asıl işveren-alt işveren arasındaki şekli mecburi dava arkadaşlığının bulunduğu, bu sebeple davanın her iki işverene karşı açılması gerektiği yönündeki içtihadının yansıması olduğu ifade edilmiştir.[68]

İMK m.3/5: ''*Başvuru karşı tarafın, karşı taraf birden fazla ise bunlardan birinin yerleşim yerindeki veya işin yapıldığı yerdeki arabuluculuk bürosuna, arabuluculuk bürosu kurulmayan yerlerde ise görevlendirilen yazı işleri müdürlüğüne yapılır.*''

[65] Demirkol/ Subaşı, s. 31;'' Dosya kapsamına göre davacının iş akdinin 31/05/2021 tarihinde feshedildiği, davacı tarafça 1 aylık süreden sonra 01/07/2021 tarihinde arabulucuya başvurulduğu anlaşılmakla asıl ve birleşen davanın usulden reddine karar verilmesi gerekirken yargılamaya devamla hüküm kurulması hatalıdır.'' Konya Bölge Adliye Mahkemesi, T. 28.09.2023, 2023/1151 E., 2023/936 K.
[66] Demirkol/ Subaşı, s.31; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 296.
[67] Demirkol/ Subaşı, s.33; Astarlı, Değerlendirme, s. 43; Ekmekçi/ Özekes/ Atalı/ Seven, s. 242.
[68] Ekmekçi/ Özekes/ Atalı/ Seven, s. 43.

Mezkur maddeye göre işçinin, başvuru konusunda yetki yönünden seçimlik hakkı bulunmaktadır.[69]

İş Kanunu'nun 20. maddesinin 1. fıkrası uyarınca, uyuşmazlık tarafı olan işçinin işe iade talebiyle arabuluculuk bürosuna başvurması üzerine süreç başlar. Arabuluculuk süreci, işçinin bizzat müracaatıyla olduğu gibi, onu temsil eden avukatı aracılığıyla da başlatılabilir.[70] Uygulamada, avukatın bu yola başvurabilmesi için vekâletnamesinde arabuluculuk veya alternatif uyuşmazlık çözüm yollarına dair açıkça özel bir yetkinin bulunması aranmaktadır. Kanaatimce bu görüş hatalıdır. Çünkü, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 74. Maddesi; vekilin "*açıkça yetki verilmedikçe... alternatif uyuşmazlık çözüm yollarına başvuramaz*" hükmüyle, özel yetkiyi ihtiyari uyuşmazlık çözüm yolları için aramaktadır. Dava şartı niteliğindeki zorunlu arabuluculuk düzenlemesinin ise, dava açma yetkisine sahip bir avukat tarafından genel vekâletname ile yürütülemeyeceği sonucuna varılması açıkça doğru değildir. 6325 sayılı HUAK ile ihtiyari olarak getirilen ve alternatif bir uyuşmazlık çözüm yolu olan arabuluculuk, günümüzde birçok uyuşmazlık türünde dava şartı haline getirilmiş olup, arabuluculuğa başvurulmadan dava açılması davanın reddiyle sonuçlanmaktadır. Dolayısıyla, dava şartı zorunlu arabuluculuğun artık alternatif bir çözüm yolu değil, zorunlu olarak başvurulması gereken bir kurum olarak değerlendirilmesi gerektiği kanaatindeyim.

Ayrıca, avukatlara verilen genel dava vekaletnamelerinin sulh (anlaşma), feragat (vazgeçme) ve ibra (borçtan kurtarma) gibi geniş yetkileri içerdiği göz önüne alındığında, geniş yetkinin dar yetkiyi kapsaması kabulü gerekmektedir. Bu sebeple, zorunlu arabuluculuk görüşmesi için özel bir yetki talep edilmemesi gerektiği görüşünü savunmaktayım.

İş Mahkemeleri Kanunu'nun 3. maddesinin 11. fıkrasına göre, arabulucunun uyuşmazlık hakkında karar verme süresi üç hafta olarak belirlenmiştir ve bu süre yalnızca bir hafta daha uzatılabilir. İş uyuşmazlıklarında işçinin ekonomik açıdan zayıf konumda olması ve geçimini sağladığı ücrete bağımlı olması dikkate alındığında, arabuluculuk

[69] Demirkol/ Subaşı, s. 34; Hilal Barhan Gül, Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Zorunlu Arabuluculuk, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2021, s. 100-101.
[70] Demirkol/ Subaşı, s. 34.

sürecinin bu şekilde kısa bir zaman diliminde sonlandırılması büyük önem taşımaktadır.[71] Tarafların uzlaşması ya da uzlaşamaması durumunda arabulucu, faaliyetini sonlandırır ve hazırladığı son tutanağı arabuluculuk bürosuna iletir. İMK m. 3/12 uyarınca, taraflardan birinin geçerli bir mazeret sunmaksızın ilk toplantıya iştirak etmemesi halinde, bu durum tutanakla tespit edilir. Toplantıya katılmayan taraf, açılacak davada tamamen veya kısmen haklı çıksa bile, yargılama masraflarının tümünden sorumlu tutulur. Tarafların toplantıya iştirak etmemesi halinde açılacak davada, yapılan yargılama giderleri bu tarafların (toplantıya katılmayanların) üzerine bırakılacaktır.[72]

İş Mahkemeleri Kanunu'nun 3. Maddesinin 6325 sayılı HUAK'ın 18. maddesinin 5. fıkrasına atıfta bulunmaktadır. Bu hükme göre, arabuluculuk süreci sonucunda uzlaşmaya varılan konulara ilişkin olarak tarafların yeniden dava açma hakkı bulunmamaktadır. Fakat bu kuralın istisnası olarak, işçinin irade fesadı hallerine (yanılma, aldatma, korkutma) dayanması kabul edilmelidir. Örneğin, işçinin bu uzlaşma metnini işverenin baskısı, arabulucunun zorlaması altında veya diğer belgeler arasında farkında olmadan imzalatıldığını ileri sürmesi durumlarında dava açabilme hakkının mevcut olduğu kabul edilmektedir.[73]

Arabuluculuk süreci sonunda tarafların uzlaşmaya varması durumunda, İş Kanunu'nun 21. maddesinin 7. fıkrası uyarınca, anlaşma metninde; işçinin işe başlama tarihi, çalışılmadığı süre ücreti ile diğer hakların parasal tutarları ve işe başlatılmama durumunda ödenecek tazminatın miktarı zorunlu olarak belirtilmelidir. Bu unsurların eksik bırakılması, anlaşmanın sağlanamadığı şeklinde yorumlanır ve son tutanak buna göre düzenlenir. Önemli bir hukuki sonuç olarak, HUAK 18/2 maddesine göre işçinin işe başlatılmasına dair bu uzlaşma metni ilam niteliğinde belge sayılır. Bu statü sayesinde, mahkeme kararına gerek duyulmaksızın ilamlı icra takibi başlatılabilir. Ancak, tarafların işe başlatma tarihini anlaşma tarihinden altı ay gibi uzun bir süre sonrası olarak belirlemesi halinde, işçi bu belgeyi derhal ilamlı icraya koyamayacaktır. İş sözleşmesinde

[71] Demirkol/ Subaşı, s. 34; Isra Çiğdem Harmancı, **İş Yargılamasında Dava Şartı Olarak Arabuluculuk**, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 2020, s. 215.

[72] Demirkol/ Subaşı, s. 34; Muhammet Özekes, Murat Atalı, **7036 Sayılı Yeni İş Mahkemeleri Kanunu Üzerine Eleştiri, Değerlendirme ve Öneriler, "Yeni İş Mahkemeleri Kanunu Üzerine" Toplantısı (23.12.2017)**, İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık, 1. b., s. 104.

[73] Demirkol/ Subaşı, s.34; Muhammet Özekes, Murat Atalı, **7036 Sayılı Yeni İş Mahkemeleri Kanunu Üzerine Eleştiri, Değerlendirme ve Öneriler, "Yeni İş Mahkemeleri Kanunu Üzerine" Toplantısı (23.12.2017)**, İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık, 1. b., s. 106.

zayıf taraf olan işçinin menfaatleri göz önüne alınarak, bu tür gecikmeleri önlemek amacıyla kanunda bir sınırlama getirilmesi önerilmektedir.[74]

Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu Yönetmeliği'nin 25. maddesinin 6. fıkrasına (HUAKY m. 25/6) göre, işe iade talebine dair zorunlu arabuluculuk süreci, tarafların iradesi doğrultusunda düzenlenen bir anlaşma veya anlaşmama son tutanağı ile nihayete erer. Bu tutanağın arabulucu, taraflar, kanuni temsilcileri veya avukatları tarafından imzalanması gereklidir. Taraflardan herhangi birinin imzalamaktan imtina etmesi (kaçınması) durumunda, tutanağa bu imtina sebebi açıkça belirtilir ve belge yalnızca arabulucu tarafından imzalanır. Ayrıca HUAK m. 17/2-3 maddeleri gereği arabulucu, hazırladığı tutanak ve bunun hukuki sonuçları hakkında taraflara gerekli açıklamaları yapmakla yükümlüdür. Tarafların arabuluculuk aşamasında uzlaşamamaları halinde, dava yoluna başvurabilmeleri için, anlaşmama durumunu gösteren son tutanağın aslını veya arabulucudan onaylı bir suretini dava dilekçelerine eklemeleri gerekmektedir.

İş Kanunu'nun 20. maddesinin 1. Fıkrası gereği, arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması halinde, işçi tarafından son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren iki hafta içinde İş Mahkemesinde dava açılabilir. Ancak, hukuk öğretisinde bu iki haftalık dava açma süresinin başlangıcına dair önemli bir görüş ayrılığı bulunmaktadır; Kanun lafzı, sürenin başlangıcını "son tutanağın düzenlendiği tarih" olarak belirtmiş olsa da, son tutanağın işçinin yokluğunda düzenlenmesi halinde, hak kaybının önüne geçilmesi amacıyla, sürenin başlangıcının "son tutanağın işçiye tebliğ tarihi" olarak kabul edilmesi gerektiğini savunan yazarlar bulunmaktadır.[75] Son tutanağın düzenlenmesinden itibaren iki haftalık dava açma süresi hak düşürücü süre olup, hak düşürücü süreler re'sen yargılamada dikkate alınır. Bu sebeple dava açma süresinin geçirilmiş olması halinde ise dava esastan reddine karar verilecektir.[76]

İşçi, işe iade davasından önce işe iade talebinin yanında kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti gibi sözleşmenin sona ermesine bağlı alacaklar bakımından

[74] Demirkol/ Subaşı, s.35; Ömer Ekmekçi, **Maddi İş Hukuku Yönünden 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu, "Yeni İş Mahkemeleri Kanunu Üzerine" Toplantısı (23.12.2017),** İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık, 1. b.,2018, s. 17.
[75] Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s.556.
[76] 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**, S.38, 2018, s. 17.

dava şartı zorunlu arabuluculuğa başvurmuş olan işçinin, kesinleşen işe iade kararı üzerine başvurusuna rağmen işe başlatılmaması durumunda açtığı alacak davasından önce yeniden arabuluculuk başvurusunda bulunması gerekip gerekmediği yönünde uygulamada istinaf mercilerinde görüş birliği bulunmamaktaydı. Yargıtay 9. HD. işçinin işe iade başvurusuna rağmen işverenin işe başlatmayı reddetmesiyle sözleşmenin feshine bağlı olarak ortaya çıkan alacakların talep edilmesi durumunda, aynı alacakları içerse dahi, işe iade davasından önceki arabuluculuk tutanağının dava şartını sağlamayacağına hükmetmiştir. Bu nedenle, işe başlatmama suretiyle gerçekleşen bu yeni feshe bağlı alacaklar için ayrıca bir arabuluculuk başvurusunda bulunulması gerektiğine hükmetmiştir.[77]

Davacı işçinin işe iade ve fazla mesai talepli dava şartı zorunlu arabuluculuk başvurusu yapıp anlaşma sağlanamadığı, akabinde açılan dava sonucu feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmiş, ayrıca işe başlatmama tazminatı, boşta geçen süre tazminatı ödenmesi gerektiğinin tespitine karar verilmiştir. İşverenin işçiyi işe başlatmaması nedeniyle işçi, boşta geçen süre tazminatı, işe başlatmama tazminatı ve kıdem tazminatı farkı talepli ilamsız icra takibi başlatmış, işveren süresinde itiraz etmiştir. İşçi, dava şartı zorunlu arabuluculuk yapmaksızın doğrudan itirazın iptali davası açmıştır. Mahkeme ‘*’işe iade davası kesinleştikten sonra yapılan başka bir arabuluculuk görüşmesi olmadığından, kıdem tazminatı yönünden arabuluculuk yapılmadığından, dava açılmadan önce dava şartı arabuluculuk başvuru şartını yerine getirmediği anlaşılmakla davanın usulden reddine karar vermek gerekmiş olup*’’ şeklinde hüküm kurmuş, davacı işçinin yaptığı istinaf başvurusunu İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 52. Hukuk Dairesi esastan reddine kesin olarak karar vermiştir.[78]

---

[77] Demirkol/ Subaşı, s. 38; ‘’ Somut olaylarda işe iade talebiyle arabuluculuk başvurusunun yapıldığı tarihte henüz feshin geçerli olup olmadığı belirsiz olduğu gibi iş sözleşmesinin akıbeti de belirsizdir. Bölge Adliye Mahkemesi kararlarına konu davaların sonucunda işe iade kararı verildiği ve işçilerin yasal süre içinde işverenlere başvurdukları uyuşmazlık dışıdır. Böylece her iki davada işçilerin başvurusu ile feshin hükümsüz hâle geldiği ve iş sözleşmelerinin hiç feshedilmemiş gibi devam ettiği ortadadır. İşverenlerin başvuruya rağmen işçileri işe başlatmamaları ise işveren feshi niteliğinde olup işe iade davasından önceki arabuluculuk faaliyetinin sonradan ortaya çıkan feshe bağlı alacakları kapsadığından söz edilemez. Açıklanan nedenlerle, işe iade davasından önce düzenlenen ve işe iade talebi ile birlikte kıdem tazminatı, ihbar tazminatı veya yıllık izin ücreti taleplerini içeren arabuluculuk tutanağı; işçinin işe başlatılmaması suretiyle iş sözleşmesinin feshine bağlı kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve yıllık izin ücreti alacaklarını talep ettiği alacak davasında dava şartının sağlanması bakımından yeterli değildir.’’ Yarg. 9. HD., T. 18.04.2024, 2024/5116 E., 2024/7086 K., https://kararara ma.yargitay.gov.tr/ (Erişim Tarihi: 01.05.2025).

[78] Demirkol/ Subaşı, s.36; Yerel mahkemenin gerekçesi: ‘’Mahkememiz dava konusunun kıdem tazminatı farkı, boşta geçen süre alacağı ve işe başlatmama tazminatına ilişkin icra takibinin iptali davası olduğu, boşta geçen süre alacağı ve işe başlatmama tazminatının Bakırköy 24. İş Mahkemesinin 2018/62 Esas,

Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu'nun 18. maddesinin 5. fıkrasına göre, arabuluculuk görüşmeleri neticesinde taraflar bir mutabakata varırsa, uzlaşılan konular hakkında mahkemeye başvurulamaz. Bu kuralın istisnası olarak, işçinin iradesinin sakatlanması (örneğin, işverenin veya arabulucunun zorlaması) sebebiyle anlaşma metnini imzaladığını iddia etmesi halinde, işçi dava yoluna gidebilir.[79] Yargıtay, bu tür durumlarda işe iade ve arabuluculuk tutanağının iptali davalarının ayrı ayrı açılması gerektiğini belirtmektedir. Yargıtay, arabuluculuk tutanağının iptali davasının, işe iade davası için bekletici mesele yapılması gerektiğine hükmetmiştir.[80]

2.2. İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Tahkim

Tahkim, mevzuatın izin verdiği hallerde, bir hak üzerinde uyuşmazlığa düşen tarafların aralarında anlaşmak suretiyle söz konusu uyuşmazlığın çözümünü mahkemeler yerine hakem adı verilen özel kişilere bırakmaları ve uyuşmazlığın hakemler tarafından kesin ve bağlayıcı şekilde çözülmesi anlamına gelmektedir.[81] Tahkim, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu m.407-444 arasında düzenlenmiştir. Tahkimin uygulanma alanı HMK m.407'ye göre 21.06.2001 tarihli ve 4686 sayılı Milletlerarası Tahkim Kanununun

2020/377 Karar sayılı işe iade dosyasında verilen karar ile tespit edildiği, işe iade davasının tespit davası olduğu, işe iade davası kesinleştikten sonra işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre alacağı tespit edildikten sonra başka bir arabuluculuk görüşmesi yapılmadığı, işe iade davası öncesi yapılan arabuluculuk görüşmesinde henüz boşta geçen süre alacağının ve işe başlatmama tazminatının henüz doğmadığı, bu görüşmenin amacının işe iade olduğu anlaşılmakla mahkememize sunulan 10.02.2018 tarihli arabuluculuk tutanağındaki işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre alacakları yönünden alacaklar henüz doğmadan yapıldığından geçersiz olduğu'' İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 52. Hukuk Dairesi, T. 24.03.2023, 2023/316 E., 2023/392 K.

[79] Özekes/ Atalı, s. 188.

[80] Demirkol/ Subaşı, s.39; ''Her iki dava için kanunlarda yer alan düzenleme ve kanun yolları farklı olduğundan, arabuluculuk anlaşma belgesinin iptali davası ile işe iade davası ayrı ayrı açıldığında, bu davaların ayrı görülmesi ve arabulucuğun iptali davası bekletici mesele yapılarak sonucuna göre karar verilmesi gerekmektedir. Somut uyuşmazlıkta; davacı tarafından işe iade davası ve arabuluculuk tutanağının iptali davaları ayrı ayrı açılmış olup işe iade davasında, arabuluculuk tutanağının iptali davasının sonucunun bekletici mesele yapılması gerkirken davaların birleştirilerek görülmeleri isabetsizdir. Hâl böyle olunca Mahkemece, birleştirilen Ankara 12. İş Mahkemesinin 2023/10 Esas sayılı işe iade dava dosyası asıl davadan tefrik edilerek yeni bir esasa kaydedilmeli ve tefrik edilen davada, arabuluculuk anlaşma belgesinin iptali davası bekletici mesele yapılmalıdır. Davaların birlikte görülmesi usul ve kanuna aykırı olup bozmayı gerektirmiştir.'' Yarg. 9. HD., T. 04.07.2024, 2024/8763 E., 2024/10645 K., https://kararara ma.yargitay.gov.tr/ (Erişim Tarihi: 05.03.2025).

[81] Ziya Akıncı, **Milletlerarası Tahkim**, İstanbul: Vedat Yayıncılık, 7. b., 2025, s. 5.

tanımladığı anlamda yabancılık unsuru içermeyen ve tahkim yerinin Türkiye olarak belirlendiği uyuşmazlıklardır.

4857 sayılı İş Kanunu m.20'de ''*... Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir. Taraflar anlaşırlarsa uyuşmazlık aynı sürede iş mahkemesi yerine özel hakeme de götürülebilir...*'' Hükmü bulunmaktadır. İlgili Kanun maddesi uyarınca, tarafların uzlaşarak uyuşmazlığı İş Mahkemesi yerine tahkime götürmesi mümkündür. İşçi ve işveren, İş Kanunu'nun 20. maddesindeki hükümlere uygun bir biçimde tahkim yoluna başvurmuşsa, tahkim kararı ile bağlı kalacak ve aynı konuya ilişkin İş Mahkemesinde dava açma haklarını yitireceklerdir. Tahkim kararına karşı başvurabilecekleri tek yasal yol, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 439. maddesinde sınırlı olarak sayılan gerekçelere dayanarak açılacak bir iptal davasıdır.[82]

4857 sayılı İş Kanunu'nda yalnızca iş güvencesini düzenleyen maddede tahkim yoluna cevaz verilmiştir. Yargıtay'ın önüne gelen iş sözleşmesi kaynaklı işçilik alacakları talepli davanın tahkimde görülemeyeceğini, iş mahkemelerinde görülmesi gerektiğine hükmetmiştir.[83] Ayrıca tahkim sözleşmesi ile İş Mahkemelerinin yetki ve görevinin kaldırılamayacağına dikkat edilmesi gerekir. İş Mahkemelerinin yetkisini düzenleyen hükümlerin kamu düzenine ilişkin olduğu, işe iade davaları dışında, tahkim sözleşmeleri geçerli olmayacaktır. [84]

İş güvencesindeki tahkim yoluna dayanak 4857 sayılı İş Kanunu m.20'de ''tarafların anlaşması'' aranmıştır. Kanun maddesinde tarafların ne zaman ve nasıl anlaşacağına dair bir düzenleme bulunmamaktadır.[85] İş sözleşmesi kurulurken veya

---

[82] Subaşı, **İş Güvencesi**, s. 242; Şeref Güler, **Türk İş Hukukunda Geçerli Nedenle Fesih ve Sonuçları**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2008, s. 94; Mehmet Uçum, **Yeni İş Kanunu Seminer Notları**, İstanbul: Legal Yayıncılık, 2003, s. 168.

[83] ''*Doğrudan aktif spor yapmayan, sporcuyu aktif spor yapması için hazırlayan antrenör ile aktif görevi daha çok direktif vermek olan ve takımı başarıya ulaştırma görevi de bulunan teknik direktörün sporcu sayılmaması ve İş Kanunu kapsamında bir işçi olarak kabul edilmesi gerekir. Bu nedenle antrenör veya teknik direktör ile kulüpleri işveren arasındaki iş sözleşmesinden kaynaklanan uyuşmazlıklarının iş mahkemesinde görülmesi gerekir. İş güvencesi hükümleri dışında, İş Kanunu`nda işçilik alacakları ile ilgili tahkim şartı öngörülmediğinden, antrenör veya teknik direktör ile işveren arasındaki uyuşmazlıkların çözümü için, açık yasa düzenlemesi dışında bağlı bulunduğu federasyonun yönetmelik veya genelge ile özel hukuk kurulu ve tahkim kurulu öngörmesi, iş mahkemesinin görevini ortadan kaldırmayacaktır.*'' Yarg. 9. HD., T. 02.12.2010, 2012/45651 E., 2012/35814 K., www.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi 05.09.2024).

[84] Subaşı, **İş Güvencesi**, s. 243.

[85] Osman Güven Çankaya, Cevdet İlhan Günay, Seracettin Göktaş, **Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları**, Ankara: Yetkin Yayınları, 2. b., 2006, s. 254.

yürürlükteyken tahkim sözleşmesinin yapılması doktrinde tartışmalıdır. Öğretideki yaygın görüşe göre, işçiyi koruma ilkesini önceleyerek, iş sözleşmesinin kurulması esnasında gelir endişesiyle hareket eden işçinin tahkim şartına karar verirken sağlıklı bir değerlendirme yapması beklenemez. Bu sebeple, iş sözleşmelerine konulan tahkim şartlarının hukuken geçersiz olacağı ve tarafların tahkim yolunu ancak iş sözleşmesinin sona ermesinin ardından, feshin geçerliliği konusundaki uyuşmazlık için kararlaştırabileceği savunulmaktadır.[86] Karşıt görüşü savunan yazarlar ise, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20. maddesinin tarafların rızaları ile tahkim sözleşmesi yapabileceğini açıkça belirttiğini ifade etmektedirler. Kanunda sözleşme yapma zamanına dair net bir sınırlama olmamasına rağmen, sözleşme serbestisine müdahale anlamına gelecek böyle bir kısıtlamanın hukuka aykırı olacağını, aksi takdirde uyuşmazlığın tahkimle çözülmesinin engelleneceğini ve bunun da tahkime olan güveni azaltacağını ileri sürmektedirler.[87] İş sözleşmesi tesis edilirken işverene göre zayıf durumdaki işçinin, işe bir an önce başlamak baskısıyla sağlıklı bir karar veremeyeceği kuvvetle muhtemeldir. Bu nedenle, iş sözleşmesi kurulurken veya sözleşme yürürlükteyken yapılan tahkim sözleşmesinin geçersiz olduğunu savunan çoğunluk görüşüne katılmaktayım.

2.3. Davanın Açılma Süresi

İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır. Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir. Taraflar anlaşırlarsa uyuşmazlık aynı sürede iş mahkemesi yerine özel hakeme de götürülebilir. Arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açılması sebebiyle davanın usulden reddi hâlinde ret kararı taraflara resen tebliğ edilir. Kesinleşen ret kararının da resen tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya

[86] Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 584; Süzek/ Başterzi s. 638, Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 1086; Subaşı, **İş Güvencesi**, s. 242-243; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 179.
[87] Çankaya/ Günay/ Göktaş, s.257; Erol Akı, H. Olcay Altıntaş, İbrahim Bahçıvancılar, **Uygulamada İş Güvencesi**, İstanbul: Legal Yayıncılık, 1. b., 2005, s. 136; Ercan Akyiğit, **Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade)**, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 1. b., 2007, s. 278.

başvurulabilir (4857 sayılı İş Kanunu m.20). Bu maddede, işçinin fesih bildiriminin tebliğinden itibaren 1 ay içerisinde arabulucuya başvurma zorunluluğunun bulunduğu, anlaşma olmaması halinde son tutanağın düzenlendiği tarihten sonraki iki hafta içerisinde dava açabilir veya tarafların anlaşması koşuluyla tahkime gidilebilir. İlgili maddedeki iki haftalık süre hak düşürücü olup bu süreden sonra dava açılması halinde davanın usulden reddine karar verilmesi gerekmektedir.[88] Keza, İMK m.3/2 maddesi gereği arabulucuya başvurulmadan dava açılması halinde mahkeme, davayı işlem yapmaksızın davalı işverenin itirazı olmasa dahi usulden reddedecektir.[89]

İşçinin fesih bildirimini imzalamaktan imtina etmesi halinde 4857 sayılı İş Kanunu m.109: "*Bu kanunda öngörülen bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerekir. Bildirim yapılan kişi bunu imzalamazsa, durum o yerde tutanakla tespit edilir*." hükmü dikkate alınmalıdır.[90] İlgili hüküm gereğince, işçiye tebliğ edilen fesih bildirimi işçi tarafından imzalanmazsa, imzadan imtina tutanağı tanzim edilmelidir. Böylece tutanakla tespitin yapıldığı tarih, fesih bildiriminin tebliğ tarihi olacaktır.[91]

Yargıtay'a göre, işveren tarafından yazılı olarak gerçekleştirilen fesih bildiriminin işçiye ulaştığı an, işçi açısından bir aylık hak düşümü süresinin işlemeye başladığı tarihtir. İşveren, iş sözleşmesini bildirim sürelerine riayet ederek feshetmiş olsa dahi, işçi bu davayı sözleşmenin fiilen sona erdiği tarihten itibaren değil, feshin kendisine tebliğ edildiği tarihten itibaren bir ay içinde açmak zorundadır.[92] Bazı yazarlar, Kanun

---

[88] ''Davacının iş akdinin 30.08.2024 tarihinde feshedildiği, arabulucuya 23.09.2024 tarihinde başvurulduğu, arabuluculuk sürecinin 04.10.2024 tarihinde sona erdiği, arabuluculuk sürecinin anlaşma sağlanamayarak sonuçlandığı, 7036 sayılı Yasa ile değişik 4857 sayılı Kanun'un 20. maddesinin birinci fıkrasına göre son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açma süresi hak düşürücü süre olup, 04.10.2024 tarihinden itibaren 2 haftalık süre sonu 18.10.2024 tarihi olduğu halde, davacının bu süreyi geçirerek 29.10.2024 tarihinde dava açtığı, hal böyle olunca, davanın arabuluculuk son tutanağı düzenlendikten sonra iki haftalık hak düşürücü süre içerisinde açılmadığı sonuç ve kanaatine varıldığından davanın usulden reddinde bir hata bulunmamaktadır.'' Adana Bölge Adliye Mahkemesi 11. Hukuk Dairesi, T. 05.03.2025, 2025/2 E., 2025/352 K. Benzer yöndeki kararlar için bkz. Yarg. 9. HD., T. 14.12.2009, 2009/30580 E., 2009/34765 K.; Yarg. 9. HD. 2012/31442 E., 2013/151 K.; Yarg. 9. HD., T. 26.03.2018, 2017/21998 E., 2018/6274 K.; Yarg. 9. HD., T. 14 11.2017, 2017/371 E., 2017/18151 K. Sayılı kararları.

[89] Süha Tanrıver, "Dava Şartı Arabuluculuk Üzerine Bazı Düşünceler", **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, S. 147, 2020, s. 112; Narmanlıoğlu, **İş Mahkemeleri Kanunu,** s.12.

[90] 24.07.2025 tarihli Resmi Gazete'de Yayınlanan 7555 Sayılı Türk Parasının Kıymetini Koruma Hakkında Kanun İle Bazı Kanunlarda Ve 635 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 23. Maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu m.109 değiştirilerek işverenin işçiye yazılı bildirim veya işçilerin yazılı muvafakati bulunması koşuluyla fesih bildirimi dışındaki bildirimleri KEP (kayıtlı elektronik posta) üzerinden de yapabileceği düzenlenmiştir.

[91] Kar, **İş Güvencesi**, s.887; Centel, s. 136.

[92] Subaşı, **İş Güvencesi**, s. 215; Yarg. 9. HD., T. 11.12.2003, 2003/20424 E., 2003/20679 K.

koyucunun bu hak düşürücü sürenin başlangıcını fesih bildiriminin tebliğ edildiği tarihten başlatması yerine, işçinin işten fiilen ayrıldığı tarihi esas alması daha uygun bir yaklaşım olacağını savunmaktadır. Zira, ihbar süresi bir aydan fazla olan bir işçi, mevcut düzenleme nedeniyle, işyerinde çalışmaktayken mahkeme veya hakeme gitmek zorunda kalmakta, bu durum ise işverenle arasında gerginliklere ve sorunlar yaratabilme potansiyeline sahiptir. Çözüm olarak, kanun koyucunun hak düşürücü süreyi feshin bildirimi tarihinden başlatma tercihini sürdürmesi halinde dahi, bu süreyi en uzun ihbar öneli olan sekiz haftayı aşacak şekilde belirlemesini önermektedirler.[93]

İşçi ile işveren arasında bulunan iş sözleşmesinde, işyerinde yürürlükte olan toplu iş sözleşmesi, prosedür veya yönetmeliklerde fesih haller için idari itiraz yolu vb. hallerin öngörülmüş olması durumunda dahi davanın tebliğ tarihinden itibaren 1 aylık hak düşürücü süre içerisinde açılması gerekmektedir.[94]

2.4. Görevli ve Yetkili Mahkeme

Bir davaya veya çekişmesiz yargı işine, aynı yargı kolundaki mahkemelerden hangisinin bakacağını tespit eden kurallara görev kuralları denmektedir.[95] Anayasa'nın 142. maddesine göre mahkemelerin görevi kanunda belirtilir. 6100 sayılı HMK m.1 '' *Mahkemelerin görevi, ancak kanunla düzenlenir. Göreve ilişkin kurallar, kamu düzenindendir*.'' hükmü bulunmaktadır. 5235 sayılı Adlî Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanun'un[96] 4. Maddesine göre hukuk mahkemeleri; sulh hukuk, asliye hukuk ile özel kanunlarla kurulan diğer hukuk mahkemeleridir. Hukuk yargı yolundaki bir uyuşmazlıkta hangi mahkemenin görevli olduğu tespit edilirken öncelikle ilgili uyuşmazlıkta özel bir mahkemenin görevli olup olmadığı incelenmelidir. İş uyuşmazlıklarında hangi mahkemenin görevli olacağı 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununda düzenlenmiştir. 7036 sayılı İşK m.5/1-: '' *İş Mahkemeleri; 5953 sayılı Kanuna tabi gazeteciler, 854 sayılı Kanuna tabi gemiadamları, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununa veya 11/1/2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk*

[93] Subaşı, **İş Güvencesi**, s. 218; Ahmet Nabi Güzel, **İş Hukukunda İş Güvencesi**, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Projesi), Kocaeli, 2006, s. 81.
[94] Subaşı, **İş Güvencesi**, s. 215.
[95] Pekcanıtez/ Atalay/ Özekes, s. 140.
[96] RG., Tarih: 07.10.2004, Sayı: 25606.

Borçlar Kanununun İkinci Kısmının Altıncı Bölümünde düzenlenen hizmet sözleşmelerine tabi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına…. İlişkin dava ve işlere bakar.'' hükmü bulunmaktadır. İlgili hükme göre, işe iade davalarına bakmakla görevli mahkeme iş mahkemeleri olacaktır. Aynı zamanda kanun koyucu 4857 sayılı İş Kanunu m.20'de de işe iade davalarında iş mahkemelerinin görevli olduğunu açıkça belirtmiştir.

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu m.2/3: *İş mahkemesi kurulmamış olan yerlerde bu mahkemenin görev alanına giren dava ve işlere, o yerdeki asliye hukuk mahkemesince, bu Kanundaki usul ve esaslara göre bakılır*.'' Bu hükme göre eğer ilgili yerde iş mahkemesi yoksa asliye hukuk mahkemesi iş mahkemesi sıfatı ile davaya bakacaktır.

Uyuşmazlığın hangi yer görevli mahkemesinde görüleceğini tespit eden kurallar yetki kurallarıdır.[97] Hukuk uyuşmazlıklarındaki yetki düzenlemeleri genel olarak 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nda düzenlemiş olmakla birlikte bazı uyuşmazlıklar yönünden özel kanunlarda da düzenlemeler bulunmaktadır. İş mahkemelerinde açılacak davalara ilişkin 7036 sayılı İş Mahkemesi Kanunu'nda düzenleme bulunmaktadır. İMK m.6;''*(1) İş mahkemelerinde açılacak davalarda yetkili mahkeme, davalı gerçek veya tüzel kişinin davanın açıldığı tarihteki yerleşim yeri mahkemesi ile işin veya işlemin yapıldığı yer mahkemesidir.*

(2) Davalı birden fazla ise bunlardan birinin yerleşim yeri mahkemesi de yetkilidir.

(3) İş kazasından doğan tazminat davalarında, iş kazasının veya zararın meydana geldiği yer ile zarar gören işçinin yerleşim yeri mahkemesi de yetkilidir.

(4) İş mahkemelerinin yetkilerine ilişkin olarak diğer kanunlarda yer alan hükümler saklıdır.

[97] Murat Atalı, İbrahim Ermenek, Ersin Erdoğan, **Medeni Usul Hukuku**, Ankara: Yetkin Yayınları, 8. b., 2025, s. 173; Süzek/ Başterzi s. 111.

(5) Bu madde hükümlerine aykırı yetki sözleşmeleri geçersizdir.'' Düzenlemesi bulunmaktadır. Öğretideki yaygın görüş, iş mahkemelerinin yetkisinin kamu düzenine ilişkin olduğudur.[98]

İşe iade davaları bakımından uygulanacak hükümler, HMK ve İMK'deki hükümlerdir. Buna göre hem Hukuk Muhakemeleri Kanununda genel yetki kuralı olan hem de İş Mahkemeleri Kanununda düzenlenen hüküm gereğince genel yetkili mahkeme, işveren sıfatına haiz davalı gerçek veya tüzel kişinin davanın açıldığı andaki yerleşim yeri mahkemesi olacaktır.[99]

İş Mahkemeleri Kanunu'na göre, işe iade davaları bakımından yetkili olan bir diğer mahkeme ise, işin veya işlemin yapıldığı yer mahkemesidir. Bu noktada, işin ya da işlemin yürütüldüğü yer olarak kabul edilen işyeri kavramı önem arz etmektedir. Ancak 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nda işyeri kavramına ilişkin herhangi bir tanım veya düzenleme bulunmamaktadır. İşyeri kavramı İş Kanunu'nda tanımlanmıştır. İşK m.2'de '' *İşveren tarafından mal ve hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir. İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür*.'' hükmü bulunmaktadır. Anılan düzenleme uyarınca, yalnızca işin fiilen gerçekleştirildiği yerde değil; işin yürütülmesi ve niteliği itibarıyla işyeriyle bağlantılı kabul edilen yerlerde de işe iade davası açılması mümkündür.[100]

Uyuşmazlığın, yasal olarak belirlenen yerlerden farklı bir mahkemede ikame edilmesi durumunda, mahkeme bu hususu re'sen gözeterek bir yetkisizlik kararı verecektir. Ayrıca taraflar da, yargılama sürecinin her aşamasında yetki itirazını ileri sürme hakkına sahiptir. Bu yetkisizlik kararı, usule ilişkin nihai bir karar niteliğindedir. Söz konusu karara karşı, tebliği tarihinden itibaren iki hafta içerisinde istinaf kanun

[98] Bektaş Kar, "İşe İade (İş Güvencesi) Davasında Yargılama Hukuku Sorunları", Ankara Barosu Dergisi, 2008/1, s. 92; Baki Kuru, Ramazan Arslan, Ejder Yılmaz, **Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı**, Ankara: Yetkin Yayınları, 25. b., 2014, s. 743.
[99] Kar, **İş Güvencesi**, s. 816.
[100] Centel, s.135.

yoluna başvurulabilir. Bölge Adliye Mahkemesi'nin yetki itirazı konusunda vereceği karara karşı temyiz yolu kapalıdır.

2.5. Yargılama Usulü

İşe iade davalarında yargılamanın temel hedefi, sürecin mümkün olan en kısa sürede sonuçlandırılarak iş sözleşmesinin feshinin geçerliliğinin belirlenmesidir. İşini kaybetmiş işçinin belirsizlik içinde kalmaması amacıyla hem ilk derece mahkemesinde hem de kanun yolu aşamasında davanın süratle karara bağlanabilmesini sağlayacak özel düzenlemelere yer verilmiştir.[101]

4857 sayılı İş Kanun'un 20/3'üncü fıkrasında, "*Dava ivedilikle sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararlar hakkında istinaf yoluna başvurulması halinde, bölge adliye mahkemesi ivedilikle ve kesin olarak karar verilir.*" düzenlemesi bulunmaktadır. Bu düzenlemeye paralel olarak 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun Yargılama Usulü ve Kanun yolları başlıklı 7'inci maddesinin birinci fıkrasında, "İş Mahkemelerinde basit yargılama usulü uygulanır." hükmü bulunmaktadır. Bu sebeple, işe iade davalarında basit yargılama usulü uygulanacaktır.

İşçi, feshin geçersizliği ile diğer tazminat ve alacaklarını aynı davada talep edemez. Bunun temel sebebi, işe iade davası dışında kalan diğer hak ve alacaklara dair davaların sözlü yargılama usulüne tabi olmasıdır. Bu farklılık sebebiyle, işçi tarafından işe iade talebi ile birlikte diğer işçilik haklarının da dava edildiği durumlarda, mahkemenin davaları ayırması gerekmektedir.[102]

2.6. Davanın Tarafları

İş Kanunu'nun 20. maddesinin birinci fıkrasında, ''iş sözleşmesi feshedilen işçi'' ifadesi kullanılarak işe iade davası açma hakkının işçiye ait olduğu açıkça düzenlenmiştir. Dolayısıyla bu davada davacı sıfatını taşıyan taraf işçidir. Aynı Kanun'un 2. maddesinin

[101] Süzek/ Başterzi s. 658.
[102] Subaşı, **İş Güvencesi**, s. 231; Akyiğit, **Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade)**, s. 297.

birinci fıkrasında da işçi, iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi olarak tanımlanmıştır. İş ilişkisinin, işçinin kişisel özelliklerine ve işverenle doğrudan kurduğu bağa dayanması nedeniyle, işe iade talebinde bulunma yetkisinin de işçinin kendisine tanınmış olması doğal bir sonuçtur.[103]

Dava açılmadan önce işçinin vefatı durumunda, işçinin kanuni mirasçılarının işe iade davası açması mümkün değildir. Zira bu davanın temel amacı, fesih işleminin geçersizliğinin belirlenmesi ve sonuç olarak işçinin yeniden işine dönmesinin sağlanmasıdır. Ancak ölüm halinde işçinin işe iadesi fiilen söz konusu olamayacağından, mirasçıların böyle bir dava açma hakkı bulunmamaktadır.[104]

Yargılama süreci devam ederken işçinin vefat etmesi ihtimal dâhilindedir. Öğretideki bir görüşe göre, boşta geçen süre ücreti ile iş güvencesi tazminatına hak kazanılabilmesi, işe iade kararının kesinleşmesine ve işçinin kanuni süre içinde işverene başvuruda bulunmasına bağlıdır. Bu nedenle, işçi başvuru yapamadan vefat ettiğinde, mirasçıların boşta geçen süre ücreti talep etme hakkı doğmamaktadır.[105]

Feshin geçersizliğinin tespiti davası, iş sözleşmesini işverenin feshetmesine karşı açılan bir dava türüdür. Dolayısıyla bu davada davalı işveren olacaktır. İş Kanunu'nun 2. maddesinin birinci fıkrasında işveren; '*'işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler ile tüzel kişiliği bulunmayan kurum ve kuruluşlar*'' olarak tanımlanmaktadır. Alt işveren-asıl işveren ilişkisi bulunan durumlarda, iş sözleşmesinin tarafı ve fesih yetkisine sahip işveren alt işveren olsa bile, işe iade davası yalnızca asıl işverene karşı açılmaması gerekir.[106] Buna ek olarak, İş Kanunu'nun 2. maddesinin 6. fıkrası uyarınca, iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerde asıl işverenin alt işveren ile birlikte sorumluluğu söz konusudur. Bu nedenle, boşta geçen süre ücreti, diğer haklar ve işe başlatmama tazminatı açısından davanın asıl işverene de yöneltilmesi yararlı olacaktır. Ayrıca, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu m.3/15:'' *Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığı hâlinde işe iade talebiyle arabulucuya başvurulduğunda, anlaşmanın gerçekleşebilmesi için işverenlerin arabuluculuk görüşmelerine birlikte katılmaları ve iradelerinin birbirine*

[103] Centel, s. 174.
[104] Nezihe Binnur Tulukçu, **İş Mahkemeleri Kanunu ve Arabuluculuk Hükümlerine Göre İş Güvencesi-İşe İade**, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 1.b., 2017, s. 303.
[105] Süzek/ Başterzi s. 630.
[106] Cevdet İlhan Günay, **İş Davaları**, Ankara: Yetkin Yayınları, 2008, s. 1176.

uygun olması aranır.'' hükmü nedeniyle husumetin her iki işverene yöneltilmesi mecburiyeti olduğu söylenebilir.[107]

2.7. Davanın Konusu ve Hukuki Niteliği

İşe iade davasının konusu feshin geçersizliğinin tespitidir. İş güvencesi kurumu, işçinin lehine olarak, güçlü konumdaki işverene karşı iş sözleşmesinin devamlılığını güvence altına almayı ve hukuka aykırı fesihleri önleyerek çalışma hakkını korumayı amaçlamaktadır. Bu sebeple, işe iade davalarında hükmedilecek işe başlatmama tazminatı, davanın asli konusu değildir; dolayısıyla işçi, işe iadesi yerine doğrudan işe başlatmama tazminatı talep edemez. İşe iade talebiyle açılan davada yapılan yargılama neticesinde hakim, yargılama sonucunda feshin geçerli olup olmadığını tespit edecektir. İşe iade davalarında esas talep, feshin geçersizliğinin tespitidir. Ancak işçi, kararın kesinleşmesini izleyen on iş günü içinde işverene başvuruda bulunmasına rağmen işe başlatılmazsa, en az dört ve en fazla sekiz aylık ücreti tutarında işe başlatmama tazminatına hükmedilir. Bunun yanı sıra, karar kesinleşene kadar geçen süre için en çok dört aya kadar ücret ve diğer haklar boşta geçen süre ücreti kapsamında belirlenir. Dolayısıyla işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süre ücreti, işe iade talebine bağlı olarak ortaya çıkan mali bir haktır.

İş mahkemesi, işe iade davasında gerekli incelemeyi yaptıktan sonra feshin geçerli ya da geçersiz olduğuna hükmeder. Feshin geçerli kabul edilmesi durumunda dava reddedilir. Bu karar, tespit hükmü niteliği taşır; çünkü fesih işleminin geçerliliği saptanmıştır. Böyle bir durumda, fesih, fesih tarihinden itibaren tüm hukuki sonuçlarını doğuracaktır.[108] Feshin geçersiz kabul edilmesi halinde davanın kabulü ile 4857 sayılı İş Kanunu m.21/2-3 uyarınca işe başlatmama tazminatının miktarı ve boşta geçen süre ücreti hakkında da karar verilecektir. Öğretide, davanın kabulü halinde mahkemenin ile işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücretine hükmetmesi nedeniyle davanın eda davası olduğu görüşünde olan yazarlar bulunmaktadır.[109] Aksi görüştekiler ise, feshin

[107] Centel, s. 177; Subaşı, **İş Güvencesi**, s. 211.
[108] Centel, s. 197.
[109] Baki Kuru, Ali Cem Budak, **Tespit Davaları**, İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık, Genişletilmiş 2. Baskı, 2010, s. 239; Özekes, s. 62; Subaşı, **İş Güvencesi**, s. 223; Güler, s. 89-90.

geçersizliği davasında işe iadeye bağlı maddi haklar, geçersizliğin tespitinin tali sonuçları olduğu, bu sebeple davanın feshin geçersiz olduğunun tespitine yönelik olduğunu savunmaktadırlar.[110]

2.8. İspat Yükü

Bir davada, taraflar arasındaki uyuşmazlık konusu iddiaların hangi tarafça kanıtlanması gerektiği, ispat yükü olarak adlandırılır. Feshin geçersizliğine ilişkin ispat yükü, iş güvencesinin temeline uygun olarak, kanun koyucu tarafından 4857 sayılı İş Kanunu m.20/2 hükmü ile işverenin üzerine bırakılmıştır. Ancak, ilgili fıkranın devamında; '' *İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.*'' hükmü bulunmaktadır.

İşveren, ispat yükünü yerine getirirken öncelikle iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedilebilmesi için kanunda öngörülen şekil şartlarına uyduğunu ortaya koymalıdır.[111] Bu kapsamda, fesih bildirisinin yazılı olarak yapıldığını, işçiden savunma alındığını ya da savunma vermekten kaçındığını, ayrıca yazılı bildirimde fesih nedenlerinin açık ve somut şekilde belirtildiğini kanıtlaması gerekir. İşveren bu şekli unsurları ispatladıktan sonra, fesih işleminin esas bakımından geçerli bir nedene dayandığını da ispatlamalıdır.[112] Bu noktada işçiye herhangi bir ispat külfeti yüklenmez. İşveren, fesih işleminin hem şekli koşullarına uygun olduğunu hem de içerik yönünden geçerli bir nedene dayandığını ispat edemezse, fesih geçerli kabul edilmeyecektir.[113]

Yargıtay görüşüne göre, İş Kanunu uyarınca işveren, geçerli bir nedenin varlığı halinde fesih hakkını kullanarak iş sözleşmesini sona erdirebilir. İş Kanunu m. 20/2 ise, bu feshin geçerli veya haklı bir nedene dayandığını ispat yükümlülüğünün işverene ait olduğunu düzenlemiştir. İşveren, işçinin iş sözleşmesini feshederken bildirmiş olduğu fesih gerekçesi ile bağlıdır ve daha sonra işçi tarafından açılan davada, sözleşme feshinin işçiye tebliğ edilen gerekçeden başka bir sebebe dayandığını iddia edemez.[114]

---

[110] Süzek/ Başterzi s. 601; Kar, **İş Güvencesi**, s. 384;
[111] Subaşı, **İş Güvencesi**, s. 224.
[112] Subaşı, **İş Güvencesi**, s. 225.
[113] Kar, **İş Güvencesi**, s. 929.
[114] Subaşı, **İş Güvencesi**, s. 225; Yarg. 9. HD., 07.07.2008, 2008/1943 E., 2008/19011 K.

İşçi, işverenin feshi şekil şartlarına uygun ve geçerli nedene dayalı olarak gerçekleştirdiğini ispatlamasını beklemeden, bu iddiaların aksini mahkeme önünde ortaya koyabilir. Ancak bu durum, işverenin ispat yükünü ortadan kaldırmaz; işçi yalnızca davanın aydınlatılmasına katkı sağlayacak karşı delil sunmuş olur. Buna karşılık, işveren kendi iddiasını ispatladığında ispat yükü artık davacı işçiye geçer. Bu aşamada işçi tarafından sunulan deliller, ispat yükünün işçide bulunması nedeniyle karşı delil değil, asli delil niteliği taşır.[115]

İşveren, iş sözleşmesini usule uygun şekilde geçerli veya haklı nedenle feshettiğini kanıtlasa dahi, işçi belirtilen gerekçenin gerçekte fesih sebebi olmadığını ileri sürebilir ve bunu ispat edebilir. Dolayısıyla, işverenin yalnızca fesih sebebinin şeklen geçerli olduğunu göstermesi yeterli değildir. Bu bağlamda, gerçek fesih nedeni ile bildirilen fesih nedeninin örtüşmesi aranacak; işçiye, farklı bir gerekçenin asıl fesih nedeni olduğunu iddia etme ve bunu kanıtlama imkânı tanınacaktır.[116]

İşçi, feshin geçersizliği davasını açabilmek için gerekli şartlar olan kendisinin işveren nezdinde belirsiz süreli iş sözleşmesi ile ve en az 6 aydır çalıştığını, işyerinde otuzdan fazla işçinin çalıştığını, işveren tarafından fesih bildiriminde bulunduğunu ortaya koymakla yükümlüdür. Bu yönüyle, ispat yükü bakımından fesih geçersizliği davası ile diğer işçilik alacağı davaları arasında bir farklılık bulunmamaktadır.[117]

İş sözleşmesinin varlığını ispat yükü işçiye aittir. Aksi yönde bir iddia söz konusu olduğunda, bu husus her türlü delille kanıtlanabileceği gibi, hizmet tespiti davası açılması da mümkündür. Böyle bir durumda, işçinin çalışma süresinin veya fiilen çalışıp çalışmadığının belirlenmesi amacıyla açılan hizmet tespiti davası, işe iade davası bakımından bekletici mesele yapılacaktır.

[115] Subaşı, **İş Güvencesi**, s. 930.
[116] Süzek/ Başterzi s. 659.
[117] Centel, s. 140.

2.9. Karara Karşı Kanun Yolu

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu m.7/3:'' *12/1/2011 tarihli ve 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun kanun yollarına ilişkin hükümleri, iş mahkemelerince verilen kararlar hakkında da uygulanır*.'' düzenlemesi bulunmaktadır. Aynı kanunun temyiz edilemeyen kararlar başlıklı 8/1-a fıkrasında; '' *4857 sayılı Kanunun 20 nci maddesi uyarınca açılan fesih bildirimine itiraz davalarında verilen kararlar*'' hükmü ile açılan fesih bildirimine itiraz yani işe iade davalarında verilen kararlar için temyiz mercii olan Yargıtay yoluna gidilemeyeceği hüküm altına alınmıştır. Bu düzenleme ile iş güvencesi kurumunun ruhuna uygun olarak davanın daha hızlı kesinleşmesi hedeflenmiştir.[118]

[118] ''Dairemiz uygulamasına göre ihtiyari arabuluculuk anlaşma belgesinin geçerli olup olmadığı hususu, işe iade davasında ön sorun olarak incelenir. Mahkemece işe iade davası ile ilgili hükümden ayrı olarak anlaşma belgesinin geçersizliğinin tespitine (anlaşma belgesinin iptaline) ilişkin bir hüküm kurulması sonucu değiştirmez. Kesinlik, ön soruna göre belirlenemeyeceğinden işe iade davası mahiyeti itibarıyla kesin kabul edilir. Somut uyuşmazlıkta, davacı işçi ihtiyari arabuluculuk tutanağının geçersizliğini ve işe iadesini talep etmiş; Bölge Adliye Mahkemesince davanın kabulüne karar verilmiştir. Dosya içeriğine göre işe iade talepli somut davada, İlk Derece Mahkemesinin karar tarihi 25.10.2017 tarihinden sonra olduğundan, karara yönelik temyiz isteminin 7036 sayılı Kanun'un 8/1-(a) ve geçici 1/4 hükümleri gereğince reddine karar verilmiştir.'' Yarg. 9. HD., T. 25.09.2025, 2025/6995 E., 2025/7020 K., karararama.yargitay.gov.tr (Erişim Tarihi: 19.10.2025).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: İŞE İADE DAVASININ SONUÇLARI

İş sözleşmesinin geçersiz biçimde feshedildiğini ileri süren işçi, arabuluculuk başvurusunun sonuçsuz kalması halinde, feshin geçersizliğinin tespiti ve işe iade talebiyle iş mahkemesinde dava açabilir veya koşulları mevcutsa özel hakeme başvurabilir. İşe iade talepli davalarda, hem usule hem de esasa ilişkin pek çok sorun ortaya çıkabilmektedir. Örneğin, hangi mahkemenin yetkili olduğu, dava şartı olan zorunlu arabuluculuk sürecinin tamamlanıp tamamlanmadığı, arabulucunun nihai sonuca ulaşıp ulaşmadığı gibi hususlar usule ilişkin konulardır. Bunun yanı sıra, işçinin işe iade talebinin haklılığı ve talebin kabulü halinde işçi lehine hükmedilecek alacak kalemlerinin tutarının belirlenmesi gibi hususlar de davanın esasına ilişkin uyuşmazlıklar arasında yer almaktadır.

3.1. Feshin Geçerli Olduğuna Karar Verilmesi (Davanın Reddi)

Arabuluculuk aşamasında anlaşma sağlanamaması üzerine, işçinin feshin geçersizliği iddiasıyla açtığı işe iade davasında Mahkeme, davanın esastan reddine karar vererek işçinin işe iade talebini reddetmiş ve işveren feshinin haklı veya geçerli nedene dayandığını tespit etmiş olmaktadır. Bu durumda işverenin haklı nedenle fesih yaptığı tespit edilirse, haklı nedenle feshin türüne göre işçinin kıdem tazminatı hakkı söz konusu olabilecektir; ancak ihbar tazminatı hakkı söz konusu olmayacaktır.[119] Bu ret kararı, esasen feshin hukuka uygun olduğunu ve işçinin işe iade talebinde haksız olduğunu belirleyen bir tespit hükmü niteliği taşır.[120] İş güvencesinden yararlanamayan işçi, varsa kıdem tazminatı ve ödenmemiş işçi alacaklarının ödenmesi için iş mahkemelerinde dava açmalıdır.[121]

Geçerli neden kavramının yasal çerçevesi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinde çizilmiştir. Bu maddeye göre geçerli nedenler; işçinin yeterliliği veya davranışlarından kaynaklanabileceği gibi, doğrudan işletmenin, işyerinin veya işin

[119] Ekmekçi/ Yiğit, s. 677.
[120] Muhammet Özekes, ‘’ İşe İade Davalarında Hüküm Altına Alınan Alacakların Takibi Ve İcra Tazminatları’’, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S:4, Aralık 2006, s.33.
[121] Subaşı, **İş Güvencesi**, s. 236; Akyiğit, **Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade)**, 314.

gereklerinden de doğabilir. Kanun koyucu bu korumayı, 30 veya daha fazla işçi çalıştıran ve en az altı aylık kıdeme sahip işçilerin belirsiz süreli sözleşmeleri için öngörmüştür. Geçerli nedenlerle feshin niteliği, iş sözleşmesinin derhal feshine imkân tanıyan haklı nedenlerle fesih kadar ağır olmamakla birlikte, iş ilişkisinin sürdürülmesini olumsuz yönde etkileyen ve zedeleyen durumlardır.[122]

İşe iade davasının reddedilerek feshin geçerli sayıldığı bu senaryoda, işçinin diğer tazminat hakları da bu tespite göre belirlenir. Şayet işverenin bu geçerli feshi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesindeki bildirim süreleri gibi usullere uygun yapılmışsa, işçi diğer koşulları sağlıyorsa yalnızca kıdem tazminatına hak kazanır.[123] Ancak, fesih geçerli bir nedene dayansa bile, 4857 sayılı İş Kanunu 17. maddedeki usullere uyulmamışsa, bu durumda işçi hem kıdem tazminatına hem de ihbar tazminatına hak kazanacaktır.[124]

Uygulamada, işçinin eş zamanlı olarak hem işe iade davası hem de buna ek olarak kıdem ve ihbar tazminatı gibi işçilik alacakları için ayrı bir dava açması sık rastlanan bir durumdur. Bu durumda, alacak davasının akıbeti tamamen işe iade davasının sonucuna bağlı olduğundan, Yargıtay'ın farklı daireleri arasında usul hukuku yönünden bir görüş ayrılığı ortaya çıkmıştır. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin yaklaşıma göre, işçilik alacağı davasına bakan mahkeme, işe iade davasının sonucunu "bekletici mesele" yapmalı ve alacak davasıyla ilgili karar vermek için işe iade davasının kesinleşmesini beklemelidir.[125] Yarg. 9. HD. ise daha farklı bir hukuki gerekçelendirme benimsemiştir. Bu görüşe göre, işe iade davası açıldığı anda iş sözleşmesi hukuken "askıda" sayılır ve fesih henüz gerçekleşmemiş kabul edilir. Feshe bağlı alacaklar (kıdem, ihbar) henüz doğmamış (muaccel olmamış) olduğundan, bu alacaklar için açılan dava erken açılmış bir dava statüsündedir ve bekletilmek yerine doğrudan usulden reddedilmelidir.[126]

---

[122] Ünal Narmanlıoğlu, ''Kanuna Aykırı Olarak Yapılmış Bildirimsiz Feshin İş Güvencesi Prosedürü İçinde Kanuna Uygun Fesih Bildirimine Dönüşmesi (Kanuna Aykırı Olduğu Anlaşılan Bir Feshin Mahkeme Kararıyla Kanuna Uygun Sayılması)'', **Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, 2016, s. 555.

[123] Nizamettin Aktay ''İşe İade Davası Sonrası İşçinin İşverence İşe Davet Edilmesine Rağmen İşe Başlamamasının Sonuçlarına İlişkin Yargıtay Kararı İncelemesi'', **Sicil İş Hukuku Dergisi,** Eylül 2006, s. 106.

[124] Yarg. 9. HD., T. 13.09.2016, 2016/2954 E., 2016/22308 K., https://yargi.calismatoplum.org/ (Erişim Tarihi: 12.03.2025).

[125] Yarg. 22. HD., T. 10.12.2018, 2017/18722 E., 2018/26624 K., www.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi: 12.03.2025).

[126] '' Dairemiz uygulamasına göre işe iade davası derdest iken iş akdi askıda olup henüz fesih gerçekleşmemiştir. Dolayısıyla feshin askıda olduğu bu dönem içerisinde feshe bağlı haklar dava ve talep konusu edilemez. Açıklandığı üzere 15/03/2013 tarihli bu davada kıdem tazminatı ve yıllık izin ücreti

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 3. maddesi uyarınca; kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi ve işveren alacakları ile tazminat taleplerinin yanı sıra, işe iade istemli uyuşmazlıklarda da arabuluculuk yoluna başvurulması dava şartı olarak düzenlenmiştir. Bu yasal düzenleme gereğince, işe iade davası ikame edebilmenin zorunlu ön koşulu, arabuluculuk sürecinin tüketilmiş olmasıdır. Kanun koyucunun bu sistemi zorunlu tutmasındaki temel saik, Türkiye'deki yargı mercilerinin karşı karşıya olduğu ağır iş yükü ve buna paralel olarak uzayan yargılama süreleridir.[127] Uzun süren davalar, işçilerin alacaklarına geç kavuşmasına neden olmakta, hatta zamanla ortaya çıkan ispat güçlükleri hak kayıplarını beraberinde getirebilmektedir. Tarafların serbest iradesine dayalı, barışçıl ve çok daha süratli bir çözüm mekanizması olan arabuluculuğun dava şartı haline getirilmesi, hem işçinin hakkına hızlı erişimini sağlamayı hem de mahkemelerin dosya yoğunluğunu hafifletmeyi amaçlamaktadır. Şayet arabuluculuk yoluna başvurulmaksızın doğrudan işe iade davası açılırsa, mahkeme davanın esasına girmeksizin, dava şartı yokluğu nedeniyle davanın usulden reddine karar verecektir. Ancak bu usuli ret kararı hak arama yolunu kapatmaz; taraflar, kesinleşen ret kararının kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren iki hafta içinde arabuluculuk bürosuna başvurarak süreci usulüne uygun şekilde başlatabilirler.[128]

3.2. Feshin Geçersiz Olduğuna Karar Verilmesi (Davanın Kabulü)

Feshin geçersizliğine hükmedilmesi, işverenin ya geçerli bir sebep sunmadığının ya da sunulan sebebin mahkeme veya özel hakem tarafından geçerli bulunmadığının tespit edilmesiyle gerçekleşir. Bu tespit, davanın kabul edildiği ve işçinin işe iadesinin gerektiği anlamına gelmektedir.

---

talepleri bakımından erken açılmış bir dava söz konusu olduğundan bu davadaki anılan taleplerin usulden reddi yerine esastan kabulü hatalı olup yerinde değildir. Diğer taraftan işe iade davası kesinleştikten sonra ek bir dava ile 04/07/2014 tarihinde ikinci bir dava açılıp bu davada da kıdem ve ihbar tazminatı, ulusal bayram genel tatil ücreti, fazla mesai ücreti ile yakacak yardımı ile ikramiye alacakları talep edilmiştir. Her iki dava birleştirildiği halde ek davada talep edilen ihbar tazminatı, yakacak yardımı ve ikramiye alacağı talepleri bakımından olumlu veya olumsuz bir karar verilmesi gerekmektedir.'' Yarg. 9. HD., T. 20.12.2017, 2015/19148 E., 2017/21840 K., www.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi: 12.03.2025).

[127] Şahin Çil, Dava Şartı Olarak Zorunlu Arabuluculuk, **Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası**, İNTES Yayınları, Ankara, 2018, s. 35.

[128] Ekmekçi/ Yiğit, s. 721.

4857 sayılı İş Kanunu m. 18 uyarınca iş güvencesi kapsamındaki bir çalışanın sözleşmesinin feshi, zorunlu olarak işçinin yeterliliği, davranışı veya işletmesel gereklilikler gibi geçerli bir nedene dayanmalıdır. Feshin geçersiz addedilmesinin temel dayanağı, kanunda aranan bu geçerli sebeplerin fesih bildiriminde ya hiç belirtilmemesi ya da belirtilen nedenin geçersiz olmasıdır. 4857 sayılı İş Kanunu m. 20/1 de feshin geçersizliğini geçerli bir sebebin yokluğuna bağlamıştır.[129]

Feshin geçersiz sayılması için sebep yokluğu kadar, bildirilen sebebin muğlak olması, işverence ispatlanamaması veya fesih için aranan savunma alınması gibi usul koşullarına uyulmaması da yeterlidir. Bu tespit yapıldığında, birincil sonuç işe iadedir; şayet işveren işçiyi fiilen işe başlatmazsa, bu durumda boşta geçen süre ücreti ve işe başlatmama tazminatı ödemekle yükümlü olacaktır.

Kanun koyucu, bu noktada işverene bir tercih hakkı sunmuştur.[130] 4857 sayılı İş Kanunu m. 21'de açıkça belirtildiği üzere, işveren, başvuran işçiyi bir aylık süre içinde işe başlatmama hakkına sahiptir;[131] ancak işçiyi işe başlatmayan işveren, işçiye en az dört, en çok sekiz aylık ücreti tutarında bir tazminat (işe başlatmama tazminatı) ödemekle yükümlü olacaktır.[132]

Öğretide bazı yazarlar mevcut düzenlemenin sadece işverene seçim hakkı tanıması eleştirilmektedir. İşçinin işe dönmek istememesi durumunda tüm tazminat haklarından feragat etmiş sayılmasının, işçinin anayasal çalışma hakkı ve işyerini seçme özgürlüğünü ihlal ettiği yönünde ciddi eleştiriler bulunmaktadır.[133] Bu eleştirilere çözüm olarak İşverene tanınan tazminat ödeyerek işe almama hakkına simetrik olarak, işçiye de

---

[129] A. Eda Manav, İş Hukukunda Geçersiz Feshin Hukuken Geçerli Fesih Sayıldığı Haller, **Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C.11, S:2, Ankara, 2010, s. 4.

[130] Yusuf Yiğit, ‘’İş Hukukunda Geçersiz Fesih Kavramı ve Geçersiz Fesih Üzerine İşe İade Başvurusu Yapan İşçinin İşe Başlatılmaması ve Sonuçları’’, **Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan**, C:II, İstanbul, 2011, s. 1160.

[131] Derya Karademir, İşe İade Kararı Sonrası İşe Başlatılma Kavramı Ve Koşulları, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 29, 2013, s.127.

[132] Arzu Arslan Ertürk, İşe İade Kararı Ve İşverene Başvuruda Bulunma Koşulu, **Legal İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Sayı:24, 2009, s. 1433.

[133] ’Eğer işçinin iş ilişkisini devam ettirmemesi tazminattan da feragat etmesi anlamına gelirse, işçi bir anlamda işe başlamaya mecbur tutulmuş olacaktır. Đşverene iş ilişkisini devam ettirmeme yönünde seçimlik bir imkân tanıyan Yasanın, işçiye hiçbir seçim imkânı vermemesi, işçinin çalışma ve işyerini seçme özgürlüğünü sınırlamaktadır.’’ Mustafa Alp, İşçinin Feshe Karşı Korunması (İş Güvencesi Yasası), **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C:5, S: 1, 2003, s.27.

tazminattan feragat ederek işe dönmeme hakkının tanınabileceği görüşünde olan yazarlar bulunmaktadır.[134]

Yargıtay, önüne gelen bir uyuşmazlıkta ücretsiz izin benzeri askı sürelerinin bitiminde işçinin işe alınmamasını işveren tarafından yapılmış bir fesih olarak kabul etmektedir. Eğer işçi iş güvencesi koşullarını taşıyorsa, işe başlatmama geçersiz fesih sayılarak işçinin işe iadesine karar verilmesi gerektiğine hükmetmiştir.[135]

Alt işveren tarafından iş sözleşmesi feshedilen bir işçi söz konusu olduğunda, işçi alt işverenin çalışanı olduğundan feshin geçersizliği tespiti ve fiili işe iade yükümlülüğü alt işverene aittir. Buna karşın, işe iade kararının uygulanmaması halinde doğan işe başlatmama tazminatı ve dört aylık boşta geçen süre ücretinden asıl işveren ile alt işveren müteselsilen (birlikte) sorumludur. Yargıtay, asıl ve alt işverenin birlikte davalı olduğu işe iade davalarında bu ayrımı netleştirmiştir. Yüksek Mahkeme'ye göre, sözleşmesel taraf alt işveren olduğundan işe iade yükümlülüğü de ona aittir; asıl işverenin böyle bir yükümlülüğü yoktur. Ancak, 4857 sayılı İş Kanunu m. 2/6 uyarınca, işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücreti gibi mali sonuçlardan hem asıl işveren hem de alt işveren müteselsilen sorumludur.[136]

Müteselsil sorumluluk sadece asıl-alt işveren ilişkisinde değil, şirketler arasında yönetim birliği, ortak yapı gibi organik bağ tespit edildiğinde de gündeme gelir. Gerek Yargıtay gerekse öğretide organik bağ bulunan şirketlerin işçilik alacaklarından birlikte sorumlu olacağını görüşü bulunmaktadır.[137] Yarg. 9. HD., bu tür durumlarda kıdem tazminatı hesaplanırken dönemsel sorumluluk ilkesi gereği her şirketin kendi dönemiyle sınırlı uygulanmasının hatalı olacağını, tüm çalışma süresinin tek bir işveren nezdinde geçmiş gibi birleştirilmesi gerektiğini belirtmiştir.[138]

---

[134] Manav, s.7.

[135] Yarg. 9. HD., T. 29.04.2008, 2007/16633 E., 2008/10752 K., www.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi: 16.03.2025).

[136] Yarg. 9. HD., T. 24.01.2011, 2009/44022 E., 2011/162 K., www.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi: 17.04.2025).

[137] Emre Ertan/ Fatma Arda Bicaz, "İş Hukukunda Organik Bağ Kavramı", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S:37, 2017, s. 112.

[138] ‘’Davalı firma ile dava dışı iki firma arasında organik bağ bulunmaktadır. Bu durumda mahkemece en son işveren olan davalı şirketin davacının 01.08.1998- 12.11.2008 tarihleri arasındaki kıdem süresine göre kıdem tazminatından sorumlu tutulması gerekirken sadece kendi bünyesinde çalıştığı dönemle sınırlı olarak kıdem tazminatından sorumlu tutulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Yarg. 9. HD., T. 09.05.2012, 2010/8066 E., 2012/16244 K., www.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi: 19.04.2025).

İşçi, feshin STİSK m. 25/5 uyarınca sendikal nedenlere dayandığını iddia ediyorsa, bir seçim hakkına sahip olup öncelikle işe iade davası açabilir veya işe iadeyi talep etmeden doğrudan sendikal tazminat davası açabilir.

İşe iade kararının sonucu verilen hükmün icra edilebilmesi için ilk derece mahkemesi mahkeme kararının kesinleşmesi şarttır. 7036 sayılı İMK yürürlüğe girmesiyle ilk derece mahkemesi kararlarına karşı, tebliğden itibaren iki hafta içinde istinaf yoluna başvurma süresi getirilmiştir. Taraflar, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun ilgili maddeleri 345. Ve 361. maddeleri uyarınca bu iki haftalık süre içinde istinaf yolunu kullanmazlarsa, ilk derece mahkemesi kararı kesinleşir. İstinaf yoluna başvurulması halinde ise, süreç yetkili Bölge Adliye Mahkemesi'nin yapacağı incelemenin sonucuna göre ilerleyecektir.

7036 sayılı Kanun ile 4857 sayılı İş Kanunu m. 20'de yapılan değişiklikle, işe iade davalarında Bölge Adliye Mahkemeleri tarafından verilen kararlar kesin niteliktedir ve temyiz yoluna kapalıdır. Ancak 7036 sayılı Kanun'dan önce verilmiş ilk derece mahkemesi kararları için temyiz yolu açık olacaktır. Kararın kesinleşmesi, tarafların süresi içinde istinafa başvurmaması halinde ilk derece mahkemesi kararıyla veya istinafa başvurulmuşsa Bölge Adliye Mahkemesi hükmüyle gerçekleşir. Karar kesinleştikten sonra işçi, bu kesinleşme bilgisi üzerine 10 gün içinde işverene işe iade talebiyle başvurmak zorundadır.[139]

3.2.1. İşçinin İşverene Başvurma Zorunluluğu

İşçinin, işverenin fesih uygulamasına itiraz etmesi ve akabinde açtığı dava ile işe iade yönünde bir mahkeme kararı alması durumunda, işçinin yerine getirmesi gereken bazı usuli yükümlülükleri bulunmaktadır. Farklı bir deyişle, işçinin davayı kazanmış ve bu kararın kesinleşmiş olması dahi, otomatik olarak işe dönebileceği anlamına gelmez.

[139]Uşan, s.4.

İşçinin, kanunda belirlenen zaman dilimi içinde işverene müracaat etmesi yasal bir zorunluluktur.[140]

Lehine işe iade kararı çıkan işçinin, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesinin 6. fıkrası uyarınca, kesinleşmiş mahkeme kararının kendisine tebliğ edildiği tarihten başlayarak on günlük bir süre zarfında işverene başvurması gerekmektedir. Öğretide işçinin bu müracaatı kurucu yenilik doğuran bir hukuki işlem şeklinde kabul edilmektedir.[141] Bu hukuki nitelendirmenin temelinde yatan görüşe göre, mahkeme tarafından geçersiz olarak tespit edilen fesih işlemi, işveren tarafından gerçekleştirildiği andan itibaren hukuki sonuçlarını doğurur ve sözleşmeyi sonlandırmış sayılır. Bu sebeple, işçinin 10 gün içinde yaptığı başvuru, bu durumu değiştiren, tek taraflı bir irade beyanıdır ve geçerliliği işverenin onayına veya kabulüne bağlı değildir. Doktrinde, bizim de benimsediğimiz bir diğer yaklaşıma göre ise, işçi işverene başvurduğu an itibarıyla, mahkemenin "geçersiz" saydığı fesih "hükümsüz" hale gelir. Bu durumda iş sözleşmesi, sanki en başından itibaren hiç feshedilmemiş gibi kabul edilir ve hukuki sonuçlarını geriye dönük olarak doğurur.[142]

İşveren, işe başlatmaya karar verdiği işçiyi, çalışma şartlarında herhangi bir değişiklik yapmaksızın ve aynı koşullarla eski görevine döndürmekle yükümlüdür. Eğer işveren bakımından bir değişiklik ihtiyacı ortaya çıkarsa, bu ancak İş Kanunu'nun 22. maddesinde düzenlenen "değişiklik feshine" dair kurallara uygun olarak ve işçiden yazılı talepte bulunularak gerçekleştirilebilir. İşçi, altı iş günü zarfında kabul etmediği bu tür değişiklik teklifleriyle bağlı olmayacaktır.[143]

3.2.2. İşçinin İşverene Başvurmaması

İşçinin, lehine sonuçlanan ve kesinleşen işe iade kararının kendisine tebliğini takiben, kanunda öngörülen on işgünü zarfında işe dönme iradesini işverene iletmemesi durumunda, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesinin 6. Fıkrası devreye girer. İlgili

[140] Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 363; Subaşı, **İş Güvencesi**, s. 261.
[141] Sarıbey, s. 221.
[142] Şamil Demir, "İş Hukukunda Geçersiz Feshin Sonuçları", **Ankara Barosu Dergisi**, Y: 71, S: 2013/3, Ankara, s. 345.
[143] Subaşı, **İş Güvencesi**, s. 262; Uçum, ''İşe İade Taleplerinde Başlıca Sorunlar'', s. 87.

hükme göre, işçinin işe dönmek için işverene başvurmaması durumunda söz konusu feshin artık geçerli bir feshin hukuki sonuçlarını doğuracaktır. Bu süreyi kaçıran işçi, iş güvencesi kapsamında olan işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süre ücreti ve buna bağlı diğer haklarını talep etme imkânını kaybeder. Hukuki olarak, iş sözleşmesi işverenin gerçekleştirdiği ilk fesih tarihinde sona ermiş kabul edilir.[144]

Süreçteki bir başka olasılık da işçinin on günlük süre içinde işverene başvuruda bulunması, ancak henüz işverenden bir davet almadan bu başvurusunu geri çekmesidir. Hukuken bu durum da işçinin hiç başvuruda bulunmamasıyla eşdeğer sayılır. Bu halde dahi, mahkemenin geçersiz kabul ettiği fesih işlemi geçerli bir feshin hüküm ve neticelerini doğurur.[145] Nitekim Yargıtay, işçinin başvurusunu geri çekmesinin, geçersiz feshi geçerli hale getirdiğine ve işçinin işe iade davasıyla hüküm altına alınan alacaklarını tazminat ve boşta geçen süre ücreti isteme hakkını ortadan kaldırdığına karar vermektedir.[146]

İşverene süresi içinde başvuru yapılmaması halinde işçi, işe iade kararıyla kazandığı hakları kaybetse de, feshin niteliğine göre hak etmiş olabileceği diğer alacakları talep edebilir. Bu durumda işçi, sadece koşulları mevcutsa, ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanır. Bu tazminatların hesaplanmasında esas alınacak hizmet süresi ise, iş sözleşmesinin başladığı tarih ile işverenin ilk fesih işlemi tarihi arasındaki süredir. Yargıtay, on işgünü içinde başvuru yapmayan işçinin feshinin geçerli hale geleceğini ve işçinin iş güvencesi tazminatı ile boşta geçen süre ücreti gibi hakları talep edemeyeceğine hükmetmiştir.[147] İşçinin, yasal süre zarfında işverene müracaat etmemesi halinde, mahkemece geçersizliğine hükmedilen fesih işlemi geçerlilik kazanır ve iş sözleşmesi bu durum neticesinde sona erer. Sözleşmenin bu şekilde sonlanmasıyla birlikte, işçi, kullanmadığı yıllık izin süreleri bulunuyorsa, kamu düzenini ilgilendirdiğinden yıllık izin ücretine hak kazanır.[148]

---

[144] Süzek/ Başterzi s. 628.
[145] Akyiğit, **Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade).**, s. 319.
[146] Yarg. 9. HD., T. 21.12.2009, 2008/13206 E., 2009/36177 K., www.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi: 17.04.2025).
[147] Yarg. HGK., T. 22.03.2017, 2015/1035 E., 2017/534 K., https://kararara ma.yargitay.gov.tr (Erişim Tarihi: 19.04.2025).
[148] Şahin Çil, **İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2019-2021 Yılları)**, Ankara: Yetkin Yayınları, 8. Baskı, 2021, s. 1346.

Mevcut yasal düzenleme, feshin geçersizliği tespit edildiğinde işçiye yalnızca işe iade edilme olanağı sunmaktadır. Başka bir deyişle, işçinin işe dönmek yerine sadece tazminat talep etme gibi bir yetkisi yoktur. Kanun koyucu, işe iade etme ya da tazminat ödeme şeklindeki bu seçimlik hakkı münhasıran işverene tanımıştır. Bu konuda ne işçinin bir tercih hakkı ne de mahkeme hâkiminin bir takdir yetkisi mevcuttur. Öğretide, kanun koyucunun işçinin her durumda yalnızca işe dönmeyi talep edeceği varsayımıyla hareket ettiği, ancak bu kabulün gerçekçi ve isabetli olmadığı ifade edilmektedir[149]. Zira, çeşitli gerekçelerle iş ilişkisi sonlandırılan işçi, yaşanan süreçlerin ardından oluşan yeni pozisyonda eski işyerinde tekrar çalışmayı istemeyebilir.

3.2.3. İşçinin İşverene Başvurması

4857 sayılı İş Kanunu m.21/6 hükmüne göre, işçinin kesinleşmiş mahkeme kararının tebliğinden itibaren on iş günü içerisinde işe dönme talebiyle işverene müracaat etmesi gerektiğini hükme bağlamaktadır. İşçinin, mahkemece hükmedilen işe iade kararından ve bu kararın getirdiği mali haklardan yararlanabilmesi, kanunda öngörülen bu süre zarfında işe başlama iradesini işverene yöneltmesine bağlıdır. Aynı şekilde, işveren nezdinde işçiyi işe başlatma mecburiyetinin doğması da, işçinin bu usule uygun başvurusunun varlığını şart koşar.

Buradaki önemli husus, işçinin başvuru hakkının münhasıran işe başlamayı amaçlaması gerektiğidir. Kanun koyucu, işçiye bu aşamada işe başlamak yerine tazminat isteme gibi bir tercih hakkı sunmamıştır. Bu nedenle işçinin, işe iade talebi yerine tazminat, boşta geçen süreye ait ücret veya farklı bir talepte bulunma yetkisi yoktur; yani işçinin bu konuda bir seçimlik hakkı mevcut değildir. Şayet işçi, kanunun tanıdığı bu yetkinin dışına çıkarak işe iade haricinde tazminat odaklı talepler ileri sürerse, bu başvurusu geçersiz kabul edilecektir. Bu durumda işveren işçinin taleplerini yerine getirmekle yükümlü olmadığı gibi, 10 iş günlük yasal sürenin de dolmasıyla birlikte işverenin gerçekleştirdiği fesih işlemi geçerli hale gelecektir.[150]

---

[149] Ercüment Özkaraca, "İş Güvencesi Sistemine Eleştirel Bakış", **İstanbul Barosu- Galatasaray Üniversitesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2011 Yılı Toplantıları**, İstanbul Barosu Yayınları, 2012, s. 120.

[150] Canbolat, s. 122.

İşçi tarafından yapılacak başvurunun samimiyet ilkesine uygun olması gerekmektedir. Başvuru, sadece kanuni ve usuli bir yükümlülüğü yerine getirme gayesiyle değil, gerçek bir işe başlama niyeti ve iradesiyle yapılmalıdır.[151] İşçi, işveren tarafından işe davet edildiğinde, eski işyerinde aynı koşullarda çalışmaya hazır ve istekli olduğunu ortaya koymalıdır. Bir başka ifadeyle, fiili bir işe başlama niyeti taşımaksızın, sırf işe iadenin mali sonuçlarından, yani tazminat ve ücretlerden faydalanmak için yapılan bir müracaatın geçerli bir başvuru olarak kabul edilmesi mümkün değildir.[152] Zira işe başlamayı hedeflemeyen, sadece şeklen var olan bir başvuruya hukuki sonuç bağlanması kanunun amacıyla bağdaşmayacaktır.[153] Öte yandan, işe iade başvurusunda bulunan işçinin, bu esnada başka bir işveren nezdinde çalışıyor olması, tek başına başvurusunu geçersiz kılmaz veya bu durumu onun başvurusunun samimi olmadığı şeklinde yorumlamak için yeterli bir gerekçe değildir.[154]

Kanunda düzenlenen bu on iş günlük müracaat süresi, hukuki niteliği bakımından hak düşürücü süredir.[155] Hak düşürücü süreler taraflarca ileri sürülmese dahi, kamu düzenini ilgilendirdiğinden davanın görüldüğü her aşamada hâkim tarafından re'sen dikkate alınması zorunludur. Bununla birlikte, 4857 sayılı İş Kanunu m. 21/7: ‘’*Bu maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri sözleşmeler ile hiçbir suretle değiştirilemez; aksi yönde sözleşme hükümleri geçersizdir*.’’ şeklindeki mutlak emredici hükmün, bu başvuru süresini kapsamadığı kabul edilmektedir. Dolayısıyla, on iş günlük başvuru süresinin "nispi emredici" nitelikte olduğu ve tarafların anlaşmasıyla, işçi lehine olmak kaydıyla, daha uzun bir süre olarak belirlenebileceği kabul görmektedir.[156]

---

[151] Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 566; Nazlı Elbir, ‘’Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Kararı Sonrası İşçinin Başvurusu Ve İşverenin Davetinde “Samimiyet” Olgusu’’, İ**nönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C:11, S:1, 2020, s. 146.

[152] Yarg. 9. HD., T. 10.01.2023, 2022/15482 E., 2023/99 K., https://kararara ma.yargitay.gov.tr (Erişim Tarihi: 26.03.2025).

[153] Ünal Narmanlıoğlu,’’ İş Güvencesi Hükümleri Çerçevesinde Süresinde İşverene Başvuruda Bulunup Davet Edildiğinde İşe Başlamayan İşçinin Davranışına Bağlanan Hukuki Sonuçlar’’, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, 2010, s. 13.

[154] Elbir, s. 147; Yarg. HGK., T. 21.12.2009, 2008/13206 E., 2009/36177 K., www.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi: 05.02.2025).

[155] Centel, s. 216; Süzek/ Başterzi s. 657.

[156] Akyiğit, **Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade)**, s. 317.

İşçi, 4857 sayılı İş Kanunu m.21/5 hükmü gereği müracaatını feshin geçersizliğine dair kararın verildiği tarihte değil, ancak bu kararın kesinleşmesinin ardından yapmalıdır. İşçinin, kararın kesinleşmesinden önce işverene başvurması halinde, bu başvuru geçersiz sayılacak ve işveren açısından işe başlatma yükümlülüğü doğurmayacaktır.[157] Bu sebeple, erken başvuruda bulunan işçinin, kararın kesinleşmesini takiben ve tebliğinden itibaren süresi içinde usulüne uygun olarak yeniden başvuruda bulunması şarttır.[158]

Mahkeme kararlarının kesinleşmesi birden fazla yolla gerçekleşebilir. İlk ihtimal, ilk derece mahkemesi kararının taraflara tebliğinden itibaren yasal süre içinde istinaf kanun yoluna başvurulmamış olmasıdır. Bu durumda istinaf süresinin dolmasıyla karar hukuken kesinleşse dahi, işçinin başvuru süresinin başlaması için mahkemece bu duruma ilişkin kesinleşme şerhi hazırlanarak kararın işçiye tebliğ edilmesi gerekmektedir. Söz konusu düzenleme 6100 sayılı HMK Hukuk Muhakemeleri Kanunu hükümlerine tam uymasa da, kanun koyucunun bu yolu tercih etmesinin nedeni, işçiden karşı tarafın kanun yoluna başvurup başvurmadığını sürekli olarak adliyeden takip etmesinin beklenmesinin yaratacağı fiili güçlüklerdir. Bu nedenle başvuru süresi, kesinleşmiş kararın işçiye tebliğ edildiği tarihten itibaren başlatılmaktadır.[159]

Kararın kesinleşmesinin bir diğer yolu ise, yerel mahkeme kararına karşı istinafa başvurulması üzerine, Bölge Adliye Mahkemeleri'nin bir karar vermesidir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/3 fıkrası uyarınca, Bölge Adliye Mahkemeleri'nin işe iade davaları hakkında verdiği kararlar temyiz yolu kapalı olup kesindir. 6100 sayılı HMK m. 302 uyarınca, Bölge Adliye Mahkemesi tarafından verilen bu kesin karara ilişkin kesinleşme şerhi ve tebligat işlemleri, dosyayı yürüten ilk derece mahkemesi tarafından yerine getirilecektir. Tebliğ edilen bu karar kesin olduğundan, işçinin işverene başvurması için gereken on iş günlük süre, bu tebliğ anından itibaren başlayacaktır. Bu on iş günlük hak düşürücü sürenin başlangıcı için, kesinleşen kararın davacı işçiye yapıldığı tebliğ tarihi

[157] ‘’4857 sayılı İş Kanununun 21’inci maddesinin beşinci fıkrasına göre, işçi kesinleşen mahkeme kararının kendisine tebliğinden itibaren on iş günü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. Aksi halde işverence yapılan fesih geçeri bir feshin sonuçlarını doğurur. İşe iade yönündeki başvurunun on iş günü içinde işverene bildirmesi gerekmekle birlikte, tebligatın postada gecikmesinden işçinin sorumlu olması düşünülemez. Her şeyden önce işçinin işe başlamak için başvurusu için verilen kararın kesinleşmesi gerekir. Başlatılma için başvuru imkanı ancak kesinleşen kararın tebliği ile başlayacağından, işçinin bu tarihten önceki açıklaması kural olarak sonuç doğurmamalıdır.’’, Yarg. 9. HD., T. 07.10.2020, 2016/25551 E., 2020/11050 K., yargi.calismatoplum.org (Erişim Tarihi: 13.12.2024).

[158] Ekmekçi/ Yiğit, s. 701.

[159] Şahin Çil, ‘’Kesinleşen İşe Davasının Sonuçları’’, **Ankara Barosu Dergisi**, S. 1, 2008, s. 45.

esas alınmaktadır.[160] Aynı kararın davalı işverene tebliğ edilmiş olmasının işçinin süresinin başlatmayacaktır.[161]

Davanın bir vekil ile takip edilmesi durumunda, 7201 sayılı Tebligat Kanunu m.11 gereği vekille takip edilen işlerde tebligatın vekile yapılması zorunludur. Tebligatın vekil yerine doğrudan işçi asile yapılması, hak düşürücü süreyi başlatmaz. Süre, ancak vekile usulüne uygun tebligat yapıldığında veya avukatın, asile yapılan tebligatı öğrendiğini beyan ettiği tarihten itibaren işler.[162] İşçinin veya vekilinin, kararın kesinleştiğini UYAP sisteminden haricen görmüş olmaları veya başka bir yolla öğrenmeleri de süreyi başlatmak için yeterli değildir.[163]

İşverene yapılacak başvuru süresinin hesaplanmasında özel bir düzenleme bulunmadığından, başta 6100 sayılı HMK, 6098 sayılı TBK olmak üzere mer'i mevzuattaki genel hükümler uygulanır. İlgili mevzuata göre, kararın tebliğ edildiği gün hesaba katılmaz, süre tebliği izleyen günden başlar ve onuncu günün sonunda biter. Sürenin son gününün resmi tatile denk gelmesi halinde, süre tatili izleyen ilk iş gününün sonunda tamamlanmış sayılır.[164]

Kanun koyucunun süreyi gün yerine açıkça iş günü olarak belirtmiş olması, cumartesi ve pazar günlerinin hesaba katılıp katılmayacağı sorununu doğurmaktadır. Öğretide, işlemlerin resmi makamlar aracılığıyla yapılması zorunluysa cumartesi ve pazarın süreye dahil edilmemesi, ancak işe iade başvurusu gibi resmi makam olmaksızın yapılabilecek işlemlerde sadece pazar gününün hesaplama dışı bırakılması gerektiği ifade edilmektedir.[165] Yargıtay da bu görüşte olup işe iade başvurusu için iş günü

[160] ''10 günlük süre kesinleşmeden değil, kesinleşmiş kararın tebliğinden itibaren başlar. İşçinin kesinleşen kararı kendi olanakları ile öğrenmesi yetmediği gibi kesinleşme de yetmemekte, kesinleşen kararın tebliğ edilmesi gerekmektedir. Zira burada yasa işçiye en geç ve şekli olarak başvuracağı süreyi düzenlemiştir. Somut uyuşmazlıkta mahkemenin kesinleşme şerhli kararı davacıya tebliğ edilmemiş, sadece Yargıtay onama kararı tebliğ edilmiş ve davacı ise 26.09.2012 tarihinde işe iadesi için davalı işverene başvurmuştur. Yasada işçinin işe iadesi için başvuru süresinin kesinleşmiş mahkeme kararının tebliğinden itibaren başlayacağı açıkça düzenlendiğinden, somut uyuşmazlıkta ise işçiye kesinleşmiş mahkeme kararı tebliğ edilmediğinden, davacının işe iade istemiyle davalı işverene yasal süresi içinde başvurduğu ve davalıca işe başlatılmadığı kabul edilmelidir'' Yarg. 9. HD., T. 09.11.2015, 2014/18378 E., 2015/31595 K., www.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi: 21.02.2025).

[161] Ejder Yılmaz, ''İşe İade Başvurusunun Avukat Aracılığıyla Yapılabilirliği'', **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 17, 2009, s. 129.

[162] Mehmet Uçum, ''İşe İade Taleplerinde Başlıca Sorunlar'', **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı**, 2005, s. 79.

[163] Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 565.

[164] Sarıbey, s. 200.

[165] Centel, ,s. 214.

hesaplamasında sadece pazar günlerinin on iş günlük hak düşürücü süreye dahil edilmediğini belirtmektedir.[166] Fakat vurgulamak gerekir ki, Yargıtay'ın bu hesaplama yöntemi, iş günü kavramını tanımladığı diğer kararlarıyla çelişmektedir. Zira Yüksek Mahkeme, başka kararlarında iş gününü, işçi bakımından çalışılması gereken gün olarak tanımlamıştır.[167] Bu tanıma göre, Yargıtay'ın işyerindeki çalışma düzenini cumartesi çalışılıp çalışılmadığını dikkate alarak, cumartesi ve pazar çalışılmıyorsa bu iki günü; sadece pazar çalışılmıyorsa pazar gününü hesaplama dışı bırakması gerekirdi. Bu açıdan, en doğru yaklaşım, her hukuki ihtilafta işyerinin fiili çalışma koşullarını tespit ederek iş günü süresini belirlemektir.[168]

İşçinin başvurusunun süresinde yapılmış kabul edilmesi için, on iş günlük süre içinde iradesini beyan etmesinin yanı sıra, bu başvurunun yine on iş günü içinde işverene ulaşması ve işverenin hâkimiyet alanına girmiş olması da şarttır. Burada önemli olan, işverenin başvuruyu fiilen öğrenmesi değil, onun hâkimiyet alanına (örn. posta kutusuna, sekreterliğe) ulaşmış olmasıdır.[169] Bununla birlikte, işçinin makul bir sürede ve normal şartlarda işverene ulaşacağını öngörerek yaptığı başvurunun, tebligat süreçlerindeki beklenmedik sorunlar nedeniyle gecikmesinin külfeti işçiye yüklenmemelidir.[170] Ancak işçi, postanın muhataba ulaşması için gereken makul ve olağan süreyi göz önünde bulundurarak hareket etmelidir. Bu konuda ileri sürülen farklı bir görüş ise, ulaşma tarihinin değil, işçinin iradesini ortaya koyduğu tarihinin esas alınması gerektiği yönündedir.[171]

3.2.3.1. Şekli Şartlar

İşçinin işverene müracaat etmesi gerektiğini düzenleyen 4857 sayılı İş Kanunu'nda, kanun koyucu tarafından bu başvurunun yapılacağı yöntem veya şekil

[166] Yarg. 9. HD., T. 17.05.2010, 2008/25997 E., 2010/13749 K., www.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi: 27.02.2025).
[167] Yarg. HGK., T. 01.03.2017, 2015/7-3373 E., 2017/377 K., www.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi: 27.02.2025).
[168] Akyiğit, **Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade)**, s. 317.
[169] Akyiğit, s. 319.
[170] Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1119; Ekmekçi/ Yiğit, s. 701.
[171] Centel, s. 215.

şartına dair herhangi bir düzenleme yapılmamıştır.[172] 4857 sayılı İş Kanunu m. 109'da, kanuni bildirimlerin imza karşılığında yazılı veya kayıtlı elektronik posta[173] aracılığıyla yapılacağı hüküm altına alınmış olsa da, bu düzenleme başvurunun geçerlilik şartını değil, yalnızca ispat şartını düzenlemiş kabul edildiğinden, işçinin yazılı bir başvuru yapma mecburiyeti bulunmamakla birlikte uygulamada başvurular yazılı yapılmaktadır [174]. Bu kapsamda işçi; dilekçe, mektup, noter ihtarnamesi gibi resmi yollar ile e-posta, kısa mesaj veya telefon gibi her türlü iletişim aracıyla, yazılı veya sözlü olarak işverene başvurma hakkına sahiptir.[175] Buradaki temel gereklilik, işçinin kanunda belirlenen süre içerisinde işe başlama iradesini işverene ulaştırmış olmasıdır. Yazılı bir zaruret olmadığından, haksız feshedilen işçi, hak düşürücü süre içerisinde başvurduğunu tanıkla dahi ispatlayabilir.[176] Ancak uygulamada, ispat kolaylığını sağlamak adına başvuruların çoğunlukla noter aracılığıyla yapıldığı görülmektedir.

İşçi tarafından yapılacak müracaat, sadece bizzat kendisi tarafından değil, üyesi olduğu sendika ya da avukatı aracılığıyla da gerçekleştirilebilir. Zira, işe iade davasının açılması ve bu dava neticesinde verilen kararın yerine getirilmesi için işverene müracaat etme eylemi, münhasıran şahsa sıkı sıkıya bağlı bir hakkın kullanımı niteliğinde değildir. [177]Bu başvurunun ikamesi için, ne 1136 sayılı Avukatlık Kanunu'nda ne de HMK'nın 74. maddesinde özel bir yetki düzenlemesine gerek duyulmamıştır. İşe iade davalarının kendine has niteliği gereği, mahkemenin tespit niteliğindeki kararının ardından işverene

[172] Narmanlıoğlu, İş Güvencesi Hükümleri Çerçevesinde Süresinde İşverene Başvuruda Bulunup Davet Edildiğinde İşe Başlamayan İşçinin Davranışına Bağlanan Hukuki Sonuçlar, s. 13.

[173] 24.07.2025 tarihli Resmi Gazete'de Yayınlanan 7555 Sayılı Türk Parasının Kıymetini Koruma Hakkında Kanun İle Bazı Kanunlarda Ve 635 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 23. Maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu m.109 değiştirilerek işverenin işçiye yazılı bildirim veya işçilerin yazılı muvafakati bulunması koşuluyla fesih bildirimi dışındaki bildirimleri KEP (kayıtlı elektronik posta) üzerinden de yapabileceği düzenlenmiştir.

[174] Akyiğit, **Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade)**, s. 316.

[175] ''işe iade başvurusu için Kanunda herhangi bir başvuru usul ya da yöntemi öngörülmemiştir. İşçi tarafından yazılı ya da ispat edilmesi koşuluyla sözlü olarak dahi başlama iradesinin gösterilmesi yeterlidir. Bir başka anlatımla önem arz eden husus iyi niyetli başlama çabasının karşı tarafa ulaştırılmasıdır.'' Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, T. 15.04.2021, 2018/677 E., 2021/499 K., www.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi: 13.01.2025).

[176] Yılmaz, ''İşe İade Başvurusunun Avukat Aracılığıyla Yapılabilirliği'', s. 129.

[177] ''4857 Sayılı Kanun'un 21. maddesine göre, işçinin kesinleşen mahkeme kararının tebliğinden itibaren 10 iş günü içerisinde işe başlamak için başvurması gerekir. İşe iade başvurusunun işçinin avukatı tarafından yapılması imkan dahilindedir. İşe iade davasında davayı vekaletname ile takip etmiş olan avukat tarafından yapılan başvuru, kesinleşen işe iade kararının yerine getirilmesi anlamında değerlendirilmelidir. 4857 Sayılı Kanun'un 21. maddesinde söz edilen işe başlama talebinin şahsa sıkı sıkıya bağlı olduğundan söz edilemez.'' Yarg. 9. HD., T. 10.06.2019, 2016/1601 E., 2020/12873 K., yargi.calismatoplum.org (Erişim Tarihi: 10.12.2024).

başvurma zorunluluğu, bu süreci davayı tamamlayan sürecin bir parçası haline getirmiştir.[178]

3.2.3.2. Muhatap

İşçinin, işe dönme iradesini işverene iletmesi, bizzat kendisi tarafından gerçekleştirilebileceği gibi, İş Kanunu'nun 21. maddesinde düzenlenen işe iade talebi kişiye sıkı sıkıya bağlı bir hak niteliği taşımadığından, üyesi bulunduğu sendika veya vekili aracılığıyla da yapılabilir fakat aynı esneklik işverene başvuru için kabul görmemekte, işe başlama iradesinin mutlak suretle işverenin kendisine yöneltilmesi gerekmektedir.

İşverenin davayı takip eden avukatına yapılan başvurunun hukuken geçerli olup olmadığı hususu, Yargıtay daireleri arasında içtihat ayrılıklarına neden olmuştur. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin eski kararları ve Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin yakın tarihli kararları[179], avukata yapılan başvuruyu geçersiz sayarken, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin eski kararlarında bir dönem[180] kabul ettiği daha sonra ise eski görüşüne dönerek şirket vekiline yapılan müracaatı geçerli müracaat olarak kabul etmediği görülmektedir. Yargıtay'ın avukata yapılan başvuruyu reddeden kararlarının gerekçesi, iş hukukundan ziyade usul hukukuna dayanmaktadır. Zira Yüksek Mahkeme, avukata verilen vekaletnamenin "umumi vekaletname" mahiyetinde olduğunu, özel yetki içermediğini ve vekaletin davanın sonuçlanması ve hükmün icrası ile sona erdiğini belirtmiştir.[181] Yargıtay kararlarından çıkarılan sonuç, işverenin avukatı, başvurunun

[178] Yılmaz, ''İşe İade Başvurusunun Avukat Aracılığıyla Yapılabilirliği'', s. 129.
[179] Yarg. 9. HD., T. 27.03.2006, 2005/27660 E., 2006/7386 K.; Yarg. 22. HD., T. 09.10.2018, 2016/12 E., 2018/21484 K., www.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi: 13.01.2025).
[180] Yarg. 9. HD., T. 09.11.2015, 2014/18380 E., 2015/31596 K., https://karararama.yargitay.gov.tr (Erişim Tarihi: 10.11.2024).
[181] '' Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; işe başlatılma başvurusunun işverene yapılması gerektiği, işe başlatma iradesinin tamamen işverene ait olup yönetim .. kapsamında olduğu, davayı takip için verilen vekâletin kapsamı içinde de işe başlatma konusunda vekilin özel bir yetkisinin bulunmadığı, işçi vekili tarafından işverenin vekiline yapılan işe başlatılma başvurusunun geçersiz olduğu gerekçesiyle istinaf başvurusunun kabulü ile İlk Derece Mahkemesi hükmü kaldırılarak yeniden esas hakkında hüküm kurulmak suretiyle davanın reddine karar vermiş olup temyizen incelenen karar, tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kuralları ile hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, dava şartlarına, yargılama ve ispat kuralları ile kararda belirtilen gerekçelere göre usul ve kanuna uygun olup davacı vekilince temyiz dilekçesinde ileri sürülen nedenler kararın bozulmasını gerektirecek nitelikte görülmemiştir.'' Yarg. 9. HD., T. 12.03.2024, 2024/666 E., 2024/4688 K., https://karararama.yargitay.gov.tr (Erişim Tarihi: 10.11.2024).

gerektirdiği işçiyi fiilen işe başlatma eylemini gerçekleştirme yetkisine sahip olmadığından, kendisine yapılan müracaat geçersiz kabul edilmektedir.

3.2.3.2.1. Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisi

Asıl işveren ile alt işveren ilişkisinin bulunduğu durumlarda, işçinin işe başvuru muhatabı, kendi işvereni olan taraftır.[182] Yargıtay, alt işveren işçisinin asıl işverene yapılan başvuruyu geçersiz kabul etmekte ve bu durumun, on iş günlük hak düşürücü sürenin kaçırıldığı anlamına geldiğini kabul etmektedir. Ancak, işe iade davasında asıl işveren ile alt işveren arasındaki ilişkinin muvazaalı olduğu tespit edilirse, mahkeme işe iade kararını gerçek işveren olan asıl işveren hakkında hüküm altına aldığından, bu durumda işçinin asıl işverene başvurabileceği kabul edilmektedir.[183]

3.2.3.2.2. Geçici İş İlişkisi

Doktrinde bu hususta farklı görüşler bulunmaktadır. İşçiyi koruma ilkesi gereği, asıl işveren veya ödünç alan işverenin işçiyi başlatma yetkisi olmasa bile, işe iadenin mali sonuçları bakımından müteselsil sorumluluklarının bulunması sebebiyle, hukuki sorumluluğu olan diğer işverenlere yapılan başvurunun da işçinin iradesini gösterdiği kabul edilmelidir. Bu görüşe göre, hatalı başvuru nedeniyle hak düşürücü sürenin geçtiği kabul edilmemeli ve hatanın tespit edildiği tarihten itibaren işçiye yeniden on iş günlük süre tanınması gerektiğini savunan görüşler bulunmakla birlikte uygulama aksi yöndedir.[184]

---

[182] ‘’Feshin geçersizliği ve işe iade davasının alt ve asıl işveren ilişkisinde, her iki işverene birlikte açılması halinde, davacı işçi alt işveren işçisi olup, iş sözleşmesi alt işveren tarafından feshedildiğinden, feshin geçersizliği ve işe iade yükümlülüğü alt işverenindir. Asıl işverenin iş ilişkisinde sözleşmenin taraf sıfat bulunmadığından, asıl işverenin işe iade yönünde bir yükümlülüğünden söz edilemez. Asıl işverenin işe iade kararı sonrası işçinin işe başlamak için başvurması ve alt işverenin işe almamasından kaynaklanan işe başlatmama tazminatı ile dört aya kadar boşta geçen süre ücretinden yukarda belirtilen hüküm nedeni ile alt işverenle birlikte sorumluluğu vardır.’’ Yarg. 9. HD., T. 19.09.2013, 2013/6606 E., 2013/23169 K.; Yarg. 9. HD., T. 09.06.2008, 2007/40942 E., 2008/14420 K.

[183] Yarg. 22. HD., T. 24.01.2017, 2017/548 E., 2017/982 K.

[184] Akyiğit, **Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade),** s. 317.

Geçici iş ilişkisinin varlığı halinde, işe iade başvurusu için doğru muhatabın belirlenmesi zorunludur. Böyle bir senaryoda, işçi, iadesi için talebini ödünç veren yani asıl işverene yöneltmelidir. Bunun hukuki gerekçesi, geçici iş ilişkisi boyunca işçinin sözleşmesinin asıl işveren ile devam etmesi, dolayısıyla ödünç alan geçici işverenin iş ilişkisinde taraf sıfatına sahip olmamasıdır. Bu nedenle, işe iadesine karar verilen işçiyi fiilen işe başlatma sorumluluğu geçici işverene ait değildir.[185]

4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. maddesinin 1. fıkrasında düzenlenen geçici iş ilişkisi, özel istihdam büroları aracılığıyla kurulabileceği gibi, bir holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yoluyla da tesis edilebilir. Bu hukuki yapı, kendi içerisinde üç farklı ilişki türünü barındırmaktadır. Bu ilişkide, işçiyi ödünç alan işverenin, işe iade kararı sonrasında işçiyi fiilen işe başlatma sorumluluğu bulunmamaktadır. Geçici iş ilişkisinin temelinde, işçinin asıl işvereniyle olan sözleşmesinin varlığını sürdürmesi yatar. Bu iş ilişkisinde, ödünç alan işverenin taraf sıfatı mevcut değildir ve işçinin, asıl işveren ile geçici işveren arasında akdedilen sözleşmeye müdahil olma imkanı bulunmamaktadır. Bu nedenle, geçici işçi, işe iade amacıyla yapacağı başvuruyu, kendisini ödünç veren işverene yöneltmek zorundadır.[186]

3.2.3.2.3. İşyerinin Devri

İşe iade davası sonuçlandıktan ve karar kesinleşmeden önce işyerinin devredilmesi durumunda, işçinin başvuruyu devralan işverene yapması zorunludur. Yani, müracaat, işe başvuru tarihindeki işçiyi işe başlatmakla yükümlü olan işverene yöneltilmelidir.[187] Devreden işverene yapılan hatalı başvurunun ardından, işçinin durumu öğrenmesini takiben on iş günlük sürenin yeniden başlatılması ve devralan işverene yapılan başvurunun geçerli kabul edilmesi gerektiği yönünde de görüşler bulunmaktadır.

[185] Akyiğit, s. 317.
[186] Akyiğit, s. 317.
[187] Manav, s. 349.

İşverenin adi ortaklık olması durumunda, işçinin ortaklığı oluşturan işverenlerden herhangi birine yaptığı müracaat da hukuken geçerli kabul edilmektedir.[188]

3.2.3.3. İşçinin İşe İade Başvurusunda Samimi Olması

İşçinin işe iade amacıyla işverene yaptığı müracaatın ciddi ve samimi olması şartı, İş Kanunu'nda açık bir hüküm olarak düzenlenmemiştir; ancak bu gereklilik, öğreti ve mahkeme içtihatları aracılığıyla hukukumuzda sağlam bir yer edinmiştir. Bu gereklilik, işçinin fesihten önceki işine gerçekten dönme ve işverenle iş ilişkisini samimi bir şekilde sürdürme niyetinde olması gerektiği anlamına gelir. Samimiyet, işveren tarafından davet edildiğinde işçinin onun emir ve denetimi altında çalışmayı kabul etmesiyle gösterilir.[189]

İşçinin asıl hedefinin işe başlamak olmamasına rağmen, yalnızca işe iade kararının sağladığı tazminat ve ücret gibi maddi faydalanmak amacıyla yaptığı başvuru, geçerli bir işe iade başvurusu olarak kabul edilemez.[190] İşverenin davetine rağmen işçinin işe başlamamış olması, işçinin niyetinin işe geri dönmek olmadığını kanıtlayan temel bir gösterge olarak değerlendirilmelidir. Yargıtay'ın bu konuda verdiği kararlar bulunmaktadır; örneğin, işverenin davetinden sonra işe geri dönen bir işçinin, işe başlaması için uygun bir süre beklemeden işyerine uğramaması veya işe başladıktan hemen sonra işverene ihtarname yollaması gibi eylemlerini, başvurunun samimi olmadığı şeklinde kabul etmektedir.[191] Başvurunun ciddi ve samimi olduğunun tespiti ve işverenin işe başlatmayı reddetmesi durumunda, işçi işe başlatmama tazminatını, boşta geçen süreye ait ücret ve diğer haklarını talep etme hakkına sahip olur. Buna karşılık, başvurunun ciddi ve samimi olmadığının tespiti durumunda ise, işverenin yaptığı fesih işlemi 4857 sayılı İş Kanunu m. 21/6 uyarınca geçerli bir feshin sonuçlarını doğurur. Bu durumda işçi, boşta geçen süre ücreti, başkaca haklara yönelik istemde bulunmayacak ve

---

[188] Tulukçu, s. 328.
[189] Can Tuncay, ''Geçerli Nedenle İş Sözleşmesinin Feshi ve İşe İade Davaları Toplantısı'', **TÜSİAD İş Kanunu Toplantısı Dizisi – IV**, 2007, s. 34.
[190] Savaş Taşkent, **4857 sayılı İş Kanunu,** İstanbul: Beta Yayınevi, 15. b., 2024, s. 243.
[191] Yarg. 22. HD., T. 28.05.2015, 2014/33900 E., 2015/18815 K., https://karararama.yargitay.gov.tr/ (Erişim Tarihi: 13.03.2025) ;Hamit Tiryaki, **İşe İade Davalarında Hükmün Uygulanması,** Bilge Yayınevi, 2019, s. 86.

işe başlatmama tazminatı isteyemeyecektir.[192] Yargıtay'ın yerleşik içtihadı da bu yöndedir.[193]

3.2.3.3.1. Samimi Olma Kavramı

Samimi kavramının Türk Dil Kurumu'ndaki (TDK) karşılığı "içten ve açık yüreklilikle davranmak" şeklindedir. Dolayısıyla, kişinin niyetini gizlemediği ve gerçek amacını net bir şekilde ortaya koyduğu anlamını taşır. Esasen soyut bir kavram olan samimiyet, bireyin eylemleri ve tutumları (davranışları) aracılığıyla somut bir boyut kazanır. İşe iade hukukunda kritik öneme sahip olan bu somut kavram çalışmamda doktrin ve mahkeme kararları ışığında incelenmiştir.

Bir hak sahibinin, ilgili hakkından yararlanabilmesi, ancak o hakkı fiilen kullanmasıyla mümkün olur. Hakların kullanılış biçimi, hakkın niteliğine göre farklılık gösterir; örneğin alacak hakkı, borçludan edimin yerine getirilmesinin talep edilmesiyle kullanılır. Bununla birlikte tüm hakların kullanımında riayet edilmesi gereken temel ve genel bir kaide mevcuttur. Bu kaide, Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesinde yer alan dürüstlük kuralıdır. Bu kurala aykırı bir hak kullanımı, doğrudan hakkın kötüye kullanılması yasağı kapsamına girer. Bu yönüyle, dürüstlük kuralı ve hakkın kötüye kullanılması yasağı, bir madalyonun iki yüzü gibi birbirini tamamlayan temel hukuk prensipleridir. Dürüstlük kuralı, hukuk düzeni içerisinde namuslu, güvenilir ve makul bir insandan beklenen davranış biçimini ifade eder. Bir davranışın bu niteliği taşıyıp

[192] Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 547; Süzek/ Başterzi s. 629.

[193] '' İşçinin işe iade yönündeki başvurusu samimi olmalıdır. İşçinin gerçekte işe başlamak niyeti olmadığı halde, işe iade davasının sonuçlarından yararlanmak için yapmış olduğu başvuru geçerli bir işe iade başvurusu olarak değerlendirilemez. İşçinin süresi içinde işe iade yönünde başvurusunun ardından, işverenin daveti üzerine işe başlamamış olması halinde, işçinin gerçek amacının işe başlamak olmadığı kabul edilmelidir. Başka bir anlatımla, işçi işverene hiç başvurmamış gibi sonuca gidilmelidir. Bu durumda işverence yapılan fesih, 4857 Sayılı Kanun'un 21. maddesinin beşinci fıkrasına göre geçerli bir feshin sonuçlarını doğurur. Bunun sonucu olarak da, işe iade davasında karara bağlanan işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süreye ait ücret ve diğer hakların talebi mümkün olmaz. Ancak, geçerli sayılan feshe bağlı olarak işçiye ihbar ve koşulları oluşmuşsa kıdem tazminatı ödenmelidir.'' Yarg. 9. HD., T. 08.05.2019, 2017/18305 E., 2019/10306 K.; Yarg. 9. HD., T. 14.10.2008, 2008/29383 E, 2008/27243 K., www.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi: 16.03.2025).

taşımadığı ise, toplumda hakim olan ahlaki değerler, yerleşik örf ve adetler ile hakları sağlayan hukuki ilişkilerin nihai amacına göre tayin edilir.[194]

Bir kimsenin hukuki hakkını kullanması, bir yandan kendisine menfaat sağlarken, aynı zamanda başkalarına zarar verebilir. Fakat her zaman hakkın kötüye kullanılmasından söz edilemez.[195] Hakkın kötüye kullanıldığını gösteren bazı unsurlar bulunmaktadır.[196] Bu unsurlar;

-Meşru amacın yokluğu; Hakkın, hak sahibine meşru bir menfaat sağlamak yerine, sadece karşı tarafı zarara uğratmak veya haksız menfaat elde etmek gayesiyle kullanılması

- Aşırı oransızlık; Hakkın kullanımıyla elde edilen fayda ile karşı tarafa verilen zarar arasında aşırı ve açık bir dengesizlik bulunması

- Kendi kusuruna dayanma yasağı; Kimsenin kendi kusurlu davranışına dayanarak talepte bulunamayacağı

- Güvene aykırılık; Bir kimsenin sergilediği davranışlarla karşı tarafta haklı bir güven oluşturması ve daha sonra bu güvene aykırı davranışlar sergilemesi olarak özetlenebilir. İş Hukuku bağlamında, bu davranışlar da benzer şekillerde tezahür edebilmektedir.

Yukarıda belirtilen dürüstlük kuralına aykırı davranış ve hakkın kötüye kullanılması unsurları, işçinin işe iade başvurusunu samimi olarak yapmaması durumunda şu sonuçlara varılabilir. İşçinin, gerçekte işe başlama amacı olmaksızın, sadece davasını takiben kazandığı ücret ve tazminatı tahsil etmek maksadıyla başvuruda bulunduğu anlaşıldığında; bu eylem, hakkın amacına aykırı bir kullanım teşkil eder. Ayrıca bu durumun karşı tarafın zararına olması ve işe geri döneceği yönünde oluşturulan güvene aykırı davranış sergilenmesi gibi koşulları da sağlaması söz konusudur.

Özetle, işçinin işe iade başvurusu yaparken samimi olmaması durumu, dürüstlük kuralına aykırı bir davranış olarak hakkın kötüye kullanılması yasağını ihlal etmektedir. Uygulamada, işverenlerin iş güvencesi yaptırımlarından kaçınmak için çeşitli davranışlar sergilemesi gibi, işçilerin de tazminat haklarını kaybetmemek adına samimi olmayan başvurularda bulundukları gözlemlenmektedir.

---

[194] Kemal Oğuzman, Nami Barlas, **Medeni Hukuk, Giriş, Kaynaklar, Temel Kavramlar**, İstanbul: Oniki Levha Yayınları, 31. b., 2025, s. 244.
[195] Oğuzman/ Barlas, s. 249.
[196] Oğuzman/ Barlas, s. 255.

Bu konuda örneğin, 4857 sayılı İş Kanunu m. 24/2'ye dayanarak işçi haklı sebeple sözleşmesini feshettiğinde kıdem tazminatına hak kazanır ve ihbar süresine uymaksızın işten derhal ayrılabilir. Ancak işçi bu hakkını kötüye kullanarak kanuna aykırı fesih yapması halinde herhangi bir tazminata hak kazanamamakla birlikte ayrıca işverene ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü doğabilir. Örneğin, kıdem tazminatı kazanmak amacıyla muvazaalı evlilik yapmak, hakkın kötüye kullanılması ve kanuna karşı hile sayılacağından, işçiye ödenen kıdem tazminatının geri istenmesi söz konusu olacaktır. Ancak, bu tarz durumlarda her zaman hakkın kötüye kullanıldığı kabul edilemez; karar verilirken her somut olayın koşulları ayrı ayrı değerlendirilmelidir.[197]

ILO'nun 158 Sayılı Sözleşmesi'nde ve 4857 sayılı İş Kanunu'nda dürüstlük kurallarına aykırı hareketler veya samimiyet kavramları net olarak tanımlanmamıştır. Bu nedenle, bu tür aykırılıklar somut olayın koşullarına göre tespit edilmek zorundadır. Aşağıda, Yargıtay kararları ile somutlaştırılarak işçinin hangi davranışlarının samimi, hangilerinin samimi olmadığı gösterilmeye çalışılacaktır. Tarafların dava süresi içinde ve dava sona erdikten sonraki davranışları incelenerek dürüstlük kurallarına aykırılık tespit edilmektedir. Uygulamada bu konudan kaynaklanan davaların sayısı giderek artmaktadır.

Somut bir örnek vermek gerekirse, Yargıtay'ın önüne gelen bir dosyada davacı işçi; işe iade başvurusunun ardından işverenin kendisini işe davet etmesine rağmen, işe iki ay sonra başlayabileceğini belirtmiş ve bu talebinin kabul edilmemesi üzerine boşta geçen süre ücreti ile birlikte kıdem ve ihbar tazminatı talep etmiştir. Davalı işveren ise işçinin başvurusunun samimi olmadığını ileri sürerek, geçerli bir müracaat bulunmadığı için işe başlatılmadığını ve tazminatının ödenmediğini savunmuştur. İlk derece mahkemesi, işçinin beyanını samimi bulmayarak davanın reddine karar vermiştir. Yargıtay da bu konuda işverenin işe davet teklifine karşın işçinin işe iki ay sonra başlama önerisinin samimi bir başvuru olmadığını kabul etmiş; geçerli sebeple fesih yapıldığını onaylayarak, kıdem ve ihbar tazminatının ilk fesih tarihine göre hesaplanarak ödenmesine hükmetmiştir.[198]

---

[197] Müjdat Şakar, ''İş Hukukunda Hakkın Kötüye Kullanılmasına İlişkin Bazı Örnekler'', **Yaklaşım Dergisi**, Sayı:197, Mayıs 2009.

[198] ''Davacı 03.06.2015 tarihli bildirim ile işe başlama isteminde bulunduğunu, bu talebin davalı tarafından müvekkiline gönderilen 07.07.2015 tarihli bildirim ile kabul edildiğini, davacının yeni doğmuş bebeği için izin istediğini ve talep ettiği sürenin sonunda işe gittiğinde işe başlatılmadığını ileri sürmüş ise de, 14.07.2015 tarihli dilekçede davacının yaklaşık 2 ay sonra işe başlamak istediğini bildirdiği görülmüş ancak bu dilekçede çocuğu ile ilgili açıklamadan bahsetmemiştir. Diğer yandan davalı kurum tarafından işe

Yukarıda bahsi geçen Yargıtay kararına konu olan uyuşmazlıkta, davacının işe iade başvurusu yapmış olmasına rağmen, davalı işverenin "samimi olmama" gerekçesiyle tazminat ödemeyi reddetmesi tartışılmıştır. Bu tür somut uyuşmazlıklarda hâkimler, kanunda açık hüküm bulunmaması nedeniyle, işçinin başvurusundaki samimiyeti ve işverenin davetindeki ciddiyeti takdir yetkilerini kullanarak her somut olayda kendileri değerlendirmektedir. Kanunda net olarak belirtilmeyen bu husus, daha çok Yargıtay kararları ile somut olayın koşullarına göre yorumlanmaktadır. Bu konuda en önemli ölçüt, işçinin işverenin işe başlatma çağrısına uygun davranmasıdır. Yargıtay'ın değerlendirmede kullandığı samimiyet ölçütü ve bunu ispat için aradığı işverenin davetine uyarak işe başlama şartı, 4857 sayılı İş Kanunu m. 21'e uygun bir başvurunun var olup olmadığına dair yapılacak araştırmalarda esas alınacaktır.

3.2.3.3.2. İşçinin İşe İade Başvurusu Esnasında Farklı Bir İşte Çalışmasının Samimiyet Yönünden Değerlendirilmesi

Yargılama süreçlerinin uzaması nedeniyle bir işe iade davası açan işçinin, mahkeme süresince çalışmaksızın bekleme zorunluluğu, Anayasada güvence altına alınan temel haklardan olan çalışma hakkına aykırılık teşkil eden bir durum yaratabilmektedir. Bu durumu dikkate alan Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, işe iade kararının kesinleşmesini takiben tanınan on günlük süre zarfında dahi işçinin başka bir işte çalışıyor olmasını, işverene yaptığı başvurunun samimiyetini zedeleyen bir durum olarak görmemiştir.[199] İşçinin yargılama boyunca geçen süresi hukuken boşta geçen süre olarak nitelendirilmekte ve bu süreye ilişkin ücret de işe iade kararında hüküm altına

davetinden yaklaşık 2 ay sonra işe başlayabileceğini beyan etmesi karşısında, davacının işe başlama beyanının samimi olmadığının kabul edilmesi isabetlidir. Bu durumda işverence yapılan fesih, 4857 sayılı Yasanın 21. maddesinin beşinci fıkrasına göre geçerli bir feshin sonuçlarını doğuracağından, davacının kıdem ve ihbar tazminatının iş sözleşmesinin sona erdiği 26.07.2010 tarihine göre hesaplanması gerekmektedir.'' Yarg. 22. HD., T. 09.10.2019, 2016/20672 E., 2019/18478 K.

[199] Bununla birlikte davacının işe başlatılması için işverene müracaat ettiği 26.04.2012 tarihinde başka bir işyerinde çalıştığı sabit ise de, iş sözleşmesinin feshinden, işe iade kararının kesinleşmesine kadar 25 aylık bir sürenin geçtiği dikkate alındığında, bu kadar uzun süre işe iade kararını çalışmadan geçirmesi davacıdan beklenemez. O hâlde Mahkemenin davacının süresinde işverene işe başlatılması için müracaat ettiğine dair kabulü ve bu kabul çerçevesinde davaya konu edilen alacakları hüküm altına alması doğru olmuştur.", Yarg. HGK., T. 16.5.2018, 2015/7-1828 E., 2018/1093 K.

alınmaktadır. Dolayısıyla, bu boşta geçen sürede başka bir işte çalışarak gelir elde eden işçinin, boşta geçen süre ücreti hakkından mahrum edilmemesi gerekmektedir. [200]

İşe iade talebinde bulunan işçinin, müracaat anında başka bir işyerinde sigortalı olarak çalışıyor olması, tek başına işçinin yaptığı başvurunun samimiyetten yoksun olduğu şeklinde yorumlanamaz.[201] Zira işverenin daveti üzerine, işçinin mevcut işini sonlandırarak eski görevine geri dönme imkânının hukuken mevcut olmasıdır. Salt bu sebeple, işçinin başvurusunun ciddi ve samimi olmadığı ileri sürülemeyecektir.

3.2.3.4. Başvurunun İspatı

İşverene işe başlama iradesinin iletildiğine dair ispat yükümlülüğü tamamen işçiye aittir.[202] İşçi, başvurunun yapıldığına dair bir uyuşmazlık çıkması durumunda, on iş günlük süre zarfında çalışmak amacıyla işverene müracaat ettiğini kanıtlamak zorundadır. Başvurunun şekline dair bir zorunluluk bulunmamasına rağmen, ispat kolaylığı sağlayacağından noter aracılığıyla yapılması işçi açısından daha avantajlı olacaktır.[203] Uygulamada, teknolojinin gelişmesiyle birlikte KEP (kayıtlı elektronik posta) yolu ile başvurularla karşılaşılmaktadır.

İşçi, müracaatını ispatlamak için tanık beyanının yanı sıra; taahhütlü mektup, dilekçe, elektronik posta (e-posta), noter tebligatı gibi yazılı delillerin tümünü kullanabilir.[204] Hatta sözlü olarak bile başvuru yapabilir fakat ispat yönünden sorun yaşanması kuvvetle muhtemeldir. Dolayısıyla başvurunun sözlü yapılabilmesi mümkün

---

[200] Çil, s. 55.

[201] ‘’Davacının işe başlamak için işverenin daveti üzerine süresi içinde işyerinde hazır bulunduğu, ancak işverenin işe başlatmadan önce işe iade kararına aykırı olarak tanık beyanlarında da geçen bir takım belgeler getirmesini ve işi ile ilgili olmayan evraklar imzalatılmak istendiği, davacının işe iade başvurusu anında her ne kadar farklı bir iş yerinde sigortalı çalışıyor olarak gözükse de davacının 05.04.2012 tarihinde istifa ettiği ve aynı gün dava dışı işyerinden ayrılışının yapıldığı anlaşılmaktadır. Yukarıda yapılan açıklamalar doğrultusunda, davacının işe başlama yönünde iradesinin samimi olmasına rağmen, davalı işverenin davacıyı işe başlatmadan önce bazı belgelerin getirilmesini ve bazı belgeleri imzalaması gerektiğini ileri sürmesi nedeniyle işe başlatmayı şarta bağladığı, buna göre işverenin davacıyı işe başlatma yönündeki iradesinin samimi olmadığı anlaşılmış olup, işverenin işe başlatma yönünde yaptığı şarta bağlı çağrı gerçek bir işe başlatma daveti olarak kabul edilemeyeceğinden, mahkemece davacının işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süreye ait ücret talebinin kabulüne karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.’’ Yarg. 9. HD., T. 07.10.2019, 2016/7527 E. , 2019/17412 K. , yargi.calismatoplum.org (Erişim Tarihi: 10.12.2024).

[202] Metin Parlak, “İşe İade Davasının Sonuçları”, **Liberal Düşünce Dergisi**, Cilt: 24, Sayı: 93, 2019, s. 68.

[203] Narter, s. 458.

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

olsa da, ispat gücü ve kolaylığı açısından yazılı ve özellikle noter vasıtasıyla yapılması işçi lehine sonuçlar doğuracaktır.

İşçinin başvuruyu bizzat elden teslim etmeyi tercih etmesi durumunda, ileride ispat sorunlarıyla karşılaşmamak için, dilekçesinin bir suretinin işveren tarafından alındığına dair imza teyidi almasında fayda vardır. Posta veya noter gibi araçlarla müracaat edilecekse, işçinin en hızlı ulaşım yöntemini kullanması önem arz etmektedir.[205]

Yargıtay, incelediği bir uyuşmazlıkta işçinin faks yoluyla işverene başvuruda bulunmasının mümkün olduğunu kabul etmiştir. Bu hususta, ilgili iletişim kurumundan bahsedilen faks numarasından bir başvurunun yapılıp yapılmadığının doğrulanması (incelenmesi) gerekmektedir. Sonuç olarak, işçi işe iade başvurusu yaptığını her türlü delille ispatlama hakkına sahiptir.[206]

İşçi tarafından işe iade kararının infazı için yapılan başvurunun tebliğe çıkarılmasına rağmen, şirkete tebligatın yapılamadığı durumlar ortaya çıkabilmektedir. Bu gibi hallerde, işçinin müracaatı hangi şirket adresine yönelttiği incelenmelidir. İşçinin, başvuruyu şirketin bilinen veya mahkeme kararında belirtilen adresinden farklı bir adrese yapması, samimi olmayan bir başvuruya işaret edebilir. Yargıtay, işçinin müracaatını bizzat yapmasının zorunlu olmadığını, vekil veya temsilci aracılığıyla da başvurunun gerçekleştirilebileceğini ve başvurunun postadaki gecikmelerinden işçinin sorumlu tutulamayacağını belirtmektedir. Yargıtay'ın incelediği somut bir olayda, işçi işe iade talebini şirketin ticaret sicilinde kayıtlı resmi adresine tebliğe çıkarmış, ancak ihtarname şirketin adresinin kapalı olması nedeniyle tebliğ edilememiştir. Yargıtay, bu durumda, söz konusu adresin hem işe iade kararının tebliğ edildiği adres hem de ticaret sicilinde görünen resmi adres olması sebebiyle, başvurunun tebliğ edilememesi riskine işçinin katlanmasının beklenemeyeceği yönünde hüküm vermiştir. Bu, işçinin işe iade iradesini ortaya koyduğu anlamına gelmekte ve tebligatın başarısızlığının sonuçlarının işverene ait olduğunu göstermektedir.[207]

---

[205] Özkan Ertekin, İş Güvencesi Hukuku ve İşe İade Davaları, Ankara: Adalet Yayınevi, 2017, s. 843.
[206] Yarg. 9. HD., T. 19.12.2017, 2017/26994 E., 2017/21810 K.
[207] ‘’Davacı, noter aracılığı ile işverenin ticaret sicilde kayıtlı adresine gönderdiği 08/11/2013 tarihli ihtarname ile işe başlatılma talebinde bulunmuş ancak ihtarname adresin kapalı olduğu gerekçesi ile tebliğ edilememiştir. Mahkemece davacının yaptığı işe başlatılma talebinin tebliğ edilmediğinden bahisle usulüne uygun olmadığı gerekçesi ile dava konusu iş güvencesi tazminatı ile boşta geçen süreye ait en çok dört aya kadar ücret ve diğer haklarını talep edemeyeceği kabul edilmiş ise de işçinin on iş günü içinde işe başlatılmak için iradesini ortaya koyduğu, davacının işe başlatılma talebinde bulunduğu adresin işe iade

3.2.4. İşçinin İşe Başvurusunun Ardından İşverenin İşçiyi İşe Davet Etmesi

İşveren, işçinin açtığı işe iade davasını kaybetmesiyle, yani feshinin geçersiz olduğu yönündeki kararın kesinleşmesiyle, bu kararın sonuçlarına katlanmakla yükümlüdür. 4857 sayılı İş Kanunu m. 21/1 uyarınca, işveren, işçinin kendisine başvurmasını takiben bir ay içinde işçiyi işe başlatmak zorundadır.

İş Kanunu'ndaki ilgili ifadeye göre, işçinin yasal süresi içinde başvurmasını takiben işverene seçimlik bir hak tanınmıştır. Bu hak doğrultusunda işveren, başvuran işçiyi süre içinde ya işe başlatacak ya da işe başlatmama tazminatını ödemek suretiyle iş ilişkisini sona erdirebilecektir. Öğretide, işverenin işçiyi işe başlatma yolunu tercih etmek yerine tazminat ödeme seçeneğine yönelmesinin daha olası olduğu görüşü ağırlık taşımakta, bu nedenle kanun koyucunun aslında yaptırıma (tazminata) ağırlık verdiği öne sürülmektedir.[208] Ancak bazı yazarlar, ilgili kanun maddesindeki lafzi ifadeye dayanılarak, işverene doğrudan bir seçimlik hak verilmediği savunulmaktadır. Zira Kanun, "İşçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır" şeklinde net bir yükümlülük ifadesine yer vermiştir. İşverenin bu yükümlülüğe aykırı davranması halinde ise yasa, tazminat yaptırımını öngörmektedir. Kanunda, hâkimin feshin geçersizliğine karar vermesi durumunda işverenin ödemekle yükümlü olacağı tazminat miktarını da belirleyeceğine dair düzenleme, tazminatlar yönünden yeniden dava açılmasını engelleme amacını taşımaktadır.[209]

İşçinin rızası olmaksızın bu bir aylık sürenin aşılması ve sonrasında işe başlatılması, yeni bir iş ilişkisinin kurulması anlamına gelir. İşveren, işçinin işe iade müracaatını aldıktan sonra, şayet işçiyi gerçekten işe başlatma niyeti taşıyorsa, yapacağı davet teklifini ciddi bir şekilde yöneltmelidir. İşverenin salt işe başlatmama tazminatını

---

kararının tebliğ edildiği ve işverenin ticaret sicilde kayıtlı adresi olduğu, işe iade kararından sonra, işçinin işe başlatılmak için işverene yapacağı başvurunun ne şekilde olacağı hususunda yasal bir düzenleme bulunmadığı, ispat edilmesi kaydı ile sözlü olarak dahi işe başlatılma iradesinin işverene ulaştırılabileceği dikkate alındığında işe iade kararında belirtilen adresine gönderilen tebligatın iade edilmesinin sorumluluğu davacıya yükletilemeyeceği gözetilmeksizin yanılgılı değerlendirme ile yazılı şekilde karar verilmesi isabetli olmayıp bozmayı gerektirmiştir.'' Yarg. 22. HD., T. 28.03.2019, 2017/21099 E., 2019/6852 K.

[208] Arslan Ertürk, s. 121; Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan, **Bireysel İş Hukuku**, İstanbul: Beta Yayınları, 11. Baskı, 2024, s. 219.

[209] Murteza Aydemir, **Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Davasının Sonuçları**, Adalet Yayınevi, 1. b., 2023, s. 92.

ödemekten kaçınmak amacıyla yaptığı işe davet teklifi hukuken geçersiz sayılacaktır. Böyle bir durumda işçi, boşta geçen süre ücreti ile birlikte işe başlatmama tazminatına hak kazanır.

Yargıtay, yerleşik içtihatlarıyla bu görüşü pekiştirmiştir: İşverenin, işçinin başvurusundan sonra yapacağı işe davet teklifinin ciddi olması gereklidir. İşverenin, gerçekte işe başlatma amacı bulunmadığı halde, sırf tazminat ödemekten kaçınmak için yaptığı çağrı, gerçek bir işe başlatma daveti olarak nitelendirilemez. İşçinin işe başlatılmayacağının sözlü ya da eylemli olarak açıklanması veya bir aylık başlatma süresinin sonunda işverence sözleşmenin feshedilmiş sayılacağı kabul edilerek, işçinin hak ettiği kıdem ve ihbar tazminatlarının da ödenmesi gerektiği hükme bağlanmıştır.[210]

İşverenin, işçinin başvurusu neticesinde yapacağı işe davet teklifinin postada gecikmesinden sorumlu tutulmayacağı kabul edilmektedir. İşçinin işe iade başvurusunun postada gecikmesinden sorumlu olmayacağına ilişkin kurala benzer şekilde, işveren açısından da aynı hüküm söz konusudur; yani tebligat sorunlarının riskini işverenin taşıması beklenmez. Yargıtay verdiği bir kararda, işe iade kararının kesinleşmesinden itibaren on gün içinde başvuran işçiye karşı işverenin de kabul iradesini bir ay içinde bildirmesi gerektiğini belirtmiştir. İşverence yasal süre içerisinde gönderilmiş olmasına rağmen, tebligat sorunları nedeniyle işe davet teklifinin işçiye bir aylık süre geçtikten sonra ulaşması durumunda dahi, işverenin sorumlu olmayacağı kabul edilir. Bu durumda işçinin, tebligatın kendisine ulaşmasını takiben makul bir süre içerisinde işe başlaması gerekir.[211]

[210] Yarg. 9. HD., T. 28.3.2016 Tarih, 2014/37489 E. 2016/7359 K.

[211] ‘’Tebligat sorunları sebebiyle bildirimin süresi içinde yapılamaması halinde, bundan işveren sorumlu tutulamaz. İşverence yasal süre içinde gönderilmiş olsa dahi, işçinin bir aylık işe başlatma süresi aşıldıktan sonra eline geçen bildirim üzerine makul bir süre içinde işe başlaması gerekir. Burada makul süre işçinin işe daveti içeren bildirim anında işyerinin bulunduğu yerde ikamet etmesi durumunda en fazla iki günlük süre olarak değerlendirilebilir. İşçinin işe iadeyi içeren tebligatı işyerinden farklı bir yerde alması halinde ise, 4857 sayılı Yasanın 56 ncı maddesinin son fıkrasındaki izinler için öngörülen en çok dört güne kadar yol süresi makul süre olarak değerlendirilebilir. Bu durumda işçinin en fazla dört gün içinde işe başlaması beklenmelidir.’’ Yarg. 9. HD., T. 10.4.2012, 2012/10242 E. 2012/12156 K.

3.2.4.1. Şekli Şartlar

İş Kanunu'nun 21. maddesine göre, işverenin işçinin müracaatını takiben bir aylık süre zarfında işçiyi işe başlatması gerekmektedir. Kanunda belirlenen bu bir aylık süre, niteliği itibarıyla hak düşürücü süre olup, işçinin başvuru tarihinden itibaren işlemeye başlar.[212]

Mezkur maddenin 1. fıkrasında, işçinin işe davet edilmesinden ziyade fiilen işe başlatılmasından söz edilmektedir. Bu bir aylık süre, işverenin düşünme, karar verme, işe başlatma için gerekli hazırlık ve bildirimleri yapması ve işçinin en geç işe başlatılacağı tarihi belirlemek amacıyla öngörülmüştür.[213] Bu nedenlerle, işe davetin işçiye bu süre içinde ulaşması yeterli olmayıp, işçinin fiilen işe başlatılması da bu süre zarfında gerçekleşmelidir.[214]

Öğretide işverenin, usulüne uygun olarak gönderdiği işe davetin çeşitli kargo veya tebligat sorunları nedeniyle bir aylık süre zarfında işçiye ulaşamamasından kaynaklanan gecikmelerin işverene yüklenemeyeceği görüşü hakimdir.[215] Yargıtay, bir aylık işe başlatma süresinin sonuna yakın zamanda yapılan davetlerin dürüstlük kuralı çerçevesinde tahlil edilmesi gerektiğine hükmetmiştir.[216] İşçinin işverenin daveti üzerine işe başlaması için gereken makul süreler Yargıtay kararlarıyla belirlenmiştir: İşçinin işyeri ile aynı yerde ikamet etmesi halinde iki gün, farklı yerlerde olması halinde en çok dört günlük bir süre makul kabul edilmektedir.[217] İşveren, işçiyi işe davet ederken, tebligatın olağan ulaşım süresini de hesaba katarak davet işlemlerini buna uygun şekilde yapmalıdır. İşçinin, işverene bildirdiği adresten ayrılarak başka yere taşınması ve yeni

---

[212] Özkaraca, s 119; Centel, s. 223; Kar, **İş Güvencesi ve Uygulaması**, s. 496; Levent Akın, ''İşe İade Edilen İşçinin İşe Davet Beyanı ve Değerlendirilmesi Karar İncelemesi'', **Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası**, Ankara, 2011, s. 36.

[213] Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1120.

[214] Ekmekçi/ Yiğit, s. 702.

[215] Kar, **İş Güvencesi ve Uygulaması**, s. 497; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1121.

[216] '' Dosya içeriğine göre davacının işe başlama ihtarı davalıya 26/07/2012 tarihinde tebliğ edilmiş olup, davalının 26/08/2012 tarihine kadar davacıyı işe başlatması gerekirdi. Davalının, davacıya işe başlaması için bu sürenin bitimine iki gün kala 24/08/2012 tarihinde davet yazısını postaya verdiği ancak bu yazının davacıya 04/09/2012 tarihinde tebliğ edildiği anlaşılmaktadır. Her ne kadar, postadaki gecikmeler davalıya yüklenemez ise de davalının da postadaki gecikmeleri göz önünde bulundurarak tebliğ olunacak evrakı daha önceki makul bir tarihte postaya vermesi gerekirken davalı bu gerekliliğe uymamıştır. Bu nedenlerle, işverenin davacı işçiyi bir aylık süre içerisinde işe başlatmadığının kabulü ile boşta geçen süre ücreti ve işe başlatmama tazminatı taleplerinin kabulüne karar verilmesi gerekir.'' Yarg. 9. HD., T. 11.05.2016, 2015/2713 E., 2016/11801 K.

[217] Kar, **İş Güvencesi ve Uygulaması**, s. 497; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 566.

adresini işverene haber vermemesi sebebiyle, işverenin gönderdiği işe davetin bir aylık süre içinde işçiye ulaşmaması durumunda, işverenin herhangi bir sorumluluğunun olmadığı kabul edilmelidir.[218]

İşveren tarafından kanunda öngörülen bir aylık süreye uyulmaması durumunda, işçinin işverenin bu geç davetine uyma zorunluluğu yoktur. Süresinden sonra yapılan işe başlatma davetine uyup uymama kararı tamamen işçinin takdirine bırakılmıştır. Kanunda öngörülen sürede işçinin işe başlatılmamasıyla birlikte, taraflar arasındaki iş sözleşmesi sona ermiş kabul edildiğinden, bu sürenin dolmasının ardından işçinin işe başlaması, taraflar arasında bağımsız, yeni bir iş sözleşmesi yapılmış gibi değerlendirilecektir.[219] Bu durumda, işçinin işe iade davası sonucunda şartları sağlıyorsa ihbar ve kıdem tazminatlarından da işveren sorumlu olacaktır.[220]

İşveren tarafından işçinin işe başlaması amacıyla yapılan davetin bizzat işçinin kendisine yapılması gerekmektedir. İşçi yerine işçinin avukatına, vekiline yahut üyesi olduğu sendikaya yapılan davetin geçerli olmadığı kabul edilmektedir.[221]

İşveren tarafından, işçiye işe davet yapılırken, gerek kanunda gerekse de Yargıtay uygulamasında herhangi bir geçerlilik şekli öngörülmemiştir. Bu nedenle, işverenin işçiyi ister adi yazılı, ister noter aracılığıyla, isterse de sözlü bir şekilde işe davet etmesi mümkündür.

İşveren, işçiye işe başlatılmayacağına dair bir bildirimde bulunduğu takdirde, taraflar arasındaki iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilmiş kabul edilir. Bu hukuki fesih gerçekleştiği için, işçinin işe başlama başvurusundan itibaren bir aylık süre

---

[218] ‘’ Davacı kesinleşen işe iade davası sonrasında yasal süresinde davalı işverene işe başlatılması için noterden 14/06/2013 tarihli ihtarnameyi göndererek başvuru yapmış, bu başvurusunda adresini “... Sk 54/7 K.çekmece/...” olarak belirtmiştir. Davalıda yine yasal süre içerisinde noterden bildirilen yukarıdaki adrese gönderdiği cevabi ihtarname ile davacının işe başlamasını talep etmiştir. Ancak davalının gönderdiği 08/07/2013 tarihli noter ihtarnamesi, “adres olarak gösterilen sokakta belirtilen binanın bulunmadığı” şerhiyle iade edilmiş, sonuç itibariyle davacıya tebligat yapılamamıştır. Yasal sürenin dolması ile, davacı işçi yasal sürede işe başlatılmadığından bahisle iş bu davayı açmıştır. Davalının davacı işçinin bildirdiği adrese işe başlaması için ihtarname gönderdiği ve bu adresin hatalı olduğu anlaşıldığına göre, tebligatın yapılamamasının sorumluluğu davalıya yüklenemeyecektir. Açıklanan nedenle boşta geçen süre ücreti ile işe başlatmama tazminatı talebinin reddi gerekirken, kabulü hatalıdır.‘’ Yarg. 9. HD., T. 18.04.2019, 2016/276 E., 2019/9234 K.

[219] Kar, **İş Güvencesi ve Uygulaması**, s. 497.

[220] Kar, **İş Güvencesi ve Uygulaması,** s. 497.

[221] Centel, s. 223; Ekmekçi/ Yiğit, s. 702.

dolmamış olsa dahi, işverenin sonradan fikrini değiştirerek işçiyi işe davet etmesi, hukuki sonuçlar üzerinde herhangi bir etki yaratmayacaktır.[222]

3.2.4.2. Muhatap

İşverenin, işçinin başvurusunu onayladığını bir ay içinde işçiye bildirmekle mükelleftir. Davet yazısının bizzat işçiye tevdi edilmesi gerekmektedir. Keza Yargıtay kararları da bu yöndedir. Somut olayda, işçinin avukatına yapılan davet, geçerli bir işe davetin sonuçlarını doğurmayarak usulsüz sayılmaktadır.[223] Buna karşılık, Yargıtay nazarında işe davet, işçi ve işçinin avukatına aynı anda tebliğ edilmesi halinde geçerli bir işe davet sonucu doğurur.[224]

İşçi, işe iadeye bağlı haklarını kaybetmemek adına, adresindeki değişiklikleri zamanında işverene bildirmek zorundadır. Adresini değiştirdiği halde işverene bildirimde bulunmayan işçinin önceki adresine yapılan tebligatlar geçerliliğini korur. Yargıtay da bu durumda eski adrese yapılan işe davetin geçerli olacağına hükmetmiştir. Yargıtay başka bir kararında ise; işçinin işe başlatma talebini içeren başvuru ihtarında belirttiği adrese işverence gönderilen işe davet yazısının da geçerli olacağını kararlaştırmıştır.[225]

İşçi, işverenin daveti üzerine, işini ifa etmek için belirtilen tarihte bizzat işyerinde hazır bulunmalıdır. Taraflar arasındaki iş ilişkisi, işçinin iş görme edimini şahsen yerine getirmesini gerektirir. Bu nedenle, işçi yerine vekilinin işyerinde hazır bulunması, herhangi bir hukuki sonuç doğurmaz.[226]

3.2.4.3. İşverenin İşe Davetinde Samimi Olması

İşverenin işe davet iradesi, Kanun'da açıkça düzenlenmemesine rağmen, doktrin ve yerleşik yargı kararlarıyla bir şart olarak ortaya çıkmıştır. İşverenin bu yükümlülüğü

[222] Centel, s. 225.
[223] Yarg. 9. HD., T. 10.06.2019, 2016/1601 E., 2019/12873 K.
[224] Yarg. HGK.. T. 16.04.2014, 2013/22-1106 E., 2014/538 K.
[225] Yarg. 9. HD., T. 17.09.2009, 2008/6157 E., 2009/23311 K.
[226] Yılmaz, **''İşe İade Başvurusunun Avukat Aracılığıyla Yapılabilirliği''**, s. 132.

yerine getirmesi için, davete ilişkin bildirimde işçinin başlayacağı işin niteliğini, işyerinin konumunu ve çalışma koşullarını net bir şekilde ifade etmesi gerekir. Bu unsurların eksikliği, davetin ciddi ve samimi olduğu hususunda tereddüt yaratacaktır.[227]

İşverenin, işçiyi gerçekten işe başlatma niyeti olmaksızın, yalnızca işe başlatmama tazminatını ödemekten kaçınmak amacıyla yaptığı davet, hukuken geçerli bir işe başlatma teklifi olarak kabul edilmemelidir. Benzer şekilde, işveren işçiyi işe başlatsa dahi, fiili olarak iş vermeyerek veya iş görme ortamını/araçlarını sağlamayarak onu boşta bekletirse, yine ciddi ve samimi bir işe başlatmadan söz edilemez.[228] Bu gibi samimiyetsizlik durumlarında işveren, boşta geçen süre ücreti ile birlikte işe başlatmama tazminatını ödemekle yükümlü tutulur.

İşe davet bildiriminin herhangi bir şarta bağlanması hukuken uygun değildir. İşverenin işe davet teklifi, hukuki niteliği itibarıyla tek taraflı yenilik doğurucu bir işlemdir. Bu temel özellikten ötürü, yenilik doğurucu işlemlerin şarta bağlanamaması kuralı bu işlemde de geçerli olur. İşverenin davetini şarta bağlaması durumunda, usulüne uygun bir işe başlatma söz konusu olmayacaktır. Bu nedenle, uygun bir işe başlatma daveti bulunmadığından, işveren işe başlatmamanın tüm hukuki neticelerinden sorumlu olur. İşveren, bu durumda işe başlatmama tazminatı ile en fazla dört aylık çalışılmayan süre ücretini ve diğer hakları ödemekle yükümlüdür.[229]

İşveren tarafından işe davet bildiriminde belirlenen işe başlangıç tarihinin, dürüstlük kuralına aykırı bir şekilde tespit edilmemesi esastır. Belirlenen bu sürenin,

---

[227] Tiryaki, s. 104; '' …işverenin işe davete dair beyanının da ciddî ve samimi olması gerekir. İşverenin işe başlatma amacı olmadığı halde işe başlatmama tazminatı ödememek için yapmış olduğu çağrı, gerçek bir işe başlatma daveti olarak değerlendirilemez. İşe davetin davacıya tebligat mevzuat hükümlerine uygun yapılması gerekir. Kural olarak işçi, geçersizliği tespit edilen fesih tarihinde çalıştığı işyerinde ve işte işe başlatılmalıdır. İşçiye önceki koşulların tam olarak sağlanması ve aynı parasal hakların ödenmesi gerekir. Hatta yargılama sürecinde işçinin mahrum kaldığı ancak emsali işçilere sağlanmış olan ücret artışlarından da işçinin yararlandırılması gerekir. İşçi eski coğrafi işyerine davet edilmelidir. İşe başlamak için işverene başvuran işçinin önceki işe veya işyerine işe iade olanağı kalmadığı için, işveren öncelikle iş şartlarında esaslı değişiklik olanağı yaratmadan iş teklifi yapmalı, bu olanak yoksa o zaman 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi uyarınca değişiklik teklifinde bulunmalıdır. İşçinin işverenin yeni iş teklifini kabul etmemesi durumunda, eğer iş şartlarında esaslı değişiklik yoksa veya işverenin değişiklik teklifi hakkının kötüye kullanılması olarak değerlendirilmeyecekse işçinin kural olarak başvurmadığı ve geçersiz sayılan feshin geçerli hale geldiği kabul edilmelidir. İşverenin yeni iş teklifi iş şartlarında esaslı değişiklik yaratıyor ise, bu durumda işveren 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi uyarınca hareket etmeli ve değişiklik feshine gitmelidir.'' Yarg. 9. HD., T. 15.03.2016, 2014/33525 E., 2016/6124 K. https://karararama.yargitay.gov.tr/ (Erişim Tarihi: 13.07.2025); Yarg. 9. HD., T. 26.5.2014, 2014/5801 E., 2014/16662 K.; Yarg. 9. HD., T. 12.03.2015, 2015/14502 E., 2017/17132 K. www.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi: 26.02.2025).

[228] Gülsevil Alpagut, "Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik", **Bankacılar Dergisi**, S. 65, 2008, s. 103.

[229] Süzek/ Başterzi s. 630.

işçinin işe başlamasını zorlaştıracak veya imkânsız kılacak nitelikte olmaması, yani işçiye tanınan sürenin makul bir zaman dilimi olması gerekmektedir. Yüksek Mahkeme içtihatlarına göre, işçinin ikametgâhı ile işyerinin aynı il sınırları içerisinde bulunması durumunda iki günlük süre, farklı illerde olması durumunda ise dört günlük sürenin makul bir zaman dilimi olduğuna hükmedilmiştir.[230]

İşveren, işe davet bildirimini işçinin daha evvel kendisine bildirdiği adrese göndermelidir. Yargıtay, işverenin adres araştırması yapma yükümlülüğünün olmadığını ve işçinin önceki bildirdiği adreste bulunamaması nedeniyle tebligatın yapılamaması halinde, işçinin davete rağmen işe başlamadığı kabul edilerek feshin geçerli hale geldiğine hükmetmiştir.[231] Bu sebeple işçilerin, adres değişikliklerini kat'i suretle işverene bildirmeleri gerekmektedir. Yargıtay, başka bir kararında, işe davet bildiriminde boşta geçen süre ücretine ilişkin herhangi bir bilgi verilmemesi halinde dahi, işverenin işe davetinin geçersiz olmayacağını ve işçinin bu durumu haklı bir neden olarak ileri sürerek işe başlamaktan kaçınamayacağına hükmetmiştir.

Feshin geçersizliği tespit edilen işçinin aynı işyerinde ve önceki çalışma şartlarıyla işe başlatılması gerekmektedir. İşçiye, eski koşulların yanı sıra, aynı parasal hakların eksiksiz olarak ödenmesi zorunlu olup ayrıca, yargılama sürecinin uzaması neticesinde emsal işçilere sağlanmış olan ücret artışlarından da işçinin yararlandırılması gerekir. İşverenin davetinde; başlatılacak işin tanımı, işyeri, çalışma koşulları, hazır bulunulması

---

[230] '' İşverenin de işçinin işe başlama isteğinin kabul edildiğini (1) ay içinde işçiye bildirmesi gerekir. Tebligat sorunları sebebiyle bildirimin süresi içinde yapılamaması halinde, bundan işveren sorumlu tutulamaz. İşverence yasal süre içinde gönderilmiş olsa dahi, işçinin bir aylık işe başlatma süresi aşıldıktan sonra eline geçen bildirim üzerine makul bir süre içinde işe başlaması gerekir. Burada makul süre işçinin işe daveti içeren bildirim anında işyerinin bulunduğu yerde ikamet etmesi durumunda en fazla iki günlük süre olarak değerlendirilebilir. İşçinin işe iadeyi içeren tebligatı işyerinden farklı bir yerde alması halinde ise, 4857 sayılı Yasa'nın 56'ncı maddesinin son fıkrasındaki izinler için öngörülen en çok dört güne kadar yol süresi makul süre olarak değerlendirilebilir. Bu durumda işçinin en fazla dört gün içinde işe başlaması beklenmelidir.'' Yarg. 9. HD., T. 08.05.2019, 2017/18305 E., 2019/10306 K. https://kararara ma.yargitay.gov.tr/ (Erişim Tarihi: 13.07.2025).

[231] '' Davacı açmış olduğu işe iade davasının kabulüne dair kararın Yargıtay incelemesi neticesinde onanarak kesinleşmesi üzerine yasal süresi içerisinde işverene başvurmasına rağmen işe başlatılmadığını iddia etmiş, davalı ise davacının kendilerine göndermiş olduğu işe başlama talebini içeren ihtarnamede yazılı adrese işe başlaması için davet yazısı gönderdiklerini, bu nedenle davanın reddi gerektiğini savunmuştur. Davalı işveren, davacının işe başlatma talebini içeren ihtarnamesinde bildirilen adrese işe başlaması konusunda davet yazısını tebliğe çıkarmıştır. Ancak, "davacı bu adreste tanınmıyor" şerhli olarak tebligat iade edilmiştir. Davacının dava dilekçesinde ve vekâletnamesinde aynı adresi bildirmiş olduğu anlaşılmakla, davalı işverence gönderilen davet yazısı geçerli olup ayrıca davacının başka bir adresinin bulunup bulunmadığını davalının araştırma yükümlülüğü yoktur. Davalının usulüne uygun davetine rağmen davacının işe başlamadığının kabulü ile davanın reddi gerekirken, kabulüne karar verilmiş olması bozma nedenidir.'' Yarg. 7. HD., T. 24.10.2016, 2016/34834 E., 2016/17413 K., . https://kararara ma.yargitay.gov.tr (Erişim Tarihi: 15.07.2025).

gereken tarih ve tanınan süre gibi unsurlar net olarak belirtilmemişse, davetin ciddi ve samimi olduğu tartışma konusu olacaktır. İşçinin alacağı ücretin, sadece eski ücreti değil, aynı zamanda yargılama sürecindeki artışlar nedeniyle emsali işçilere sağlanan ücret artışlarını da içermesi gerekmektedir. Aksi takdirde, işverenin işe başlamak için başvuran işçiyi usulüne uygun biçimde davet etmediği kabul edilir. Nitekim Yargıtay, işçiye gönderilen işe davet yazısında, işe başladığı takdirde alacağı ücretin, eski ücretinden veya dava sürecindeki artışlarla belirlenen emsal işçi ücretinden düşük olmayacağı konusunda bilgilendirme yapılmamasını, işverenin samimi olmayan bir davranışı şeklinde nitelendirmiştir.[232]

İş sözleşmesi geçersiz bir şekilde sona erdirilen işçinin, işe geri davet edilirken sözleşmesinin feshedildiği dönemdeki koşullarda çalışmaya çağrılması gerekmektedir. İşçiye bu süreçte farklı bir muamele, başka bir işyeri veya farklı bir görev teklif edilmesi, işe davet teklifinin ciddi ve samimi olmadığı sonucunu doğurur. Bu tür bir teklifin yapılması durumunda, işverenin geçerli bir işe davet teklifinde bulunmadığı tespiti yapılacağından, işçi boşta geçen süre ücretine ek olarak işe başlatmama tazminatına da hak kazanacaktır.[233] Farklı bir kararında ise işverenin işe başlatma iradesinin samimi

---

[232] '' İşverenin işe davete dair beyanının da ciddi ve samimi olması gerekir; işverenin işe başlatma amacı olmadığı halde işe başlatmama tazminatı ödememek için yapmış olduğu çağrı, gerçek bir işe başlatma daveti olarak değerlendirilemez. Yeri gelmişken belirtilmelidir ki, işçinin yöntemince işe başlatıldığından söz edilebilmesi için işverenin fesihten önceki duruma iade etmesi gerekir. Gerçek anlamda işe başlatma ise; işçinin fesih tarihindeki işinde veya ona benzer (eşdeğer) bir işte çalıştırılmasıyla gerçekleşebilir. Bu konuda, hizmet sözleşmesinde işçinin hangi yerdeki işyerinde hangi departman ve işte çalıştırılacağının öngörülüp öngörülmediği ile feshe dek mevcut çalıştığı işin/işyerinin bir iş koşulu oluşturup oluşturmadığı hususları yol gösterici olabilecektir (Akyiğit E.: Türk İş Hukukunda İş Güvencesi, Ankara 2007, s. 319 vd.)Federal İş Mahkemesinin kararları çerçevesinde işverenin işçiyi eşdeğer bir işte istihdam etmesi; yönetim hakkı çerçevesinde iş sözleşmesi koşullarında bir değişiklik olmaksızın işe iade edebilmesi olanağıdır. (Manav, E.: Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları, Turhan Kitabevi, Ankara 2009, s.356 vd). Aynı veya eşdeğer bir işin bulunmaması halinde işverenin çalışma koşullarında değişiklik yaparak, farklı koşullarda işçiyi istihdam etme olanağı olup olmadığının tespit edilmesi gerekir. İşçinin başka bir yerde istihdamı için işyerinde o bölümde boş bir yer olmalı, bu yer iş sözleşmesine göre işçinin görevlendirme alanı içinde olmalı ve işverenin emir ve talimat verme hakkı çerçevesinde işçiyi tekrar işe alabileceği bir işyeri ya da işyeri bölümü olmalıdır. (Manav, s.356 vd)
Öte yandan, işe iade davası sonunda işçinin sözleşmenin feshedildiği şartlarla eski işine dönmesi asıl ise de işe başlatma anına kadar işçi ücretlerine gelen artışlar ilave edilerek işe başlatılması gerektiği gibi, yöntemine ve mevzuata uygun olarak gerçekleşen ücret değişiklik ve indirimlerinin de işe başlatma anında dikkate alınması gerektiği hususu Hukuk Genel Kurulu'nun 15.07.2009 gün ve 2009/9-345 E., 2009/392 K. sayılı kararında da benimsenmiştir. '' Yarg. HGK., T. 01.03.2017, 2015/22 279 E., 2017/388 K., https://kararara ma.yargitay.gov.tr/ (Erişim Tarihi: 15.01.2025).

[233] ''Yerel mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, taraflar arasındaki işe davasının davacı lehine sonuçlanması üzerine davacının işveren davetine uyarak işe gittiği ancak davalı şirketin işe başlatma işleminin samimi olmadığı, avukat olarak mesleğini yerine getirmesine uygun bir çalışma ortamının sağlanmadığı, davalı şirkette avukatların çalıştığı bölümün dışında boş bir masada yer gösterildiği, 2 gün boyunca kendisine herhangi bir iş verilmediği, işyerindeki diğer yerlere girişinin

olması için işçinin işi ve görev tanımıyla ilgili araç, alet, malzeme veya edevatın işçiye verilmesi gerektiğine hükmetmiştir.[234]

İşverenin, işe iade talebinde bulunan işçiye, başvuru tarihi itibarıyla işyerinde uygulanan güncel çalışma koşullarını teklif etmesi samimiyetsizlik göstergesi olarak yorumlanamaz. Bu davetin samimi olmadığı yönündeki bir iddianın ileri sürülmesi, işçi lehine yorum ilkesinin çok geniş bir alana yayılması anlamına gelebilecektir. Yargıtay kararlarında belirtildiği üzere, olayın genel gelişim şekli dikkate alındığında, işçinin bu standart daveti reddetmesi, işe başlamama iradesi olarak değerlendirilmelidir. Bunun hukuki sonucu ise, feshin geçerli hale geleceği ve işçilerin iş güvencesine bağlı haklarını talep edemeyecekleridir. Buna ek olarak, işçilerin fark kıdem ve ihbar tazminatı gibi feshe bağlı diğer alacaklarını da kazanamayacakları sonucuna ulaşılmaktadır.[235] Bu hususta Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, işverenin işe davet teklifinde işyerinde mevcut şartlarda başlatmayı önermesinin ciddi bir teklif olarak kabul edilmesi gerektiği yönünde karar vermiştir.[236]

---

yasaklandığı, şirket yöneticilerinin ve çalışanlarının kendisiyle konuşmadığı iddiasıyla 22/05/2014 tarihinde ... İş mahkemesinin... D. İş dosyası üzerinden delil tespit talebinde bulunduğu, işyerinde yapılan keşif sonucu düzenlenen bilirkişi raporunda davacının iddialarının doğrular mahiyette tespitlerde bulunulduğu, bu durumda gerçek bir işe başlatma olduğu, davacının kıdem ve ihbar tazminatı ile boşta geçen süre ücreti ile işe başlaktmama tazminatının ödenmesi gerektiği, ancak itirazın iptaline yönelik asıl davada; icra takibi tarihinde henüz fesih gerçekleşmeyip iş sözleşmesi askıda olduğundan kıdem ve ihbar tazminatına yönelik takibin yerinde olmadığı ve asıl davanın reddi, birleşen davanın ise kabulü gerektiği gerekçesi ile asıl dava red edilerken birleşen davanın kabulüne karar verilmiş olup dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, tarafların aşağıdaki bentlerin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.'' Yarg. 9. HD., T. 19.02.2019, 2016/22782 E., 2019/4079 K., https://kararara ma.yargitay.gov.tr/ (Erişim Tarihi: 25.01.2025).

[234] '' İş sözleşmesinin feshinden sonra, feshin geçersizliği halinde, işçinin fesihten önceki görevine başlatılması ve bu görevi ile ilgili araç ve malzemenin verilmesi gerekir. Aksi halde gerçek anlamda tekrar işe başlatılmadan söz edilemeyecektir. Somut uyuşmazlıkta, feshin geçersizliği istemi ile dava açan davacının, davalı işverence işe davet edilmesine rağmen, fesihten önceki işine başlatılmadığı, görevi ile ilgili araç ve malzemelerin verilmediği, böylece davetin kayıt üzerinde kaldığı, gerçek anlamda işe başlatılma bulunmadığı anlaşıldığından, feshin geçersizliği yanında, işe başlatmama tazminatının hüküm altına alınması gerekir. Mahkemece yazılı şekilde işe başlatmama tazminatı konusunda karar verilmesine yer olmadığına şekilde hüküm kurulması hatalı bulunmuştur.'' Yarg. 9. HD., T. 19.11.2007, 2007/22435 E., 2007/34423 K., www.legalbank.net (Erişim Tarihi 02.02.2025).

[235] Akın, s. 42.

[236] ''İşe iade davası sonunda işçinin sözleşmenin feshedildiği şartlarla eski işine dönmesi asıl ise de, işe başlatma anına kadar işçi ücretlerine gelen artışlar ilave edilerek işe başlatılması gerektiği gibi, yasalara uygun olarak gerçekleşen ücret indirimlerinin de işe başlatma anında dikkate alınması gerekir. Somut olayda, davacı işçinin üyesi bulunduğu sendika ile işveren arasında bağıtlanan sözleşmenin davacı yönünden işe başlatıldığı tarihten itibaren uygulanması gerekir. Davacının toplu iş sözleşmesinin uygulanmasına karşı çıkarak işe başlamayı reddetmesi ve işyerinden ayrılması, işe başlama yönünde gerçek bir iradenin ortaya konulmadığı anlamına gelmektedir. Davacı işçinin işe iade başvurusunda bulunmamış olması sebebiyle 4857 sayılı İş Kanunu`nun 21/5. maddesi uyarınca işverence 31.10.2006 tarihinde yapılan fesih geçerli bir feshin sonuçlarını doğurur. Böyle olunca işe iade davasında tespit edilen işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süre ücretine hak kazanılması söz konusu olmaz. Yine, 31.10.2006 tarihli fesih

Yargıtay içtihatlarında benimsenen temel ilke, işçinin işe iade başvurusu neticesinde eski işine, yani fesihten önceki görevine tekrar başlatılmasıdır. Ancak, yargılama süreçlerinin zaman alması nedeniyle, fiili çalışma koşullarında bazı değişikliklerin meydana gelmesi de uygulamada sıkça karşılaşılan bir durumdur. Yargıtay, incelediği bir uyuşmazlıkta, işin sona ermiş olması gibi zorunlu hallerde işçiye farklı bir işyerinde çalışma teklif edilmesinin, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesinde düzenlenen "çalışma koşullarında esaslı değişiklik" kriterlerine uygun olup olmadığının titizlikle araştırılmasını öngörmüştür.[237] Bu değerlendirme sonucunda, eğer işverenin yeni işyeri daveti, 4857 sayılı İş Kanunu m.22 kapsamında hukuka uygun ve makul bir değişiklik önerisi niteliği taşıyorsa, işverenin işe davet teklifinin ciddi ve samimi olduğu kabul edilecek; dolayısıyla işveren, işe başlatmama tazminatı ödeme yükümlülüğünden kurtulabilecektir.

Yargıtay'ın "çalışma koşullarında esaslı değişiklik" kavramına yaklaşımı incelendiğinde, Yüksek Mahkeme'nin temel aldığı belirleyici kriterin işçinin mevcut koşullarının ağırlaşması olduğu görülmektedir. Bu hukuki değerlendirme sürecinde, işçinin değişiklik öncesindeki konumu ile değişiklik sonrasındaki durumu bir mukayeseye tabi tutulur. Şayet yapılan bu kıyaslama neticesinde, değişikliğin işçi menfaatlerini zedelediği veya işçinin aleyhine bir durum yarattığı tespit edilirse, söz konusu işlemin esaslı değişiklik niteliği taşıdığı kabul edilmektedir. [238] Bu duruma somut bir örnek olarak, işçiye fiilen hiç iş verilmemesi veya normalin çok altında iş verilerek pasifize edilmesi gösterilebilir; zira bu haller de çalışma koşullarının esaslı biçimde değiştirilmesi olarak yorumlanacaktır.[239]

Çalışma koşullarında esaslı değişiklik olgusu, her zaman işverenin aktif bir müdahalesi veya icrai bir hareketi neticesinde ortaya çıkmaz; bu durum işverenin hareketsiz kalması veya ihmali davranışlarıyla da vücut bulabilir. Örneğin; iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle belirlenen ücret artışlarının hayata geçirilmemesi veya iş

---

geçerli hale gelmekle, 4 aylık sürenin ilavesine ve ücret artışına bağlı olarak ihbar ve kıdem tazminatı talep edilmesi de mümkün değildir.'' Yarg. HGK., T. 15.07.2025, 2009/9-345 E., 2009/392 K., www.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi: 15.04.2025).

[237] '' Davacı işverenin işe daveti usulüne uygun olmakla,davalı işçinin işe başlamamakta haklı olup olmadığının tesbiti için, işverence yapılan işe başlama teklifinin İş Kanununun 22. maddesince işin nitelikli değişikliği kapsamında olup olmadığı araştırılarak sonucuna göre karar verilmesi gerekirken eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm kurulması usul ve yasaya aykırı olup bozmayı gerektirir.'' Yarg. 22. HD., T. 04.06.2014, 2013/13595 E., 2014/15844 K., www.legalbank.net (Erişim Tarihi 03.02.2025).

[238] Akın, s. 40.

[239] Alpagut, s. 107.

hacmindeki genişlemeye rağmen yeni personel istihdamından kaçınılarak mevcut işgücünün sürekli ve yoğun bir çalışma temposuna maruz bırakılması halleri, çalışma koşullarında esaslı değişiklik mahiyetindedir. Benzer şekilde, işyerinden ayrılan bir personelin görev ve sorumluluklarının, kalan işçilerin omuzlarına yüklenmesi suretiyle iş yükünün artırılması da bu kapsamda değerlendirilmesi gereken bir değişikliktir.[240]

Mevcut işin sona ermesi veya başka herhangi bir zorunlu nedenden ötürü işçinin eski pozisyonunda istihdam edilmesinin imkânsız hale geldiği durumlarda, işçiye önerilecek yeni görevin koşullarının, önceki işine kıyasla daha ağır veya işçi aleyhine olmaması gerekmektedir. Mevcut işin tamamı sona ermeden mevcut işin sona erdiği iddiasıyla işçinin farklı bir işyerinde çalışmasının istenmesi de bu kapsamda samimi olmayan bir işe davet bildirimi olarak değerlendirilecektir.[241]

İşe iade kararı sonrası ilk yapılan fesih geçersiz hale gelip iş akdi kaldığı yerden devam etmektedir. İşveren işe davet yazısında işçinin hangi işte nerede ve ne şekilde hangi şartlarla işe başlatılacağını verilecek ücreti belirtmekle yükümlüdür. Yargıtay, kesinleşen işe iade davası sonrası işçiden ilk kez işe başlayan işçilerden istenilen tüm

[240] Alpagut, s. 108; ‘’Dosya içeriğine göre geçersizliğine karar verilen fesih işleminde davalı işveren kadro daraltılması nedeni ile iş sözleşmesinin fesih yoluna gitmiştir. Kesinleşen işe iade kararında ise davacının çalıştığı unvana yeni işçi alımına devam edildiği nedeni ile feshin geçersizliği saptanmıştır. Somut uyuşmazlıkta mahkemece davacıya teklif edilen işe iade sonrası görev ve işyerinin iş şartlarında esaslı değişiklik olup olmadığı, iş şartlarında esaslı değişiklik ise davalının 22. madde koşullarına uyup uymadığı araştırılmadan karar verilmiştir. Mahkemece davacının işyeri özlük dosyası ve varsa fesih tarihindeki görev tanımı ile işe iade sonrası teklif edilen göreve ilişkin kayıtların getirtilerek davacıya işe iade sonrasında teklif edilen iş ile geçersizliğine karar verilen fesih öncesi yaptığı işin aynı nitelikte olup olmadığı hususunun tereddüde mahal vermeyecek şekilde açıklığa kavuşturulması gereklidir. Bu tespitten sonra bilirkişi raporu değerlendirmeye tabi tutulmalıdır. Mahkemece eksik inceleme ile karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.’’ Yarg. 22. HD., T. 17.09.2014, 2013/16121 E., 2014/24211 K., www.legalbank.net (Erişim Tarihi 28.01.2025).

[241] ‘’ Davacının açtığı işe iade davasının lehine sonuçlanması ve kesinleşmesinden sonra süresi içinde davalı işverene işe başlatılma talebinde bulunduğu, davalı işverence gönderilen noter ihtarnamesi ile ... Baraj İnşaatının tamamlanması sebebiyle ...'da bulunan ... Sulaması ... Kanalı İnşaatında çalıştırılabileceğinin bildirildiği anlaşılmaktadır. Mahkemece ... Baraj İnşaatının %98'nin tamamlandığı ve 25 işçinin çalıştığı tespit edilmekle, baraj inşaatının henüz tamamlanmadığı ve çalışan işçilerin olduğu sabittir. Bu nedenle davalı işverenin davacı işçiyi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesine uygun biçimde işe başlattığından söz etmek mümkün değildir. Yine davalı işverenin işe iade başvurusu üzerine işe iadenin parasal sonuçlarından olan boşta geçen süreye ait ücreti ödemesi, savunma ile çelişki oluşturduğu gibi davet yazısında, işe başlama tarihindeki güncel ücret yerine “aynı özlük hakları ile işbaşı yapmak” tan bahsedilmesi de bu davetin samimi ve yasal koşulları haiz olmadığını göstermektedir.’’ Yarg. 9. HD., T. 08.05.2019, 2017/18307 E., 2019/10307 K., www.legalbank.net (Erişim Tarihi 28.01.2025).

belgelerin yeniden işe iade başvurusunda bulunan işçiden istenilmesi işverenin samimi olmadığının bir göstergesi olduğuna hükmetmiştir.[242]

3.3. İşçinin İşe İade Başvurusunun Ardından İşe Davet Edilmesine Rağmen İşe Başlamaması

İşçinin işverene yönelttiği işe iade müracaatı, sadece boşta geçen süre ücreti ve işe başlatmama tazminatı gibi parasal kazanımlar elde etme gayesi taşımamalıdır. İş Kanunu m.21/5 : "*İşçi, kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğini takiben on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvurmak zorundadır. İşçinin bu sürede müracaatta bulunmaması halinde, işverence gerçekleştirilen fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren yalnızca bunun hukuki sonuçlarından sorumlu olur*." Başvuru yapılmasına rağmen işverenin usulüne uygun davetine uyulmaması, işçinin o işyerinde çalışmaya dair niyetinin olmadığını açıkça ortaya koymaktadır.

Yargıtay'ın önüne gelen bir uyuşmazlıkta; "*İşçinin süresi içinde işe iade yönünde başvurmasına rağmen, işverenin daveti üzerine işe başlamaması halinde, işçinin asıl amacının işe dönmek olmadığı kabul edilmelidir. Başka bir deyişle, bu durumda işçi hiç başvuruda bulunmamış gibi hukuki sonuçlara gidilmelidir*." Bu içtihat, işçinin davet edilmesine rağmen işe başlamamasının samimi olmadığı ve işe iade başvurusunun hiç yapılmamış gibi değerlendirileceğini ifade etmektedir.[243]

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin, işe iade başvurusunu yapan ve işverence davet edilen işçinin, işyerine gelmesine rağmen işe başlamaktan imtina etmesi durumunda oluşacak hukuki neticelere ve bunun boşta geçen süre ücretine etkisine dair görüşleri zaman içinde farklılaşmıştır. Yarg. 9. HD. 2007 tarihli bir kararında, işçinin yasal süre içinde başvurusunu yapması, davete uyarak işyerine gitmesi ancak işe başlama evraklarını imzalamaması ve işe başlamayacağını bildirmesi halinde dahi, boşta geçen

[242] ''Davacının işe başlama yönünde iradesinin samimi olmasına rağmen, davalı işverenin davacıyı işe başlatmadan önce bazı belgelerin getirilmesini ve bazı belgeleri imzalaması gerektiğini ileri sürmesi nedeniyle işe başlatmayı şarta bağladığı, buna göre işverenin davacıyı işe başlatma yönündeki iradesinin samimi olmadığı anlaşılmış olup, işverenin işe başlatma yönünde yaptığı şarta bağlı çağrı gerçek bir işe başlatma daveti olarak kabul edilemeyeceğinden, mahkemece davacının işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süreye ait ücret talebinin kabulüne karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.'' Yarg. HGK., T. 01.10.2014, 2013/22 E., 1158-2014 /743 K.
[243] Yarg. 22. HD., T. 17.12.2019, 2016/25330 E. ,2019/23459 K.

süre ücretine ve diğer mali haklara hak kazandığının kabulü gerektiği yönünde karar vermiştir.[244] Ancak, 2008 ve 2009 yıllarında verilen kararlar ile bu görüş terk edilmiştir. Yarg. 9. HD, artık işe iade başvurusu yaptıktan sonra işverenin davetine rağmen işe başlamaktan kaçınan işçinin, işe başlatmama tazminatına ek olarak boşta geçen süre ücretine de hak kazanamayacağına hükmetmiştir.

Yarg. 9. HD. bir kararında, işçinin işe iade başvurusunun samimi olması gerektiğini bir kez daha vurgulamıştır. Gerçekte işe başlama niyetinin bulunmadığı halde, sırf işe iadenin parasal sonuçları için müracaat edildiğinin anlaşılması durumunda, samimi bir başvurudan söz edilemeyeceği kabul edilmiştir. Bunun sonucu olarak, işverence yapılan fesih geçerli bir feshin sonuçlarını doğurur hale gelir; dolayısıyla işçi, boşta geçen süre ücreti ve işe başlatmama tazminatı gibi hakları talep edemez, sadece şartları oluşmuşsa ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanır.[245]

İşçinin, yasal hak düşürücü süre içerisinde işverene müracaat etmesine ve akabinde işverenin de usulüne uygun ve samimi bir çağrı ile işe davet etmesine rağmen, işçinin işbaşı yapmaması ihtimali uygulamada karşılaşılan bir durumdur. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesinin 5. fıkrası, yalnızca işçinin hiç başvuruda bulunmaması halinde feshin geçerli hale geleceğini hükme bağlamış; ancak başvuru sonrası işe başlamama eyleminin hukuki sonuçlarını açıkça düzenlememiştir.[246] Kanundaki bu boşluk, öğretide farklı hukuki nitelemelerin ve görüş ayrılıklarının doğmasına neden olmuştur.

Öğretide savunulan ilk görüşe göre, işçinin kesinleşen mahkeme kararına dayanarak yaptığı başvurunun ardından işverenin samimi davetiyle birlikte, işveren yasal yükümlülüğünü tam olarak yerine getirmiş sayılır. Bu noktada, taraflar arasındaki iş sözleşmesi, mahkeme kararı uyarınca geriye etkili olarak yeniden hüküm doğurmaya başlar. Bu aşamadan sonra işçinin işe başlamaması eylemi, hukuken artık istifa olarak

[244] Yarg. 9. HD., T. 09.10.2007, 2007/21611 E., 2007/29866 K.
[245] ‘’işçinin süresi içinde işe iade yönünde başvurusunun ardından, işverenin daveti üzerine işe başlamamış olması halinde, işçinin gerçek amacının işe başlamak olmadığı kabul edilmelidir. Bu durumda işverence yapılan fesih, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21/5. maddesine göre geçerli bir feshin sonuçlarını doğurur. Bunun sonucu olarak da işe iade davasında karara bağlanan işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süreye ait ücret ve diğer hakların talebi mümkün olmaz. Ancak, geçerli sayılan feshe bağlı olarak işçiye ihbar ve koşulları oluşmuşsa kıdem tazminatı ödenmelidir’’ Yarg. 9. HD., T. 18.03.2009, 2007/38730 E. 2009/7345 K.
[246] Centel, s. 230; Süzek/ Başterzi s. 658.

nitelendirilmelidir.[247] Bu yorumun doğal sonucu olarak, sözleşme işçi tarafından sonlandırılmış sayılacağından, işçi kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanamayacağı gibi; şayet bu tazminatlar kendisine daha önce ödenmişse, bunları işverene iade etmesi gerekecektir. Ayrıca, bu varsayımda işçinin işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücretini talep etme hakkı da ortadan kalkmaktadır.

Öğretideki ikinci görüş ise istifa nitelemesine karşı çıkarak, bunun işçi aleyhine ağır sonuçlar doğuracağını savunmaktadır. Bu görüşe göre, kanun koyucunun hiç başvuru yapmayan işçi için feshin geçerli hale gelmesi sonucunu öngördüğü dikkate alındığında, başvurup işe başlamayan işçiye istifa hükümlerini uygulayarak tazminat haklarını elinden almak bir çelişki yaratacaktır. İşçi lehine yorum ilkesi gereğince, işverenin davetine icabet etmeyen işçinin bu davranışı, işe iade başvurusundan feragat olarak yorumlanmalıdır. İşçinin işe başlamamasının istifa sayılması, iş güvencesi sisteminin amacını ve sınırlarını aşan bir yaklaşım olarak değerlendirilmektedir.[248]

Yargıtay ise yerleşik içtihatlarında bu konuda istikrarlı bir yol izlemektedir. Yüksek Mahkeme, işe iade başvurusuna rağmen işçinin işe başlamaması durumunda kanunda bir boşluk bulunduğunu kabul etmekte ve bu boşluğun, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesinin 6. fıkrasının kıyasen uygulanması suretiyle doldurulması gerektiğini belirtmektedir. Yani Yargıtay, bu durumda işçi sanki hiç başvurmamış gibi işlem tesis ederek, feshin geçerli hale geldiğini kabul etmektedir.[249]

İşçi eğer kanunen belirtilen kararın tebliğinden itibaren on iş günlük süre içinde işverene müracaat etmezse, işverenin feshi geçerli hale gelir ve işveren işçiyi işe başlatma yükümlülüğünden kurtulur.[250] İşveren bu durumda yalnızca geçerli feshin sonuçları ile sorumlu olur. İşçi ise bu durumda, kıdem tazminatını ve eğer bildirim sürelerine uyulmamış veya peşinen ödenmemişse ihbar tazminatını talep etme hakkına sahip olacaktır.[251]

[247] Aktay, s. 106; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1120.
[248] Centel, ,s. 231; Süzek/ Başterzi s. 659; Özkaraca, s. 127.
[249] Yarg. 9. HD., T. 25.01.2018, 2015/15817 E., 2018/1232 K.
[250] Demir, s. 346.
[251] Subaşı, **İş Güvencesi**, s. 280;

3.4. İşverenin İşe Davetine Rağmen İşçinin İşe Geç Başlaması

Çalışmanın önceki bölümlerinde ifade ettiğim üzere işçinin işe iade kararının kesinleşmesini takiben on gün içinde işverene samimi bir müracaat yapması ve işverenin de çalıştırma niyeti varsa ciddi bir teklifle yükümlülüğünü yerine getirmesi gerekmektedir. İşveren, İş Kanunu'nun 21. maddesinin 1. fıkrasına göre işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. Yargılama süreçlerinin uzunluğu dikkate alındığında, bu süreçte işçi veya işverenin hayatında önemli değişiklikler meydana gelebileceği için, işçinin işe uzun bir süre sonra başlamasının işverenin kabulüne bağlı olması gerektiğini düşünmekteyiz. İşçinin işe başlamasının gecikmesi, eğer olağanüstü bir sebebe dayanıyorsa samimiyet değerlendirmesi buna göre yapılmalı; ancak gecikmenin altında olağanüstü olmayan, salt mali çıkarlar yatıyorsa, başvurunun samimi olmadığının kabulü gerekmektedir.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin bu konudaki bir kararında, işçinin işe iade başvurusuna karşılık olarak işverenin bir ay içinde, çalışma koşullarında esaslı değişiklik sayılmayacak ve şarta bağlı olmayan, makul süreli bir davet göndererek yükümlülüğünü yerine getirdiği tespit edilmiştir. Ancak, işçinin davete rağmen işe başlamayı makul sayılamayacak derecede uzun bir süre sonrasına bıraktığı anlaşılmıştır. Mahkeme, işçinin tebliğin usulsüz olduğu yönündeki iddiasının gerçeği yansıtmadığını da belirterek, bu haliyle işe iade başvurusunun samimiyetten uzak olduğu sonucuna varmıştır.[252]

[252] '' Her ne kadar davacı, işe davet yönünde kendisine gönderilen 20.02.2014 tarih 3144 yevmiye numaralı ihtarnamenin usule uygun olarak tebliğ olunmadığı iddiasında bulunmuş ise de, davalı tarafından gönderilen ihtarnamedeki adres ile davacının vekaletnamede yer alan adresinin aynı olduğu, aynı zamanda bu adresin davacının işe başlama talebini içeren ihtarnamedeki adresi ile de aynı olduğu, tebligatın aynı konutta birlikte oturan annesine yapıldığı dikkate alındığında davalı tarafından işe davet içerikli 20.02.2014 tarih ve 3144 yevmiye numaralı ihtarnamenin usulüne uygun şekilde 25.02.2014 günü davacıya tebliğ edildiği, davacı 02.04.2014 tarih ve 4607 yevmiye numaralı ihtarı ile işyerine başvurduğu halde işe alınmadığını iddia etmiş ise de davalının işe davet ihtarını tebliğ aldığı tarih ile işe alınmadığı iddiasına yer vererek gönderdiği ihtarname arasında makul sayılamayacak uzunca bir süre geçtiği, başvurmasına rağmen işe başlatılmadığına yönelik iddiasının kanıtlanmadığı, bu nedenle davacının, davalı tarafın bu samimi yaklaşımına rağmen işe başlamayı kabul etmeyerek gerçek iradesinin işe başlama olmadığını, sırf işe iade davasının sonuçlarından yararlanmak için yapılmış bir başvuru olduğunu göstermiştir. Bu haliyle işçinin başvurusu samimiyetten uzaktır. Bu durumda işverence yapılan fesih, 4857 sayılı Kanun'un 21/5. maddesine göre geçerli bir feshin sonuçlarını doğurur. Bunun sonucu olarak da işe iade davasında karara bağlanan işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süreye ait ücret ve diğer hakların talebi mümkün olmaz'' Yarg. 22. HD., T. 07.11.2018, 2017/17414 E. 2018/23846 K.

3.5. İşçinin Tekrar İşe Başladıktan Sonra İş Sözleşmesine Son Verilmesi

Çalışma yaşamının dinamikleri gereği, işçi hareketliliğinin ve işe giriş-çıkışların yoğun olması olağan bir durumdur; ancak iş güvencesi kurumu, tam da bu istikrarsızlığı dengelemek ve istihdamda sürekliliği sağlamak adına hukuk sistemimize dahil edilmiştir. Ne var ki, taraflar arasındaki çıkar çatışmalarının çözülemediği noktalarda iş ilişkisinin sonlanması bazen kaçınılmaz hale gelebilmektedir.

İşe iadenin temel amaçlarından biri istihdamın devamlılığıdır. Bu bağlamda, işçinin işe iade kararıyla tekrar işbaşı yapması, ideal olarak işverenin geçmişteki olumsuz tutumlarından arınmasını, işçinin ise özverili bir çalışma sergilemesini gerektirir. Ancak, işe başlatılan işçinin sözleşmesinin, taraflar arasındaki uyuşmazlığın devam etmesi nedeniyle yeniden feshedilmesi ihtimali her zaman mevcuttur. İşte bu noktada, işverenin işçiyi tekrar işe alırken yaptığı davetin ciddiyeti hukuki denetime tabi tutulur.

Eğer işveren, işe geri aldığı işçiyi bezdirerek sindirerek istifaya zorlamak veya işe başlattıktan çok kısa bir süre sonra yeniden işten çıkarmak gibi bir strateji izliyorsa, bu durum işe davetin gerçek ve samimi olmadığının göstergesi sayılır. Buna karşılık, işe başlama ile ikinci fesih arasında geçen sürenin uzun kabul edilebilecek bir dilim olması, işverenin davetinde samimi olduğu yönünde güçlü bir karine oluşturur. Nitekim Yargıtay, somut bir uyuşmazlıkta, işe iade edilen işçinin sözleşmesinin altı ay sonra yeniden feshedilmesi durumunda, aradan geçen bu sürenin makul uzunluğu nedeniyle, işverenin ilk işe davet teklifinin samimiyetsiz olduğunun iddia edilemeyeceğine hükmetmiştir.[253]

3.6. İşverenin İşçiyi İşe Başlatması Halinde Geçersiz Feshin Sonuçları

İşverenin daveti üzerine işçinin, belirtilen tarihte işyerinde hazır bulunarak fiilen çalışmaya başlaması, iş görme ediminin şahsiliği ilkesinin bir gereğidir. Ancak

[253] ‘’… davacının işe iade kararının kesinleşmesi üzerine yaptığı başvuruya işverenin olumlu yanıt verip, davacıyı 23/08/2012 tarihinde işe başlattığı ve davacının çalışmasının 6 ay sürüp iş akdinin 01/03/2013 tarihinde tazminatları ödenerek feshedildiği, davacının işe başladıktan sonra geçen 6 aylık sürenin geçmesi karşısında davalı işverenin işe başlatıp 6 aydır çalıştırdığı işçiyi işten çıkartması işe iade kararını uygulamakta samimi olmadığına delil olmayıp aksine işçinin işe başlatılarak işe iade kararını uyguladığına delalet teşkil ettiği anlaşıldığından…’’ Yarg. 9. HD., T. 07.03.2017, 2017/3818 E., 2017/3466 K., www.legalbank.net (Erişim Tarihi 28.12.2024).

uygulamada, işe davet edilen tarihte işçinin; hastalık, askerlik, tutukluluk gibi şahsi sebepler veya deprem ve ağır hava koşulları gibi mücbir sebeplerden kaynaklanan fiili imkânsızlıklar nedeniyle işbaşı yapamadığı durumlar söz konusu olabilir. Hukuken kabul edilebilir bu tür mazeretlerin varlığı halinde, işçiden beklenen davranış, söz konusu mazeretin ortadan kalkmasını takiben derhal işe başlamasıdır. Mazeret süresince işçinin davete icabet edememesi haklı görülse de engelleyici durum sona erdikten sonra işçinin hala iş başı yapmaması durumunda, artık işçinin işe başlama iradesinin bulunmadığı ve davete uymadığı yönünde hukuki değerlendirme yapılacaktır.[254]

Yargıtay, işe davet sürecinde işçinin askerlik hizmeti nedeniyle silahaltında bulunmasını, işe başlamayı engelleyen bir fiili imkânsızlık hali olarak değerlendirmiştir. Yüksek Mahkeme'ye konu olan bir uyuşmazlıkta, işçinin, askerlik görevinin sona ermesine müteakip üç gün içinde işyerine gelerek iş başı yapabileceğini bildirmesi, işçinin işe başlama iradesinin varlığı ve samimiyeti olarak değerlendirilmiştir.[255]

İşçinin mazeretinin bitimiyle işe başlaması durumunda, işveren tarafından gerçekleştirilen ilk fesih işlemi hükümsüz hale gelir. Bu durumda işveren, işçinin boşta geçen süreye ilişkin ücretini ve diğer haklarını ödemekle yükümlüdür. Ancak hesaplama yapılırken, feshin ilk yapıldığı tarihte işçiye peşin olarak ödenmiş olan ihbar ve kıdem tazminatlarının, doğan alacaklardan mahsup edilmesi gerekmektedir.[256]

3.6.1. Feshin Geçerliliği

İşçinin işe iade süreci sonunda fiilen işbaşı yapması halinde, işveren tarafından daha önce gerçekleştirilen feshin hükmü ve iş sözleşmesinin hukuki akıbetine ilişkin

[254] Çankaya/ Günay/ Göktaş, s. 292.

[255] ‘’Davacı işçinin ise başlaması istenilen tarihte muvazzaf askerlik sebebiyle kışlada bulunduğunu, işverenin belirttiği tarihte fiili imkânsızlık sebebiyle, işe başlamasının mümkün olmadığını, askerlik bitim tarihi olan 20.11.2005 tarihinden sonra ve üç gün içerisinde işbaşı yapabileceğini bildirdiği anlaşılmaktadır. Ancak davacı işçinin askerlik bitiminden sonra belirttiği üç gün içerisinde işyerinde işe başlamak için gidip gitmediği, dosya içeriğinden anlaşılamamaktadır. Davacının bu süre içerisinde işe başlamak için işyerine başvurmadığı anlaşılırsa şimdiki gibi fark ihbar, fark kıdem tazminatı, boşta geçen süre ücreti ve işe başlatmama tazminatı istekleri reddedilmeli, askerlikten terhisinden sonraki üç gün içerisinde başvurmasına rağmen işveren tarafından işe başlatılmamışsa bilirkişiden ek hesap raporu alınarak anılan istekler hüküm altına alınmalıdır.’’ Yarg. 9. HD., T. 07.03.2007, 2006/18883 E., 2007/6105 K., www.legalbank.net (Erişim Tarihi 11.11.2024).

[256] Esma Nur Öztürk Bilgin, ‘’İşe İade Davasının Sonuçları’’, (Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2019, s. 68.

öğretide farklı görüşler bulunmaktadır. Öğretide hakim olan görüşe göre; işçinin işe başlamasıyla birlikte, yapılan fesih işlemi tamamen geçersiz hale gelir. Bu hukuki yorum uyarınca, taraflar arasında yeni bir sözleşme kurulmuş olmaz; aksine, mevcut iş sözleşmesi sanki hiç feshedilmemiş gibi hukuki varlığını korur. Dolayısıyla, iş ilişkisinin kesintisiz bir şekilde devam ettiği ve aradaki feshin bu ilişki üzerinde herhangi bir hukuki sonuç doğurmadığı kabul edilmelidir.[257]

Buna karşılık, öğretideki diğer azınlık görüşüne göre ise; işverenin daveti üzerine işçinin işe başlaması, feshedilmiş olan eski iş sözleşmenin şartlarını ve işçinin kazanılmış kıdem haklarını saklı tutan yeni bir iş sözleşmesinin kurulması suretiyle iş ilişkisinin tesis edildiğini savunmaktadır.[258]

Yargıtay'ın istikrar kazanmış içtihatları incelendiğinde, işe iade davasının devam ettiği sürecin iş sözleşmesi açısından bir askı hali olarak nitelendirildiği görülmektedir. Bu hukuki yaklaşıma göre, işverenin işçiyi tekrar işe başlatması, yeni bir sözleşme kurulması anlamına gelmez; aksine, mevcut iş ilişkisinin kesintisiz bir bütünlük içinde devam ettiğinin kabulü gerekmektedir.[259]

3.6.2. Boşta Geçen Süre Ücreti ve Diğer Hakların Ödenmesi

İşçinin fiilen işe başlatılması durumunda, yargılama sürecinde mahrum kaldığı ücret ve diğer haklarının tazmin edilmesi yasal bir zorunluluktur.[260] 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21/3. maddesi, bu tazmin sorumluluğunu en çok dört aya kadar olan süreyle sınırlandırmıştır. Kamu düzenine ilişkin emredici bir nitelik taşıyan bu hüküm uyarınca, yargılama süreci ne kadar uzarsa uzasın, işçinin dört ayı aşan süreler için ücret veya diğer

[257] Süzek/ Başterzi s. 630; Akyiğit, **Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade)**, s. 321.
[258] Narmanlıoğlu, **İş Kanunu'nun İşçiye Güvence Sağlayan Feshin Geçersizliği Davasının Yeni Çerçevesi (İş Mahkemeleri Kanunu'nun Feshin Geçersizliği Davasında Yaptığı Değişiklikler)**, s. 20.
[259] '' İşe iade davası sonunda işçinin işe başlatılmadığı tarihte iş sözleşmesi feshedilmiş sayıldığından izin ücreti hesabında işçinin işe başlatılmadığı tarihte alması gereken ücret dikkate alınmalıdır. İşverenin işçiyi işe başlatması durumunda, iş ilişkisi kesintisiz devam ettiğinden, kullandırılmayan izin ücretine de hak kazanılması söz konusu olmaz'' Yarg. 9. HD., T. 27.01.2022, 2021/12471 E., 2022/1343 K., www.legalbank.net (Erişim Tarihi 18.06.2025).
[260] Süzek/ Başterzi s. 631.

haklarını talep etmesi hukuken mümkün değildir.[261] Dolayısıyla, işçiye ödenecek boşta geçen süre ücreti ve hakları, mutlak surette dört aylık tavanla sınırlandırılmıştır.[262]

4857 sayılı İş Kanunu'ndaki bu düzenlemeye paralel olarak, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 438. maddesi de haksız fesih hallerini düzenlemiştir. Buna göre, işverenin haklı bir sebep göstermeksizin hizmet sözleşmesini derhal feshetmesi halinde işçiye tazminat ödemekle yükümlüdür. İlgili maddenin birinci fıkrasına göre eğer iş sözleşmesi belirsiz süreli ise fesih bildirim süresine uyulsaydı kazanılacak miktar, belirli süreli ise; sözleşme süresinin bitimine kadar geçecek sürede kazanılacak miktar, tazminat olarak talep edilebilmektedir.[263] Türk Borçlar Kanunu'ndaki düzenlemede, İş Kanunu m.21/3'teki düzenlemeden farklı olarak işçinin 6 aylık ücretinden fazla olamayacağı düzenlenmiştir. Ayrıca belirli süreli hizmet sözleşmelerinin işverence haksız feshi durumundaysa, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m. 438/1 gereği sözleşme süresi ihlal edilmeseydi, hak kazanılabilecek bedel tazminat olarak istenebilecektir. Bununla birlikte, Türk Borçlar Kanunu m.438/2'ye göre işçi boşta kaldığı sürede başka işten kazandığı gelir de tazminattan mahsup edilecektir. Hâkim, sözleşmenin niteliğinden bağımsız şekilde, haksız fesih durumunda hal ve şartları dikkate alarak, tazminat miktarını serbestçe belirleyebilir ancak bu miktar işçinin 6 aylık ücretinden fazla olamayacaktır.[264]

Yargıtay, işe iade yargılamasının fiilen dört aydan uzun sürdüğü hallerde dahi, kanundaki emredici üst sınırın aşılarak beş aylık ücret ödenmesine hükmeden yerel mahkeme kararlarını bozmuştur.[265]

İşe iade sürecindeki boşta geçen süre ücretine getirilen dört aylık yasal üst sınırın, Anayasa'ya aykırılık teşkil ettiği iddiasıyla Anayasa Mahkemesi önüne taşındığı görülmektedir. Mahkeme, söz konusu düzenlemeyi incelemiş ve bu sınırlamanın işçi ile işveren arasındaki menfaat dengesini bozmadığına, tarafların hak ve yükümlülükleri

[261] Tiryaki, s. 307.
[262] Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 304.
[263] Aybüke Karaca, ''Türk Borçlar Kanununda Evde Hizmet Sözleşmesi'', **Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, C:5, S:2, 2012,
[264] Karaca, s. 399.
[265] '' 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesi uyarınca, mahkemece feshin geçersizliğine karar verildiğinde, kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakların ödenmesini de hüküm altına alınması gerekir. Bu süre üst sınır olup, aynı maddenin son fıkrası uyarınca sözleşme ile değiştirilemez, aksi hükümler geçersizdir'' Yarg. 9. HD., T. 05.05.2016, 2016/14020 E., 2016/11320 K., www.legalbank.net (Erişim Tarihi 26.04.2025).

arasında ölçüsüz bir durum yaratmadığına hükmederek, iptal istemini reddetmiş ve ilgili düzenlemenin Anayasa'ya uygun olduğu yönünde karar vermiştir.[266]

Öte yandan, uygulamada sık rastlanmamakla birlikte, davanın dört aydan daha kısa sürede kesinleşmesi durumunda, işçinin hak kazanacağı boşta geçen süre ücreti, dört aylık tavan tutarı değil, sadece bu gerçekleşen fiili süreyle sınırlı olacak; ödeme yalnızca bu süreye isabet eden ücret ve haklar üzerinden yapılacaktır.

Boşta geçen süre ücretinin dört aylık bir tavanla sınırlandırılmasının temelindeki mantık, yasa koyucunun işe iade yargılamasının tamamlanma süresine ilişkin teorik öngörüsüdür. 1475 sayılı (eski) İş Kanunu'nun 20. maddesindeki kurguya göre; bir aylık dava açma süresi, yerel mahkemenin seri yargılama usulüyle dosyayı iki ayda sonuçlandırması ve Yargıtay'ın bir ay içinde kesin karar vermesi planlanmıştır. Özetle, yasa koyucu yargılamanın toplamda dört ay içinde kesinleşeceği varsayımıyla hareket etmiş ve tazminat limitini de bu süreyle eşitlemiştir. Ancak bu teorik hesaplama yapılırken; gerekçeli kararın yazım süreci, dosyanın üst mahkemeye sevki sırasındaki posta işlemleri ve istinaf/temyiz aşamalarındaki bürokratik gecikmeler hesaba katılmamıştır.

Yargıtay'ın işe iade talepli davalarda, işçinin boşta geçen süre ücreti ve diğer mali hakları ayrıca ve açıkça talep etme zorunluluğunun bulunmadığı yönünde içtihat geliştirmiştir.[267] Yargıtay, bu görüşünü feshin geçersizliği ve işe iade talebinin davanın asli unsuru; buna karşılık boşta geçen süre ücreti ve işe başlatmama tazminatının ise işe iadenin doğal ve yasal bir sonucu olduğu gerekçesine dayandırmaktadır. Bu hukuki nitelemenin bir sonucu olarak, işçinin salt işe iade talebinde bulunması, bu mali sonuçları da kapsar niteliktedir. Dolayısıyla, işçi dava dilekçesinde bu kalemleri açıkça belirtmese dahi, mahkemenin bu hususları re'sen dikkate alarak hüküm kurması gerekmektedir. Ancak, yargılama sürecinde bu haklar talep edilmemiş ve mahkemece de bu yönde bir karar verilmemişse, söz konusu alacak ve hakların daha sonra ayrı bir dava yoluyla talep edilebilmesi hukuken mümkündür.[268]

---

[266] Anayasa Mahkemesi, T. 18.12.2008, E. 2005/2, K. 2008/181, normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr (Erişim Tarihi 26.04.2025).

[267] '' Boşta geçen süre için ücret ve diğer hakların ödenmesi, feshin geçersizliğine bağlı ikincil bir sonuçtur. Talep olmasa da mahkemece dikkate alınması gerekir.'' Yarg. 9. HD., T. 04.05.2017, 2016/11203 E., 2017/7807 K., www.legalbank.net (Erişim Tarihi 27.04.2025).

[268] Öztürk Bilgin, s. 73.

3.6.2.1. Boşta Geçen Süre Ücreti ve Diğer Hakların Hesaplanması

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 12. maddesinin, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21/4 maddesine yaptığı atıf neticesinde; mahkemelerin, boşta geçen süreye ait ücret ve diğer hakları, davanın açıldığı tarihteki ücret seviyesini esas alarak somut bir parasal değer (miktar) olarak hüküm altına alması zorunluluk haline gelmiştir. Bu düzenlemenin gerekçesi incelendiğinde; önceki uygulamada mahkemelerin sadece ay bazında tespit hükmü kurduğu, ancak net miktarın tahsili için tarafların ikinci bir dava olarak eda davası açmak zorunda kalındığı görülmüştür. Kanun koyucu, yargı sisteminin iş yükünü hafifletmek amacıyla miktarın parasal olarak belirlenmesi yoluna gitmiştir. Ancak hesaplama yöntemi açısından bakıldığında, bu düzenleme öncesinde boşta geçen süre ücreti, hakkın muaccel olduğu dönemdeki ücretler üzerinden hesaplanmaktaydı.

Mevzuat değişikliği sonrasında mahkemelerin, boşta geçen süre ücretini hesaplarken izlemesi gereken prosedür; öncelikle işçinin dava tarihindeki ücretini tespit etmekle başlar. Ardından, yasal üst sınır olan dört ayı aşmamak kaydıyla, işçinin boşta geçirdiği süre belirlenmeli ve tespit edilen dava tarihi ücreti üzerinden, işçinin hak kazandığı alacak net bir tutar olarak hesaplanmalıdır.[269] Yargıtay'ın yerleşik uygulaması uyarınca, boşta geçen süreye ait ücretin tespitinde, feshin gerçekleştiği tarihi izleyen dönemdeki ücret verilerinin esas alınması gerekmektedir. Hukuken geçersiz kabul edilen fesih tarihinden itibaren işleyen ve en çok dört ay ile sınırlı olan bu dönemde, işçinin sanki işyerinde fiilen çalışmaya devam ettiği varsayımıyla hareket edilerek ücret ve yan hakları hesaplanmalıdır. Şayet bu dört aylık zaman zarfında işyerinde genel ücret artışları yapılmışsa veya yeni bir Toplu İş Sözleşmesi yürürlüğe girmişse, hesaplamanın bu artışları da kapsayacak şekilde dönemlere ayrılarak hesaplanması gerekmektedir. Bu hesaplamada esas alınacak kriter giydirilmiş ücrettir.[270]

Kanun metnindeki ''ve diğer haklar'' ibaresinin, uygulamada giydirilmiş ücrete işaret ettiği kabul edilmektedir. Dolayısıyla hesaplama yapılırken, işçi o dönemde fiilen

[269] Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, s. 557-558.

[270] '' Boşta geçen süreye ait en çok dört aya kadar ücret ve diğer haklar için, feshi izleyen dönem ücretlerine göre hesaplama yapılmalıdır. Geçersiz sayılan fesih tarihinden sonra boşta geçen en çok dört aylık sürede işçinin çalışması devam ediyormuş gibi ücret ve diğer haklar belirlenmelidir. Boşta geçen en çok dört aya kadar süre içinde ücret zammı ya da yeni bir toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girdiğinde, her iki dönem için ayrı ayrı hesaplamaya gidilmelidir'' Yarg. 9. HD. 28.12.2009 gün 2009/34595 E, 2009/37899 K., www.legalbank.net (Erişim Tarihi 06.05.2025).

çalışsaydı elde edeceği giydirilmiş ücret tutarı ne olacaksa, o miktar dikkate alınmalıdır.[271]Boşta geçen süre ücretine ek olarak, yine en fazla dört aylık süreyle sınırlı olmak üzere işçinin "diğer hakları" da ödenmelidir. Bu kavramın kapsamına; servis/yol yardımı, gıda, yakıt ve giyecek yardımları ile ikramiye ve bayram harçlıkları gibi parayla ölçülebilen haklar girmektedir. Hatta işveren tarafından ödenen özel sağlık sigortası primleri veya katkı payları da bu alacak kalemi içinde değerlendirilebilir.[272] Özetle hesaplama mantığı, işçinin boşta kaldığı sürede sanki işyerinde fiilen çalışıyormuşçasına tüm parasal haklarının gözetilmesi esasına dayanır. Ancak, doğası gereği fiili çalışmaya bağlı olan fazla mesai ücreti, hafta tatili ve genel tatil ücretleri ile performansa dayalı satış primleri, "diğer haklar" kapsamında kabul edilmemekte ve hesaplamaya dahil edilmemektedir.

İşçinin yasal süre içinde işverene müracaat etmesiyle birlikte, boşta geçen süreye ait ücret ve diğer haklar hukuken muaccel hale gelmektedir. Yargıtay da yerleşik kararlarında, bu alacak kalemlerinin muacceliyet anını, işçinin işe iade iradesini işverene yönelttiği tarih olarak kabul etmektedir.

Boşta geçen süreye ilişkin ödemenin hukuki niteliği doğrudan ücret statüsünde olduğundan, bu alacağın tahsilinde gecikilmesi halinde uygulanacak faiz rejimi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 34. maddesinin ilk fıkrasına tabi olacaktır. Söz konusu yasal düzenleme uyarınca, vadesinde ödenmeyen bu ücret alacakları için işletilmesi gereken faiz, mevduata uygulanan en yüksek faiz oranıdır.[273]

Faiz başlangıç tarihi ve temerrüt ise işçinin başvuru içeriğine göre şekillenir. Şayet işçi, başvurusunda boşta geçen süre ücretinin ödenmesini açıkça talep etmişse, işveren bu tarih itibarıyla temerrüde düşmüş sayılır ve faiz bu tarihten itibaren işletilir. Ancak, başvuru esnasında veya sonrasında bu yönde somut bir talep iletilmemişse, faiz başlangıcı dava tarihi olarak kabul edilir.[274]

---

[271] Centel, s. 180; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 305.

[272] Süzek/ Başterzi s. 631; Şahin Çil, **İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2019-2021 Yılları)**, s. 53.

[273] Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 305; '' 4857 sayılı İş Kanunu'nun çeşitli hükümlerinde faiz konusunda düzenlemelere yer verilmiştir. Anılan Yasanın 34. maddesinde, gününde ödemeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faizin uygulanacağı hükmü bulunmaktadır. Maddede sözü edilen ücret geniş anlamda ücret olup, çalışma karşılığı ücretler ile ikramiye, pirim, jestiyon ve benzeri ödemeler ve fazla çalışma, hafta tatili ile bayram ve genel tatil ücretleri de bu kapsama dahildir. İşe iade davası ile tespit edilen en çok 4 aya kadar boşta geçen süreye ait ücret ve diğer haklar için de 4857 sayılı Kanun'un 34. maddesinde sözü edilen özel faiz türü uygulanmalıdır.'' Yarg. 22. HD., T. 06.06.2016, 2016/4799 E., 2016/16479 K., www.legalbank.net (Erişim Tarihi 27.04.2025).

[274] Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 557. '' Boşta geçen süre ücreti alacağı için ise, davacının işe başlama talebini içerir ihtarnamesinde miktar belirterek boşta geçen süre ücreti talep edildiğinden ve ihtarnamede

Hukukumuzda özel bir düzenlemenin bulunmadığı hallerde genel hükümler uygulanacağından, bu alacak kalemi Türk Borçlar Kanunu'nun 146. maddesi uyarınca on yıllık genel zamanaşımı süresine tabi idi. 25.10.2017 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanan 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 15. Maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu'na zamanaşımını düzenleyen Ek Madde 3 eklenmiştir. İlgili maddeye göre iş sözleşmesinden kaynaklanmak kaydıyla hangi kanuna tabi olursa olsun, yıllık izin ücreti, kıdem tazminatı, iş sözleşmesinin bildirim şartına uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat, kötüniyet tazminatı ve iş sözleşmesinin eşit davranma ilkesine uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminatlarda zamanaşımı süresi beş yıl olarak düzenlenmiştir. Dolayısıyla bu alacak kalemi 25.10.2017 tarihinden önce doğmuşa 10 yıl, 25.10.2017 tarihinden sonra doğmuşsa 5 yıllık zamanaşımına tabi olacaktır. Bu alacaklar için zamanaşımı süresinin işlemeye başladığı tarih ise, işçinin işverene başvuru yaptığı tarihtir.[275]

3.6.2.2. İşçinin Boşta Geçen Sürede Farklı İşyerinde Çalışmış Olması

İş sözleşmesinin feshinden sonraki süreçte ve işe iade davası devam ederken, işçinin geçimini sağlamak amacıyla başka bir işverenin yanında çalışması uygulamada sıkça karşılaşılan bir durumdur. İşçinin bu dönemde başka bir işyerinden gelir elde etmesi halinde, bu kazancın boşta geçen süre ücretinden mahsup edilip edilemeyeceği hususu öğretide uzun süre tartışılmıştır.

Öğretideki birinci görüşe göre, işçinin başka bir işten elde ettiği gelirlerin, yasal üst sınırı dört ay olan boşta geçen süre ücretinden mahsup edilmesi düşülmesi gerekmektedir.[276] Bu görüşün temel dayanağı, söz konusu ücretin amacının işçinin çalışamadığı dönemdeki gelir kaybını telafi etmek olduğudur. Dolayısıyla, işçi başka bir

talep edilen miktarın mahkemece hüküm altına alınan alacak miktarından fazla olduğu gözetildiğinde, yerel mahkemenin bozma öncesindeki hüküm sonucunda olduğu gibi tüm alacak miktarı için (hüküm altına alınan net 2.245,16 TL. boşta geçen süre ücreti alacağı) ancak taleple bağlı olarak 20.04.2012 tarihinden itibaren faize hükmedilmesi gerekmektedir.'' Yarg. 9. HD., T. 04.07.2017, 2015/25289 E., 2017/11556 K., www.legalbank.net (Erişim Tarihi 21.06.2025).

[275] Akyiğit, **Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade)**, s. 344.

[276] Alpagut, s. 247; Ekmekçi, Yargıtay İncelemesi, s. 179.

yerde çalışarak gelir elde ettiyse, telafi edilecek zararın ortadan kalktığı veya azaldığı savunulmaktadır.

Buna karşılık, öğretideki ikinci ve baskın görüş ise mahsup işleminin yapılmaması gerektiğini savunmaktadır. Bu görüşe göre, işçinin elde ettiği gelirin tazminattan düşülmesi, dolaylı olarak işçinin dava süresince Anayasal haklardan olan çalışma hakkının kısıtlanması anlamına gelecektir. Ayrıca, boşta geçen süre ücreti yasa gereği en çok dört ayla sınırlandırılmışken, yargılama süreçlerinin genellikle bu süreyi aştığı gerçeği göz ardı edilmemelidir. İşçinin dört ayı aşan işsizlik riskini taşıdığı bir ortamda, başka bir işte çalışmasına engel bir durum olmadığı gibi, elde ettiği gelirin de mahsup edilmemesi gerektiği savunulmaktadır.[277]

Yargı pratiğinde ise geçmişte daireler arasında görüş ayrılıkları yaşanmıştır. Yarg. 9. HD. mahsup yapılmaması yönünde hüküm kurarken[278], özellikle Yargıtay 7. Hukuk Dairesi aksi yönde kararlar vererek, başka işten elde edilen gelirin mahsup edilmesi gerektiğini belirtmiştir.[279] Yargıtay daireleri arasındaki bu içtihat farklılıklarını gidermek ve uygulamada birliği sağlamak amacıyla, 2016 yılında Yargıtay Başkanlar Kurulu'nca

---

[277] Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 206; Akyiğit, **Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade)**, s. 311; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 304.

[278] '' 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. Maddesinin 3. fıkrasında, "Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok 4 aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir." hükmü mevcut olup, bu hüküm fıkrasında geçen "en çok 4 aya kadar" ibaresi hâkime takdir hak ve yetkisi bahşetmemekte, kararın kesinleşme süresine göre belirlenecek azami ücret ve hakların sınırını göstermektedir. Nitekim, Kanunkoyucu anılan Kanun'un 20 nci maddesinin 3 üncü fıkrasında da işe iade davalarının Mahkemece iki ay içinde sonuçlandırılmasını, Yargıtay'ca da bir ay içinde kesin olarak karar verilmesini öngörmüş, buna bağlı olarak takip eden 21. maddede böyle bir düzenleme yapmıştır. Dosya içeriğine göre; somut uyuşmazlıkta işverenin fesih bildirimini yazılı yapmadığı, ayrıca işe iade davası açıldıktan sonra davacıyı işe davet ettiği anlaşılmakla, feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesi isabetlidir. Uyuşmazlıkta yargılama sürecinin 4 aydan fazla sürdüğü de sabittir. Öte yandan, Dairemiz kabulüne göre davacının işveren feshinden sonra boşta geçen süre içinde başka bir işveren nezdinde çalışmış ve bu işten gelir elde etmiş olması, işverenin 4 aya kadar ücret ve diğer hakları ile ilgili yükümlülüğünü haleldar etmez. Bu durumda, boşta geçen süre için 4 aya kadar ücret ve diğer hakların ödenmesine karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde 1 aya kadar hükmedilmesi isabetsizdir.'' Yarg. 9. HD., T. 16.04.2015, 2015/7518 E., 2015/14659 K., www. turkhukuksitesi.com (Erişim Tarihi 21.06.2025).

[279] '' İşçinin boşta geçen süre içinde başka bir işveren yanında çalışması boşta geçen süre ücret alacağını çifte sigortalılığa sebebiyet vereceğinden etkileyecektir. İşçi aynı tarihlerde farklı iki işyerinden sigortalı gösterileceği gibi bu durum yasa koyucunun işverenin iş akdini hukuka aykırı şekilde feshetmesi nedeniyle yargılama süresi gözetilerek işçinin en çok dört aya kadar boşta geçecek süre nedeniyle uğrayacağı ücret ve sosyal güvenlik hakkı olan sigortalılık süresi zararını telafi amacıyla koyduğu bu hükmün koyuluş amacına da aykırı düşecektir. Bu durumda reel zarar gözetilmeli işçinin iş akdinin feshedildiği tarih ile işe iade kararının kesinleştiği tarih arasında boşta geçirdiği süre nazara alınmalı, bu süre 4 aydan az ise çalışmadan geçirdiği süre gözetilerek o süre ile sınırlı olarak ücret ve diğer hakları hesaplanmalı, ayrıca bu 4 aylık süre içinde işçinin başka bir işverene ait işyerinde çalışması nedeniyle hesaplama dışında bırakılacak süre yönünden işçinin işveren yanında çalışması halinde alacağı ücret ve diğer hakları ile başka bir işveren yanında çalışırken aldığı ücret ve diğer hakları arasında aleyhe bir farklılık oluşmuş ise bu farkın tahsiline karar verilmelidir.'' Yarg. 7. HD., T. 28.05.2014, 2014/4294 E., 2014/11497 K. https://kararara ma.yargitay.gov.tr/ (Erişim Tarihi: 19.04.2024).

ilke karar alınmıştır. Bu kararla birlikte tartışmalar son bulmuş ve işçinin dava süresince başka bir işte çalışarak elde ettiği kazancın, boşta geçen süre ücretinden mahsup edilmeyeceğine kesin olarak hükmedilmiştir.[280]

3.6.3. Peşin Ödenen Tazminat ve Diğer Ücretlerin Mahsubu

İşveren, sözleşmeyi sonlandırırken İş Kanunu'nun 17/5. maddesi uyarınca işçiye ihbar tazminatı ve kıdem tazminatını peşin olarak ödemiş olabilir. Ancak, mahkemenin feshin geçersizliğine hükmedip işçinin işe dönmesiyle birlikte, hukuken iş sözleşmesi hiç sona ermemiş ve kesintisiz devam ettiği kabul edilmektedir. Ortada geçerli bir fesih kalmadığından, feshe bağlı olarak yapılan bu ödemelerin hukuki dayanağı ortadan kalkar. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21/5. maddesi gereğince, işçinin işe başlatılması durumunda, işverence daha önce ödenen ihbar ve kıdem tazminatlarının, işçinin hak kazandığı boşta geçen süre ücreti ve diğer alacaklarından mahsup edilmelidir.[281]

İşveren, mahsup işlemini tek taraflı iradesiyle gerçekleştiremez. İşçinin boşta geçen süre ücretinden kesinti yapılabilmesi için, işçinin bu işleme dair yazılı rızasının alınması zorunludur. İşçinin yazılı muvafakat vermediği hallerde, işveren, kesinleşmiş bir mahkeme kararı veya icra takibi olmaksızın resen mahsup yapamaz; bu alacaklarını ancak genel hükümlere göre dava veya icra yoluyla talep edebilir.[282] Ayrıca, ihbar ve kıdem tazminatı dışındaki sair ek ödemeler boşta geçen süre ücretinden mahsup edilemez. Bu tür ödemelerin iadesi, işçinin işe başlaması şartıyla sebepsiz zenginleşme hükümlerine dayanılarak ödemeden itibaren 2 yıl içerisinde talep edilebilir.[283]

Bununla birlikte, şayet işveren fesih sürecinde bildirim sürelerine uymuş ve işçiyi bu süre zarfında fiilen çalıştırmışsa durum farklıdır. İşçi bu dönemde iş görme edimini yerine getirdiğinden, aldığı ücret bir emeğin karşılığıdır. Dolayısıyla, işe iade sonrasında

[280] Çil, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2019-2021 Yılları), s.494; Yargıtay Başkanlar Kurulu, T. 26.01.2016, 2016/1 İlke Kararı.
[281] Süzek/ Başterzi s. 632; Demir, s. 357.
[282] Çankaya/ Günay/ Göktaş, s. 313.
[283] Tiryaki, s. 495.

bu dönem ücretinin iadesi veya boşta geçen süre ücretinden mahsubu hukuken söz konusu olmayacaktır.[284]

Mahsup veya iade edilecek ihbar ve kıdem tazminatlarına faiz uygulanıp uygulanmayacağı hususunda öğretide görüş birliği bulunmamaktadır. Öğretideki ilk görüşe göre, mahsup işlemi sırasında tazminatlara faiz yürütülmemelidir. Uzun süren bir yargılamanın ardından işe dönen işçinin, aldığı tazminatı faiziyle geri ödemek zorunda bırakılması, onu ekonomik açıdan zorlayacak ve işe başlama iradesini sakatlayacaktır. Bu durum, iş güvencesi kurumunun işlevsizleşmesine yol açar. Ayrıca, geçersiz feshe sebebiyet veren tarafın işveren olduğu gözetildiğinde, zayıf konumdaki işçiden faiz talep edilmesi hakkaniyet ilkesiyle bağdaşmaz.[285]

Öğretideki diğer görüşe göre ise iade borcu işçinin işe başlatıldığı tarihte muaccel olur. İşçi bu tarihte iadeyi gerçekleştirmezse, işe başlama tarihinden itibaren faiz sorumluluğu doğmalıdır. Zira bu tarihten öncesi için işçiye bir kusur atfedilemeyecektir. [286]

İadenin faiziyle yapılacağı görüşü kabul edilirse, uygulanacak faiz türü de önem kazanır. Kıdem tazminatı için mevduat faizi uygulanması gerektiğini savunanlar olsa da ekonomik açıdan güçsüz olan işçinin mağduriyetini artırmamak adına, sadece yasal faizin uygulanması daha adil bir çözüm olacaktır.

İşçinin iade yükümlülüğü altındaki ihbar ve kıdem tazminatlarını ödemekten kaçınması, işveren açısından güven ilişkisini sarsan bir davranış olup, yeni bir geçerli fesih sebebi teşkil edecektir.

3.7. İşverenin İşçiyi İşe Davet Etmemesi

İşçinin yasal süresi içinde yaptığı işe iade başvurusuna karşılık, işveren işçiyi işe başlatmayabilir. Bu durum hukuki açıdan işe başlatmama suretiyle iş sözleşmesinin sona erdirilmesi olarak nitelendirilebilir. Mahkeme kararıyla ilk feshin geçersizliğine

[284] Demir, s. 357.
[285] Savaş Taşkent, **İş Güvencesi ve Yeni Yasal Düzenleme**, Ankara: Belediye-İş Sendikası, 2002, s. 45; Resul Kurt, Muzaffer Koç, İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi İş Güvencesi ve İşe İade Davaları, Ankara: Seçkin Yayınları, 5. b., 2021, s. 488.
[286] Akyiğit, **Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade)**, s. 322; Uşan, s. 18.

hükmedildiğinden, iş sözleşmesi hukuken varlığını korumaya devam etmiş sayılır. Şayet işveren, işçiyi işe başlatmama yönünde irade gösterirse, iki temel hukuki sonuca katlanmak zorundadır.

Bu sonuçlardan ilki, iş sözleşmesinin sona erme tarihinin değişmesidir. Sözleşme, işverenin işçiyi işe başlatmadığı tarihte feshedilmiş kabul edilir.[287] Bu yeni fesih tarihi, işçinin kıdem ve ihbar tazminatları ile yıllık izin ücreti gibi kıdeme dayalı haklarının miktarını doğrudan etkileyecektir. İkinci sonuç ise, işverenin işe başlatmama eyleminin bir yaptırımı olarak, işçiye işe başlatmama tazminatı ödeme yükümlülüğünün doğmasıdır. Bunlardan bağımsız olarak, işçi kararın kesinleşmesini takiben süresinde işverene başvurmakla birlikte; işveren kendisini işe başlatsa da başlatmasa da, yasada öngörülen boşta geçen süreye ait ücret ve diğer haklarını her halükarda talep etmeye hak kazanır.

3.7.1. İş Sözleşmesinin Durumu

4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesi uyarınca, mahkemece feshin geçersizliğin tespiti ile işe iadeye hükmedilmesi halinde, işverenin temel yükümlülüğü, kararın kesinleştikten sonra işçinin yapacağı başvuruyu takiben bir ay içinde onu işe başlatmaktır. İşveren, bu bir aylık yasal süre zarfında takdir ettiği bir tarihte işe başlatma işlemini gerçekleştirebilir.[288] Ancak, işveren bu süre içinde sessiz kalarak işçiyi işe başlatmazsa veya işe başlatmayacağını açık ya da örtülü bir beyanla ortaya koyarsa, iş sözleşmesini feshetmiş sayılacaktır.[289] Burada önemli olan husus, işverenin iradesidir. İşveren, işçiyi işe başlatmayacağını bir kez beyan ettikten sonra, bir aylık süre henüz dolmamış olsa dahi, bu kararından tek taraflı olarak dönerek işçiyi davet edemez.[290]

Uygulamada işverenin işçiyi şeklen işe başlattığı ancak ona eski görevinden farklı bir iş verdiği durumlarla karşılaşılmaktadır. Bu tür bir eylem, işverenin gerçek ve samimi

[287] Akyiğit, **Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade)**, s. 325.
[288] Süzek/ Başterzi s. 632; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, s. 549.
[289] Subaşı, **İş Güvencesi**, s. 289.
[290] Kurt/ Koç, s. 91.

amacının işçiyi işe başlatmak olmadığı şeklinde yorumlanmakta ve işe başlatmama hükümleri uygulanmaktadır.[291]

İş sözleşmesinin hukuken sona erdiği tarih, kural olarak işverenin işçiyi işe başlatmadığı tarihtir. İşverenin bu işe başlatmama eylemi, esasen yeni bir fesih niteliği taşısa da, bu feshin geçersizliği iddiasıyla tekrar iş güvencesi hükümlerine başvurulamayacaktır. Zira bu ikinci fesih yetkisi, bizzat kanun tarafından işverene tanınan seçimlik bir haktan kaynaklanmaktadır.[292]

İşe başlatmama eyleminin hukuki niteliği öğretide tartışmalıdır. Baskın görüşe göre işverenin işçiyi işe başlatmamasının iş sözleşmesi sona erecektir.[293] Azınlık görüşüne göre ise bu eylemin teknik anlamda bir fesih olarak nitelendirilemeyeceğini savunmaktadır. İlgili görüşe göre, eğer bu eylem bir fesih sayılırsa, işverenin işçiye ihbar süresi vermesi gerekirken halihazırda işyerinde çalışmayan ve işe başlatılmayan bir işçiye ihbar süresi kullandırılmasının fiili ve hukuki açıdan mümkün olmadığını savunmaktadırlar. [294]

3.7.2. İş Güvencesi (İşe Başlatmama) Tazminatı

Mahkeme tarafından verilen ve kesinleşen işe iade kararına rağmen, işverenin işçiyi işbaşı yaptırmaktan kaçınması halinde, kanun koyucu işverene işe başlatmama (iş güvencesi) tazminatı ödeme yükümlülüğü getirmiştir. Bu tazminatın miktarı işçinin en az dört, en çok sekiz aylık ücreti tutarında olacak şekilde belirlenir.[295] İşçinin bu iş güvencesi tazminatını talep edebilmesinin temel şartı, mahkeme kararının kesinleşmesini takiben on iş günü içerisinde işverene usulüne uygun şekilde müracaat etmesidir. Şayet işçi bu yasal süre zarfında başvuruda bulunmazsa, söz konusu tazminat hakkını kaybedecektir.[296]

İşçi dava dilekçesinde salt işe iadeyi talep etmiş olsa dahi, mahkeme re'sen işe başlatmama tazminatına da hükmetmektedir. Zira bu tazminat, işe iade davasının doğal

[291] Şahin Çil, "İşçinin İşe Başlatılmamasının Fesih Olarak Değerlendirilmesi Sorunu", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 29, Mart 2013, s. 79.
[292] Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 301.
[293] Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, s. 549; Süzek/ Başterzi s. 632.
[294] Çil, "İşçinin İşe Başlatılmamasının Fesih Olarak Değerlendirilmesi Sorunu", s. 79.
[295] Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 302; Centel, s. 181; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, s. 551.
[296] Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal**,** s. 302.

ve tali bir sonucudur. Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesinin 2. fıkrasındaki düzenleme feshin geçersizliğine karar veren mahkemenin, işçinin işe başlatılmaması ihtimalini gözeterek ödenmesi gereken tazminat miktarını da peşinen belirlenmesi gerektiğini düzenlemiştir.

Mahkeme, işe iade hükmünü kurarken, davacı işçinin bu yönde somut bir talebi olmasa da, işverenin işe başlatmama eylemine bağlanan tazminat miktarını re'sen tespit edecektir. Kanuni bir zorunluluk olan bu hesaplama, işverenin yargı kararına uymamasının bir yaptırımı olarak hüküm fıkrasında mutlak surette yer almalıdır. Elbette bu durum, işçinin dava açarken iş güvencesi tazminatını bizzat ve açıkça talep etmesine engel teşkil etmez.

Söz konusu tazminatın sınırları yasa koyucu tarafından alt ve üst limitleri yasada belirlenmiştir. Tazminatın maktu bir rakam yerine süre esaslı belirlenmiş olmasının bir sonucu olarak; işe başlatmama anına kadar geçen sürede işçi ücretlerine gelen zamların da dikkate alınması ve hesaplamanın, o tarihteki artışlı güncel ücret son ücret üzerinden yapılması gerektiği görüşünde olan yazarlar bulunmaktadır.[297]

4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesinin 4. fıkrası uyarınca, işe başlatmama tazminatı, işçinin dava tarihindeki ücreti esas alınarak mahkemece net bir parasal tutar olarak hesaplanmalıdır. Öğretide bazı yazarlarca[298] hesaplamanın fesih tarihindeki ücrete göre yapılması gerektiği savunulsa da, bu görüş kanun metninin açık ve emredici hükmüne aykırılık teşkil etmektedir.

İşe başlatmama tazminatının hesaplanmasında esas alınacak ücret türü ise brüt çıplak ücrettir.[299] Yargıtay içtihatları da bu yönde istikrar kazanmış olup, hesaplamanın sosyal yardımların eklendiği giydirilmiş ücret üzerinden değil, çıplak brüt ücret üzerinden yapılması gerektiğine hükmetmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 21/1. maddesi gereğince; mahkemenin işe iade kararı vermesine ve işçinin yasal süresi içinde başvurmasına rağmen, işverenin işçiyi bir ay içinde işbaşı yaptırmaması halinde, işçiye işe başlatmama tazminatı ödenmesi

[297] Çil, "İşçinin İşe Başlatılmamasının Fesih Olarak Değerlendirilmesi Sorunu", s. 51.
[298] Kurt/ Koç, s. 492; Akyiğit, **Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade)**, s. 328.
[299] Akyiğit, **Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade)**, s. 327; Cevdet İlhan Günay, "İş Güvencesi Uygulamasında Hukuki Sorunlar ve Öneriler", **Osman Güven Çankaya'ya Armağan**, Ankara: Kamu-İş Yayınları, 2010, s. 176; Bayram, s. 1388.

zorunludur. Kanun koyucu bu tazminatın miktarını, işçinin en az dört, en çok sekiz aylık ücreti aralığında belirlemiştir. Bahsedilen 4 ve 8 aylık sınırlar, tazminatın mutlak alt ve üst sınırlarını teşkil etmekte olup, bu hüküm mutlak emredici bir nitelik taşımaktadır. Nitekim aynı maddenin son fıkrası uyarınca, bu düzenlemenin aksine hüküm içeren sözleşmeler hukuken geçersiz sayılacaktır. Bu emredici yapının bir sonucu olarak; işçi dava dilekçesinde yasal alt sınırın altında bir meblağ talep etse dahi, hâkim bu talebi reddederek kanuni sınırlar dahilinde uygun bir miktara hükmetmekle yükümlüdür.[300]

Feshin sendikal nedenlere dayandığının tespit edilmesi halinde ise tazminat rejimi farklılaşmaktadır. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesi uyarınca, sendikal fesihlerde iş güvencesi tazminatı, işçinin en az bir yıllık ücreti tutarında belirlenmek zorundadır.[301] Sendikal tazminatın hüküm altına alınması noktasında, genel uygulamadan farklı olarak, işçinin işverene başvuruda bulunması veya işe başlatılıp başlatılmama olgusunun gerçekleşmesi bir ön şart olarak aranmamıştır. Yargıtay, bu tür fesihlerde üst sınırın belirlenmesinde 4857 sayılı İş Kanunu m. 53'teki kıdem sürelerini kıyasen uygulamaktadır. Yargıtay; kıdemi 5 yıla kadar olanlarda 1 yıl, 5-15 yıl arası olanlarda 1 yıl 1 ay, 15 yıldan fazla olanlarda ise 1 yıl 2 aylık ücret tutarında sendikal tazminata hükmedilmesini hakkaniyete uygun bulmaktadır.[302]

4857 sayılı İş Kanunu'nun 21/1. maddesi, işe başlatmama tazminatını 4 ila 8 aylık ücret aralığında belirlemiş olup bu limitler dahilinde kesin miktarı tayin etme yetkisini

---

[300] Akyiğit, **Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade)**, s. 326.

[301] ''Dairemizin yerleşik uygulaması gereği, iş güvencesi niteliğindeki bu tazminat işçinin kıdemi, fesih sebebi gibi olgular dikkate alınarak belirlenmelidir. Maddenin alt ve üst sınırları aşılamaz. Üst sınırın aşılmasının tek istisnası 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesindeki sendikal nedenle yapılan fesihlerdir. Bu kanun yürürlüğe girdikten sonra sendikal nedenle yapılan fesihlerde tazminat; işçinin başvurusu, işe başlatma ve başlatılmama şartına bağlı olmaksızın işçinin en az bir yıllık ücreti tutarında belirlenecektir. Dairemizin uygulaması bu yöndedir. (12.12.2013 gün ve 2013/8422 Esas, 2013/33052 Karar sayılı ilamımız). Dairemiz yıllık ücretli izinle ilgili 53. maddedeki kıdem sürelerini dikkate alarak 6 ay ile 5 yıl arasında kıdemi olan işçi için 4, 5 yıl ile 15 yıl arasında kıdemi olan işçi için 5, 15 yıldan fazla kıdemi olan işçi için 6 aylık ücreti tutarında işe başlatmama tazminatın belirlenmesini öngörmekte, fesih sebebine göre bu miktarlarda azami sınır 8 aya kadar da çıkmaktadır.'' Yarg. 9. HD., T. 30.03.2017, 2016/17702 E., 2017/5327 K., https://kararara ma.yargitay.gov.tr (Erişim Tarihi: 16.06.2024).

[302] ''Sendikal nedene dayalı fesihlerde sendikal tazminatın en az 1 yıllık ücret tutarında belirleneceği ifadesiyle alt sınır belirlenmiş ancak üst sınır açık bırakılmıştır. Dairemiz yıllık ücretli izinle ilgili 53. maddedeki kıdem sürelerini dikkate alarak belirlenmiş işe başlatmama tazminatı bakımından uygulanan kıdem sürelerinin sendikal nedene dayalı olarak, sendikal tazminatın belirlenmesinde de kıyasen 6 ay ile 5 yıl arasında kıdemi olan işçi için 1 yıllık ücret tutarında, 5 yıl ile 15 yıl arasında kıdemi olan işçi için 1yıl 1 ay, 15 yıldan fazla kıdemi olan işçi için 1 yıl 2 aylık ücreti tutarında sendikal tazminatın belirlenmesinin hakkaniyete uygun bir çözüm olacağını öngörmektedir.'' Yarg. 7. HD., T. 15.11.2016, 2016/15502 E., 2016/19468 K., https://kararara ma.yargitay.gov.tr (Erişim Tarihi: 11.06.2024).

hâkimin takdirine bırakmıştır.[303] Mevzuatta bu aralık içinde hangi kriterlere göre belirleme yapılacağına dair açık bir hüküm bulunmamaktadır. İş Kanunu'nun gerekçesinde tazminatın belirlenmesinde iş sözleşmesinin sona erdirilme şekli ve işverenin işe başlatmama nedenlerinin dikkate alınacağı ifade edilmiştir.[304] Ancak bu genel ifadelerin ötesinde, uygulamanın esasları doktrin görüşleri ve yargı kararlarıyla şekillenmiştir. [305]

Doktrinde, tazminat miktarının tespitinde; işçinin kıdemi, işverenin fesih gerekçesi ve olayın somut özellikleri; işverenin kusur durumu, mobbing olup olmaması, işçinin yaşı, iş bulma güçlüğü, feshin onur kırıcı şekilde veya asılsız isnatlarla yapılması, işverenin ödeme gücü vb. gibi hususların esas alınması gerektiği savunulmaktadır. [306]Ayrıca, yargılama sürecinin uzunluğunun da tazminatın üst sınıra yaklaşmasında bir etken olabileceği kabul edilmektedir. [307] Mahkemenin takdir yetkisine başvurarak hakkaniyete uygun hüküm kurması, keyfi bir serbesti alanı yaratmaz. Hâkim, somut olayın bütün yönlerini dikkate almak ve hangi kriterleri, ne yönde kullandığını kararında gerekçeleriyle birlikte izah etmelidir.[308]

Yargıtay, tazminat miktarını belirlerken ağırlıklı olarak işçinin kıdemini ve fesih sebebini temel ölçüt olarak kullanmaktadır. Yüksek Mahkeme, bu hesaplamada yıllık ücretli izin sürelerini düzenleyen 4857 sayılı İş Kanunu m. 53'teki kıdem sürelerini kıyasen uygulamaktadır. Yargıtay'ın yerleşik içtihatlarına göre işçinin 6 ay- 5 yıl arası kıdemi olması halinde 4 aylık; 5 yıl- 15 yıl arası kıdemi olması halinde 5 aylık; 15 yıldan fazla kıdemi olması halinde 6 aylık ücreti tutarında işe başlatmama tazminatı takdir

[303] Fuat Bayram, "İş Güvencesi Tazminatının Miktarının Belirlenmesine İlişkin Ölçütler", **Legal İHSGHD**, Sayı 20, 2008, s.1380.
[304] '' Mahkemenin veya özel hakemin yapılan feshi geçersiz bulması, dolayısıyla işçinin işe iadesine karar vermesi durumunda, işveren karar tarihinden itibaren bir ay içinde işçiyi işe başlatmak zorundadır. İşveren mahkemenin veya özel hakemin kararına rağmen işçiyi öngörülen süre içinde işe başlatmaz ise, işçiye tazminat ödemekle yükümlü olacaktır. Bu tazminat, iş sözleşmesinin sona erdirilmesi ve işverenin işçiyi işe başlatmama sebepleri göz önünde tutularak, en az altı aylık ve en çok bir yıllık ücret tutarında olmak üzere, mahkeme veya özel hakem tarafından takdir edilecektir.'' 4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi, https://www.kanunum.com (Erişim Tarihi: 18.06.2024).
[305] Bayram, s. 1380.
[306] Akyiğit, **Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade)**, s. 327; Süzek/ Başterzi s. 637.
[307] Ekmekçi. Yargıtay İncelemesi, s. 175.
[308] Bayram, s. 1381.

edilmesini usul ve yasaya uygun bulmaktadır. Yargıtay, fesih nedeninin ağırlığına göre bu miktarların 8 aylık üst sınıra kadar yükseltilebileceğini de belirtmektedir. [309]

İşçinin emekliliğe hak kazanmış olması durumunda tazminatın nasıl belirleneceği hususu yargı kararlarında tartışma konusu olmuştur. Yargıtay 9. ve 22. Hukuk Daireleri, işletme gerekleriyle yapılan fesihlerde işçi emekliliğe hak kazanmışsa tazminatın alt sınırdan belirlenmesi gerektiği görüşündedir.[310] Ancak Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, 2013 yılında verdiği kararla, emekliliğin bir indirim sebebi olamayacağına hükmetmiştir.[311] Daireler arasındaki bu uyuşmazlık Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu'na taşınmış; Kurul, hâkimin takdir yetkisinin bulunduğu bir alanda içtihatları birleştirmenin doğru olmayacağına hükmetmiştir.[312] Doktrinde; emekliliğe hak kazanan işçiler için tazminatın otomatik olarak alt sınırdan belirlenmesi, eşitlik ilkesine aykırılık teşkil eder.

---

[309] '' Dairemiz yıllık ücretli izinle ilgili 53. maddedeki kıdem sürelerini dikkate alarak 6 ay ile 5 yıl arasında kıdemi olan işçi için 4, 5 yıl ile 15 yıl arasında kıdemi olan işçi için 5, 15 yıldan fazla kıdemi olan işçi için 6 aylık ücreti tutarında işe başlatmama tazminatın belirlenmesini öngörmekte, fesih sebebine göre bu miktarlarda azami sınır 8 aya kadar da çıkmaktadır. İşletme gerekleri ile fesihte emeklilik nedeninin gösterilmesi ve davacının emekliliğe hak kazanması halinde işe başlatmama tazminatı alt sınırdan belirlenmektedir.'' Yarg. 9. HD., T. 18.10.2016, 2015/34910 E., 2016/18061 K., https://kararara ma.yargitay.gov.tr (Erişim Tarihi: 19.08.2024).

[310] '' İşletme gerekleri ile fesihte emeklilik nedeninin gösterilmesi ve davacının emekliliğe hak kazanması halinde işe başlatmama tazminatı alt sınırdan belirlenmektedir.'' Yarg. 9. HD., T. 04.07.2017, 2016/19481 E., 2017/11614 K.; Yarg. 22. HD., T. 03.04.2017, 2017/10199 E., 2017/7509 K., https://kararara ma.yargitay.gov.tr (Erişim Tarihi: 20.08.2024).

[311] '' Bununla birlikte Dairemizce emeklilik gerekçeleriyle yapılan fesihlerde ya da emekli olup çalışan işçilerin iş sözleşmelerinin feshinde belirlenecek işe başlatmama tazminatının, diğer işçilerin yapılan fesihlerinden farklı olarak yorumlanıp sadece 4 aylık işe başlatmama tazminatına hükmedilmesinin hakkaniyetli sonuçlar ortaya koymadığı düşünülerek, davacının emekliliğiyle ilgili sigorta primlerinin işçi hissesine isabet eden bölümünün ücretinden kesilmesi çalıştığı süre içerisinde davalı işverene sağladığı katkı gözönüne alındığında işçiler arasında bu şekilde bir ayrım yapılmasının başta eşitlik ilkesine aykırılık oluşturduğu doğru olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Dairemizce bundan sonra davacı işçinin kıdemi ve fesih nedeni dikkate alınarak tazminat miktarı belirleneceğinden emeklilik kriteri işe başlatmama tazminatının belirlenmesinde dikkate alınmayacaktır. Dolayısıyla davacının emekli olduktan sonra işyerinde çalışmaya devam ettiği ve bu şekli ile toplamda 7 yıl kıdemi olduğundan işe başlatmama tazminatı miktarı takdiren 5 aylık ücret tutarında belirlenmiştir.'' Yarg. 7. HD., T. 10.07.2013, 2013/19137 E., 2013/13064 K., https://kararara ma.yargitay.gov.tr (Erişim Tarihi: 22.08.2024).

[312] ''4857 sayılı İş Kanunu'nun 21.maddesinde feshin geçersizliğine ilişkin karara rağmen işe başlatılmayan işçiye ödenecek tazminat miktarının en az 4 aylık ve en çok 8 aylık ücret tutarında takdir edileceği düzenlenmiştir. Madde gerekçesinde söz konusu tazminat miktarının, iş sözleşmesinin sona erdirilmesi ve işverenin işçiyi işe başlatmama sebepleri göz önünde tutularak takdir edileceği belirtilmiştir. Nitekim 9. Hukuk Dairesi de ilk kararlarında salt emekliliğe hak kazanmanın fesih sebebi yapıldığı durumlarda bu fesih nedenine göre işe başlatmama tazminatının alt sınırdan takdir edilmesi gerektiğine karar vermiştir. Fesih ve işe başlatmama sebepleri her olayın özelliğine göre değişkenlik arz edebileceğinden, kanun koyucunun somut olayın özelliğine göre takdir hakkını hâkime bıraktığı durumda bağlayıcı nitelikte olan İçtihadı Birleştirme Kararı ile sınırlandırma yapılmasının uygun düşmeyeceği gerekçesiyle içtihadı birleştirmeye gerek olmadığına 13.04.2018 gününde üçte ikiyi aşan oyçokluğu ile karar verilmiştir.'' Yargıtay İçtihadı Birleştirme Hukuk Genel Kurulu, T. 13.04.2018, 2017/3 E., 2018/3 K., www.legalbank.net (Erişim Tarihi 02.09.2024).

Bu tür bir uygulama, hukuki dayanaktan yoksun bir yaş ayrımcılığı anlamına geleceği görüşü hakimdir.[313]

Mahkemece işe iade kararı verilmesi, tek başına işe başlatmama tazminatının talep edilebilir olduğu anlamına gelmemektedir. Bu tazminat hakkı, işverenin yasal bir aylık süre içinde işçiyi işe başlatmamasından sonra doğar.[314] Mahkeme hükmü teknik olarak koşullu bir nitelik taşıdığından, tazminat ancak işe başlatmama eyleminin gerçekleştiği tarihte muaccel olur ve faiz bu tarihten itibaren yürütülmeye başlanır.[315] Söz konusu tazminata uygulanacak faiz türü ise yasal faizdir.

Yargıtay'ın faiz konusundaki yaklaşımı, temerrüt olgusunun oluşma zamanına dayanmaktadır. Yüksek Mahkeme'ye göre, işçinin işe iade başvurusunda bulunurken tazminatı da talep etmiş olması, işvereni o an itibarıyla temerrüde düşürmez. Zira başvuru tarihinde, işverenin henüz tazminat ödeme yükümlülüğü doğmamıştır; işverenin öncelikli yükümlülüğü işe başlatmaktır. Bu sebeple, faiz başlangıcı için esas alınması gereken tarih, işçinin başvuru tarihi değil, tazminat borcunun fiilen doğduğu an olan işverenin işçiyi işe başlatmadığı tarihtir.[316]

25.10.2017 tarihinden önce İşe başlatmama tazminatı için İş Kanunu'nda özel bir zamanaşımı süresi öngörülmemiş idi. Hukukumuzda özel bir düzenlemenin bulunmadığı hallerde genel hükümler uygulanacağından, bu alacak kalemi Türk Borçlar Kanunu'nun 146. maddesi uyarınca on yıllık genel zamanaşımı süresine tabi idi. 25.10.2017 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanan 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 15. Maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu'na zamanaşımını düzenleyen Ek Madde 3 eklenmiştir. İlgili maddeye göre iş sözleşmesinden kaynaklanmak kaydıyla hangi kanuna tabi olursa olsun, yıllık izin ücreti, kıdem tazminatı, iş sözleşmesinin bildirim şartına uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat, kötüniyet tazminatı ve iş sözleşmesinin eşit davranma ilkesine uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminatlarda zamanaşımı süresi beş yıl

[313] Alp, s. 237.
[314] Alpagut, s. 249; Alp, s. 237.
[315] Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 302.
[316] '' Davacı kesinleşen işe iade kararı üzerine 24/04/2013 tarihinde işverene işe başlatılma ve işe başlatılmaması halinde ise, tazminat ve boşta geçen süreye ait ücret ve diğer haklarının ödenmesi talebinde bulunduğu ve bu başvurunun davalı tarafından 26/04/2013 tarihinde tebliğ alındığı ancak davacının 1 aylık süre içinde fesih öncesi koşullarla davalı tarafından işe başlatılmadığı anlaşılmaktadır. Bu durumda, 1 aylık işe başlatmama süresi 26/05/2013 tarihinde sona ermekte olup, bu tarihten bir gün sonrası yani 27/05/2013 tarihi hem fesih ve hem de işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen ücret alacağı yönünden temerrüt tarihi olmaktadır.'' Yarg. 9. HD., T. 15.01.2018, 2015/32124 E., 2018/87 K., https://kararara ma.yargitay.gov.tr (Erişim Tarihi: 30.08.2024); Bayram, s. 1389.

olarak düzenlenmiştir. Dolayısıyla işe başlatmama tazminatı 25.10.2017 tarihinden önce doğmuşa 10 yıl, 25.10.2017 tarihinden sonra doğmuşsa 5 yıllık zamanaşımına tabi olacaktır. Zamanaşımı süresinin işlemeye başladığı an ise, alacağın muaccel olduğu tarih, yani işçinin işe başlatılmadığı veya başlatılmayacağının kendisine bildirildiği tarihtir.[317]

3.7.3. Boşta Geçen Süre Ücreti ve Diğer Haklar

İş Kanunu'nun 21. maddesinin 3. fıkrasına göre; iş sözleşmesinin feshinin geçersizliği mahkemece tespit edilen işçiye, kesinleşen kararın tebliğinden itibaren on iş günü içerisinde işverene müracaat etmesi şartıyla, kararın kesinleşmesine kadar geçen ve çalışılmayan sürenin en çok dört aylık kısmına ilişkin ücret ve diğer haklarının ödenmesi gerekmektedir. İşçinin bu mali hakka kavuşabilmesi için işe iade amacıyla işverene usulüne uygun şekilde başvuruda bulunması gerekmektedir. İşçi, bu yasal başvuruyu yapmaksızın, doğrudan boşta geçen süre ücretini talep etme olanağına sahip değildir.[318] İşçinin süresinde başvurması, hakkın doğumu için yeterli olup; işverenin bu başvuru neticesinde işçiyi fiilen işe başlatıp başlatmaması, boşta geçen süre ücretine hak kazanılması bakımından herhangi bir önem taşımaz. Kanun koyucu, bu alacak kalemi için kesin bir üst sınır çizmiş ve ödenecek tutarın işçinin dört aylık ücretini aşamayacağını hükme bağlamıştır. Önemle belirtmek gerekir ki, boşta geçen süreye ait ücret ve sair haklar, ancak feshin geçersizliğine karar verilmesi halinde gündeme gelebilir. Mahkemenin feshin geçerli bir sebebe dayandığını tespit etmesi durumunda, işe iade talebi reddedileceğinden, doğal olarak bu ücret ve haklara hükmedilmesi de hukuken mümkün olmayacaktır.

3.7.4. İhbar Tazminatı

İşe iade davalarının sonucunda, ihbar tazminatının miktarını ve varlığını doğrudan değiştiren iki temel etken bulunmaktadır. Bunlardan ilki, yasa gereği hizmet süresine

[317] Akyiğit, **Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade)**, s. 331.
[318] Çankaya/ Günay/ Göktaş, s. 310.

eklenen dört aylık boşta geçen sürenin kıdeme etkisidir. İkincisi ise, işçinin işe başlatılmadığı tarihe kadar geçen zaman zarfında ücretlerde meydana gelen artışlardır.

İşverenin, kesinleşmiş mahkeme kararına rağmen işçiyi işe başlatmaması durumunda, işçinin kıdem süresi hukuken dört ay daha uzamış sayılır. Bu hizmet süresi artışı, ihbar tazminatı hesabında kritik bir rol oynar. Zira bu dört aylık sürenin eklenmesiyle birlikte, işçinin toplam kıdemi İş Kanunu'nun 17/2. maddesindeki eşikleri (6 ay, 1,5 yıl, 3 yıl) aşabilir. Bu durumda işçinin hak kazandığı ihbar öneli (2, 4, 6 veya 8 hafta) bir üst kademeye yükselebilir ve dolayısıyla ödenecek tazminat miktarı artış gösterir.[319]

İşe iade davası öncesi yapılan ilk fesih işlemi sırasında işçiye ihbar süresi tanınmamış ve tazminatı da ödenmemişse; işe başlatılmama tarihinde gerçekleşen hukuki fesih nedeniyle bu tazminatın tamamı ödenmelidir. Eğer ilk feshin yapıldığı tarihte ihbar tazminatı işçiye ödenmişse, bu kez mahsup ve fark hesabı devreye girer. İşçi, geçersiz sayılan ilk fesih tarihi ile sonradan gerçekleşen işe başlatmama tarihi arasındaki süre ve ücret artışları dikkate alınarak ortaya çıkan ihbar tazminatı farkını talep edebilir.

İşverenin ilk fesih sırasında bildirim sürelerine ihbar önellerine uyarak işçiyi çalıştırması durumunda, işe iade sonrası tekrar ihbar tazminatı ödenip ödenmeyeceği hususu tartışmalıdır. İş Kanunu m. 21/5, lafzı itibarıyla sadece ihbar süresi tanınmamış veya ücreti peşin ödenmemiş hallerde ödeme yapılacağını öngörmektedir. Öğretide bazı yazarlar, işe başlatmama eyleminin yeni bir fesih olduğunu ve işçinin yeniden ihbar tazminatına hak kazanması gerektiğini savunsa da; Yargıtay'ın yerleşik içtihadı aksi yöndedir. Yüksek Mahkeme, ilk fesih sırasında işçiye ihbar süresi kullandırılmışsa, işe başlatmama tarihinde tekrar ihbar tazminatı talep edilmesinin mümkün olmadığına hükmetmiştir.[320] Bu yaklaşımın temel gerekçesi, ihbar sürelerinin kanuni konuluş amacıdır. Bildirim süresinin amacı, işçinin işsiz kalacağı döneme hazırlık yapmasıdır.

---

[319] Süzek/ Başterzi s. 632.

[320] '' Davalı Bankada çalışırken iş sözleşmesi feshedilen davacının açtığı feshin geçersizliği ve işe iade davasının lehine sonuçlanarak işe iadesine karar verilmesinden sonraki aşamada süresinde başvurusuna rağmen davalı işverence işe başlatılmayıp işe iadeden kaynaklanan işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücretleri ile kıdem tazminatının ödendiği ancak ihbar tazminatı ödenmediği dosya kapsamından anlaşılmaktadır. Ancak geçersiz sayılan fesih sırasında davacı işçiye işverence ihbar öneli kullandırıldığı konusunda taraflar, mahkeme ve Özel Daire arasında uyuşmazlık bulunmamaktadır.
Bu durumda davacının İş Kanunu'nun 21'inci maddesinin dördüncü fıkrasındaki açık hüküm karşısında geçersiz sayılan fesih sırasında ihbar öneli kullandırıldığından işe başlatılmayarak iş sözleşmesinin feshedildiği tarih itibari ile ihbar tazminatı talep etmesi mümkün değildir.'' Yarg. HGK., T. 11.04.2018, 2018/241 E., 2018/768 K., https://kararara ma.yargitay.gov.tr (Erişim Tarihi: 06.01.2025).

Geçersiz de olsa ilk fesih sürecinde bu imkân işçiye tanındığından, teknik bir fesih olan işe başlatmama anında mükerrer yarar sağlanmasına gerek görülmemiştir.[321]

İhbar tazminatını artıran ikinci önemli faktör, zaman içinde gerçekleşen ücret artışlarıdır. Yargılama süreci boyunca ve işe başlatmama tarihine kadar, işyerindeki emsal işçilerin ücretlerine zam yapılmış olabilir. İhbar tazminatı hesabı, işçinin ilk fesih tarihindeki ücreti üzerinden değil, işe başlatılmadığı tarihteki güncel ve emsal ücreti üzerinden yapılır.[322]

Bu hesaplamada esas alınacak ücret, işe başlatmama tarihindeki brüt ücrettir. İş Kanunu m. 17/son uyarınca, sadece çıplak ücret değil; işçiye sağlanan para veya parayla ölçülebilen tüm sözleşmesel ve kanuni menfaatler (yemek, yol, ikramiye vb.) ücrete eklenerek tazminat miktarı belirlenmelidir.[323]

İşe başlatılmayan işçinin hak kazandığı ihbar tazminatına gecikme faizi uygulanabilmesi, öncelikli olarak borçlu işverenin hukuken temerrüde düşürülmesi koşuluna bağlıdır. Faizin işlemeye başlayacağı tarih ise işçinin alacağa yönelik talebini iletme yöntemine göre değişkenlik arz etmektedir. Şayet işçi, işe iade iradesini içeren başvurusunda, işe başlatılmama ihtimaline binaen ihbar tazminatının ödenmesini de açıkça talep etmişse, işverenin işçiyi işe başlatmadığı tarih itibarıyla temerrüt oluşacak ve yasal faiz bu tarihten itibaren işletilecektir. Buna karşılık işe iade başvurusunda tazminata dair bir talep yoksa temerrüdün sağlanması için işverene ayrıca bir ihtarname gönderilmesi gerekecek; bu ihtarnamede ödeme için bir süre öngörülmüşse sürenin bitiminden, süre belirtilmemişse ihtarın muhataba ulaştığı andan itibaren faiz yürütülecektir. Herhangi bir ihtar keşide edilmeksizin doğrudan icra takibi yoluna gidilmesi halinde takip tarihinden, dava açılması halinde ise dava dilekçesindeki miktar için dava tarihinden ve ıslah ile artırılan kısım için ıslah tarihinden itibaren faiz talep edilebilecektir. Ayrıca taraflar arasındaki bireysel veya toplu iş sözleşmesinde tazminat ödemesi için kesin bir vade belirlenmişse, başka bir işleme gerek kalmaksızın faiz doğrudan bu kararlaştırılan tarihte işlemeye başlayacaktır.[324]

---

[321] İbrahim Subaşı, ‘’İşe İade Davaları ile İlgili Bazı Uygulama Sorunları‘’, **Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi**, Ankara: Seçkin Yayınevi, 2017 Ekim, s. 549.
[322] 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.
[323] Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, s. 561; Akyiğit, **Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade)**, s. 325.
[324] Kurt/ Koç, s. 228; Bilgili, s. 863.

4857 sayılı İş Kanunu Ek m.3'te ihbar tazminatında zamanaşımı süresinin beş yıl olduğu hükmü getirilmiştir. Zamanaşımının başlangıç süresi ise işçi açısından işe başlatmama tarihi olmalıdır.[325]

3.7.5. Kıdem Tazminatı

Mahkemece işe iadesine hükmedilen ancak işveren tarafından işbaşı yaptırılmayan işçi için gerçekleşen bu yeni fesih, niteliği gereği kıdem tazminatına hak kazandıran bir eylemdir. İşe iade yargılamasının kıdem tazminatı üzerindeki etkisi temel olarak iki boyutta tezahür etmektedir; bunlardan ilki boşta geçen dört aylık sürenin kıdeme eklenmesi, ikincisi ise işe başlatmama tarihine kadar geçen sürede gerçekleşen ücret artışlarının tazminat hesabına yansımasıdır.[326]

İşveren, başvurmasına rağmen işe almadığı işçi için kıdem tazminatı hesaplarken, yasada öngörülen ve boşta geçen en çok dört aylık süreyi hizmet süresine dahil etmek zorundadır. Şayet geçersiz olan ilk fesih tarihinde kıdem tazminatı ödenmişse bu miktar işçide kalır; ancak hiç ödeme yapılmamışsa, İş Kanunu'nun 21. maddesinin 5. fıkrası uyarınca, işe başlatmama suretiyle gerçekleşen bu yeni fesih nedeniyle işçiye kıdem tazminatının tam olarak ödenmesi gerekir. Daha önce bir ödeme yapılmışsa, geçersiz fesih tarihi ile işe başlatmama tarihi arasındaki süre ve ücret farklarından kaynaklanan bakiye miktar hesaplanarak işçiye fark ödemesi yapılmalıdır. Kıdem süresinin hesabında boşta geçen sürenin sadece dört aylık kısmının mı yoksa tamamının mı dikkate alınacağı hususu öğretide tartışmalıdır. Baskın görüşe göre, kanundaki dört aylık sınır sadece ücret ve mali hakların ödenmesiyle ilgili bir kısıtlama olduğundan, işe iade davasıyla sözleşmenin hiç sona ermediği varsayıldığı için, işçinin boşta geçirdiği tüm sürenin kıdem hesabında dikkate alınması gerekmektedir. Ancak Yargıtay'ın yerleşik uygulaması, kıdem tazminatı hesabında dikkate alınacak sürenin de dört ayla sınırlandırılması gerektiği yönündedir.[327] Mahkemelerin bu yaklaşımına göre, geçersiz fesih tarihine kadar

[325] Süzek/ Başterzi s. 536.
[326] Özcan, s. 265.
[327] Çankaya/ Günay/ Göktaş, s. 302; ''Davacının iş sözleşmesi 30.9.2005 tarihinde feshedilmiş açmış olduğu işe iade davasının kesinleşmesinden sonra süresi içerisinde işe alınmak üzere müracaat ettiğinde

olan hizmet süresine azami dört ay eklenerek toplam kıdem belirlenmelidir. Bu ekleme kritik bir öneme sahiptir; zira ilk fesih tarihinde bir yıllık kıdemi doldurmadığı için tazminata hak kazanamayan bir işçi, bu dört aylık sürenin eklenmesiyle bir yılı tamamlayarak ilk kez kıdem tazminatı talep etme hakkına sahip olabilir.

Kıdem tazminatı miktarını etkileyen bir diğer faktör ise zaman içinde gerçekleşen ücret artışlarıdır. Dava süreci ile işe başlatmama anı arasında geçen zamanda, işyerindeki emsal ücretlerde meydana gelen artışlar, tazminatın matrahını yükseltecektir. Hesaplamada esas alınacak ücret, işçinin işe başlatılmadığı tarihteki güncel ve giydirilmiş brüt ücret olmalıdır. Şayet hesaplanan ücret kıdem tazminatı tavanını aşıyorsa, yine işe başlatmama tarihindeki tavan miktarı esas alınmalıdır. İlk fesih sırasında bir ödeme yapılmışsa, son hesaplamada bu miktar mahsup edilerek kalan tutar ödenmelidir.[328]

1475 sayılı İş Kanunu'nun halen yürürlükte bulunan 14. maddesinin 11. fıkrası uyarınca, kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi halinde işletilecek faiz türü, mevduata uygulanan en yüksek faiz oranıdır. Yargıtay içtihatlarında bu husus netleştirilerek, söz konusu oranın Merkez Bankası tarafından bankalara bildirilen tavsiye niteliğindeki oranlar değil, bankaların müşterilerine reel olarak uyguladığı fiili oranlar olması gerektiği vurgulanmıştır.[329]

---

işverence 11.8.2006 tarihinde işe başlatılmayacağı bildirilmiştir. Dolayısıyla 11.8.2006 itibariyle feshin kesinleştiği kabul edilerek bu tarihteki ücreti esas alınarak istekler hesaplanmalıdır. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda kıdem tazminatı hesabına esas alınan ücret doğru olarak 11.8.2006 tarihinde geçerli olan tavandan hesaplanmış ancak ihbar tazminatı hesabında 30.9.2005 tarihine 4 aylık sürenin ilavesi ile 30.1.2006 tarihindeki ücreti esas alınmıştır. Halbuki davalı işyerinde 1.3.2006 tarihinde yeni bir toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girmiş olup fesih de 11.8.2006 tarihinde kesinleştiğine göre bu tarih de ki alabileceği ücret toplu iş sözleşmesi hükümleri dikkate alınarak belirlenmeli dava konusu istekler bu ücrete göre hesaplanarak hüküm altına alınmalıdır. Yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.'' Yarg. 9. HD., T. 25.03.2010, 2008/22949 E., 2010/7943 K., https://karararama.yargitay.gov.tr (Erişim Tarihi: 02.03.2025).

[328] Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, s. 561; Akyiğit, **Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade)**, s. 325.

[329] '' Kıdem tazminatına uygulanması gereken faizi düzenleyen ilgili hükümde özel banka ile kamu bankası ayrımı yapılmamıştır. Yasada, "uygulanan en yüksek faiz" sözcüklerine yer verilmiş olmakla sözü edilen faiz oranının uygulanıp uygulanmadığı tespit olunmalıdır. Bankaların belli dönemlerde T.C. Merkez Bankasına uygulayabileceklerini bildirdikleri faiz oranı filen uygulanmış olmadıkça ücret dikkate alınmaz. Bankaların uyguladıkları faiz oranları bir ya da birkaç aylık veya bir yıllık vadelerle belirlenmektedir. Bunlardan en uzun vade bir yıl olup, en yüksek faiz oranı da bir yıllık mevduata uygulanmaktadır. Bu durumda kıdem tazminatı için uygulanması gereken faiz, ödeme gününün kararlaştırıldığı ya da temerrüdün gerçekleştiği zamanda bankalarca bir yıllık mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı olmalıdır. Aynı miktar için ikinci yılın başlangıcındaki en yüksek banka mevduat faizinin belirlenerek uygulanması, gecikme daha da uzunsa takip eden yıllar için de aynı yönteme başvurulması gerekir. Yıl içinde artan ve eksilen faiz oranları dikkate alınmaz. Yıllar itibarıyla faiz oranları değişebileceğinden kararda faiz oranının gösterilmemesi gerekir.'' Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, T. 19.02.2015, 2014/13410 E., 2015/1976 K., https://karararama.yargitay.gov.tr (Erişim Tarihi: 12.03.2025).

Tazminatın faiz başlangıç tarihi açısından esas olan ilke, kıdem tazminatının iş akdinin sonlanmasıyla birlikte muaccel hale gelmesi sebebiyle, faizin de fesih tarihinden itibaren işlemeye başlamasıdır. İşe iade yargılaması sonucunda ise hukuki durum farklılaşmakta; iş sözleşmesinin kesintisiz devam ettiği varsayıldığından, fesih olgusu işverenin işçiyi işe başlatmadığı anda gerçekleşmiş sayılmaktadır. Şayet işveren işe başlatmayacağını açıkça beyan etmemişse, faiz başlangıcına esas teşkil edecek olan fesih tarihi, işçinin müracaatını takiben işverene tanınan bir aylık yasal sürenin dolduğu tarih olarak kabul edilmelidir.

4857 sayılı İş Kanunu'na eklenen Ek 3. Madde ile kıdem tazminatı alacaklarına ilişkin zamanaşımı süresi hususunda özel bir düzenleme getirilmiş ve bu süre beş yıl olarak belirlenmiştir. Yapılan bu yasal değişiklik neticesinde, Türk Borçlar Kanunu'nun 146. maddesinde yer alan on yıllık genel zamanaşımı kuralından ayrılınmış ve daha kısa bir hak düşürücü süre benimsenmiştir. Söz konusu beş yıllık zamanaşımı süresinin işlemeye başlayacağı tarih ise, işverenin iş sözleşmesini feshettiği veya işe iade süreci sonunda işçiyi işe başlatmadığı tarih olarak kabul edilmektedir.[330]

3.7.6. Yıllık İzin Ücreti Alacağı

İş Kanunu kapsamında, deneme süresi de dahil olmak üzere en az bir yıllık hizmet süresini dolduran işçilerin yıllık ücretli izne hak kazanacağı hüküm altına alınmıştır. İlgili kanunun 53. maddesinin 4. fıkrası gereğince, izne esas hizmet süresi bir ila beş yıl arasında olanlara on dört, beş ila on beş yıl arasında olanlara yirmi ve on beş yılı aşanlara yirmi altı günden az olmamak üzere izin kullandırılması zorunludur.

İş akdinin sona ermesi halinde, işçi bu hakka sahip olmasına rağmen fiilen kullanmadığı izin sürelerine tekabül eden ücretin tarafına ödenmesini talep etme hakkına sahiptir.

İşe iade kararına rağmen işçinin işe başlatılmaması durumunda gündeme gelen alacaklardan birisi de yıllık izin ücreti alacağıdır. Bu alacağın hesabında belirleyici olan

[330] Öztürk Bilgin, s. 93.

iki temel parametre; yasa gereği hizmet süresine eklenen boşta geçen dört aylık süre ve işe başlatmama tarihine kadar geçen zaman diliminde gerçekleşen ücret artışlarıdır.

İşçinin yasal başvurusuna rağmen işe alınmaması halinde, çalışılmayan en çok dört aylık sürenin yıllık izin kıdem hesabına dahil edilmesi zorunludur. Ayrıca, işe başlatmama anına kadar geçen sürede emsal işçilerin ücretlerinde meydana gelen artışlar da alacak miktarını etkileyecektir.

Yıllık izin ücretinin parasal hesabı, işverenin işçiyi işe başlatmadığı tarihteki çıplak brüt ücret esas alınarak yapılmalıdır. Boşta geçen dört aylık sürenin hizmetten sayılması neticesinde, işçi henüz bir yılını doldurmamışken bu ekleme ile ilk kez yıllık izin hakkı elde edebilir. Böyle bir durumda, hak kazanılan izne ilişkin ücret, işe başlatmama tarihindeki güncel brüt ücret üzerinden hesaplanarak işçiye ödenmelidir.

Hukuki niteliği itibarıyla geniş anlamda ücret kavramı içinde değerlendirilmeyen yıllık izin ücreti alacağına yasal faiz uygulanır. Şayet işveren daha önce temerrüde düşürülmemişse, faiz başlangıcı dava ve ıslah tarihleri olmalıdır.[331]

4857 sayılı İş Kanunu'na eklenen Ek 3. Madde ile bu alacak kalemi için zamanaşımı hususunda özel bir düzenleme getirilmiş ve bu süre beş yıl olarak belirlenmiştir. Yapılan bu yasal değişiklik neticesinde, Türk Borçlar Kanunu'nun 146. maddesinde yer alan on yıllık genel zamanaşımı kuralından ayrılınmış ve daha kısa bir hak düşürücü süre benimsenmiştir.

[331] ''Davacının kesinleşen işe iade kararına istinaden işverene yaptığı 16.10.2012 tarihli başvuruya karşılık, davalı işverenin 17.10.2012 tarihinde işe başlama konusundaki talebi yazılı olarak reddettiği anlaşılmaktadır. Bu itibarla mahkemece, fesih tarihinin 17.10.2012 olduğu kabul edilerek kıdem tazminatına bu tarihten; yıllık izin ücretine dava, ihbar tazminatına ise dava ve ıslah tarihlerinden itibaren hükümde belirtilen türde faizlerin yürütülmesi gerekmektedir.'' Yarg. 22. HD., T. 13.06.2016, 2015, 22015 E., 2016/17564 K., https://kararara ma.yargitay.gov.tr (Erişim Tarihi: 12.06.2025).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: YARGILAMA DEVAM EDERKEN ORTAYA ÇIKABİLECEK BAZI DURUMLAR

Mahkeme, yargılama sonucunda işçinin işe iade talebinin yerinde olduğuna kanaat getirirse davanın kabulüne; talebin haksız olduğu sonucuna varırsa davanın reddine karar verir. Usule ilişkin eksikliklerin tespiti halinde ise dava, esasa girilmeksizin usulden reddedilebilir. Ayrıca yargılama sürecinde işçinin ölmesi veya davanın devamı sırasında işçinin yeniden işe başlaması gibi istisnai durumlar, davayı konusuz hâle getirebilir. Bu çerçevede, işe iade davalarında davanın kabulü, reddi veya konusuz kalması ihtimalleri ile yargılama sürecinde ortaya çıkabilecek özel durumlar değerlendirilecektir.

4.1. Davanın Konusuz Kalması

İşe iade davası devam ederken, yargılamayı etkileyen veya davayı sona erdirebilen bazı özel durumlar ortaya çıkabilir. Bunlardan biri, dava sürerken işçinin tekrar işe başlamasıdır. Bu durumda mahkemenin, davanın konusuz kalıp kalmadığına karar vermesi gerekir. Benzer şekilde, dava sürecinde işçinin veya işverenin ölmesi halinde davanın devam edip etmeyeceği ve sonuçlarının nasıl olacağı, ölüm anına göre değişir. Ayrıca işyerinin kapanması da işe iade davasını doğrudan etkileyen bir başka durumdur.

4.2. İşçinin Tekrar İşe Başlaması

İşe iade yargılaması derdest iken işverenin işçiyi tekrar işe davet etmesi ve işçinin bu çağrıya uyarak işbaşı yapması, hukuki sonuçları itibarıyla önem arz eden bir durumdur. Henüz mahkemece feshin geçerliliği konusunda bir hüküm kurulmamışken gerçekleşen bu eylemin yargılamaya etkisi, mevzuatımızda sarih bir düzenleme bulunmadığından tartışmalı hale gelmiştir. Bu yasal boşluk; davanın konusuz kalıp kalmayacağı, işçinin dört aya kadar olan boşta geçen süre alacağını talep edip

edemeyeceği ve işe başlama eyleminin yeni bir iş sözleşmesi kurulması anlamına gelip gelmeyeceği gibi hususlarda öğretide farklı görüşlerin ileri sürülmesine neden olmaktadır.[332]

Uygulamada işverenlerin işe iade davası devam ederken işçiyi tekrar işe aldıkları görülmektedir. Yargıtay, eski kararlarında işçinin tekrar işe başlaması halinde davanın tümüyle konusuz kaldığı görüşündeydi[333] lakin Yargıtay bu hususstaki içtihadını değiştirerek işçinin işe yeniden geri alınması ile beraber, iş güvencesi tazminatının konusuz kalacağını, fakat işçinin dört aya kadar işsizlik ücretine ilişkin hakkı devam edeceğinden, davanın bu açıdan sürdürülerek, feshin geçersizliğine karar verilmesi durumunda işsiz geçen sürenin ücretinin ödenmesi gerektiğine hükmetmiştir.[334] Kanaatimce, Yargıtay'ın bu kararı işe iade davasının ve işçi alacaklarına ilişkin düzenlemelerin amacıyla uyumludur. Zira davada birden fazla talep bulunması halinde, bunlardan birinin konusuz kalması davanın tamamının konusuz kalması anlamına getirmemelidir.

Dava devam ederken işçinin işe başlatılmasının davaya etkisi konusunda Yargıtay, önceki içtihatlarında davanın konusuz kaldığını kabul etmekte ve bu nedenle işçinin işe iadeye bağlı mali haklara (boşta geçen süre ücreti ve işe başlatmama tazminatı gibi) hak kazanamayacağı yönünde karar vermekteydi.[335] Ancak bu yaklaşım, doktrinde çeşitli açılardan eleştirilmiş; özellikle davanın tamamen konusuz kalmaması gerektiği, mahkemenin yargılamaya devam ederek feshin geçersizliği ile boşta geçen süre ücretine ilişkin talep hakkında karar vermesi gerektiği isabetli biçimde ifade edilmiştir.[336] Bu eleştirilerin ardından Yargıtay, daha sonra içtihadını değiştirerek işçinin yargılama sırasında işe başlatılması hâlinde davanın tamamen konusuz kalmayacağını kabul etmiştir. Yargıtay'ın güncel yaklaşımına göre, davacı işçi açıkça feragat etmediği veya talebini geri almadığı sürece, mahkemece boşta geçen süreye ilişkin ücretin hüküm altına alınması gerekmektedir. Ayrıca, taleplerden bir kısmının konusuz hâle gelmesi, davanın

[332] Saim Ocak, Asiye Şahin Emir: ''İşe İade Davası Sırasında Yaşanan Olayların Yargılamaya Etkisi'', **İş Güvencesi Hukuku**, Ankara: Adalet Yayınevi, 2.b., 2025, s. 1020.
[333] Yarg. 9. HD., T. 08.07.2023, 2003/12442 E., 2003/13123 K., https://kararara ma.yargitay.gov.tr/ (Erişim Tarihi: 03.06.2025).
[334] Talat Canbolat, ''**İşe İade Kararlarının Uygulanmasında Dürüstlük Kuralı, İş Güvencesi ve İşe İade Davaları**'', Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi – İstanbul Barosu, İstanbul, 2010, s.99.
[335] Yarg. 9. HD., T. 09.07.2003, 2003/12444E., 2003/12135 K., www.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi: 15.04.2025).
[336] Ömer Ekmekçi, Yargıtay İncelemesi, **Legal İHSGHD**, Sayı 1, 2004, s.165-181.

bütününün konusuz kalması sonucunu doğurmaz.[337] Bu nedenle mahkemenin, yalnızca konusuz kalan kısımlar bakımından "karar verilmesine yer olmadığına" hükmetmesi; kalan talepler yönünden ise yargılamaya devam ederek esasa ilişkin karar vermesi gerektiği görüşünü savunmaktayım.

4.3. İşçinin Vefatı

İş sözleşmesinin feshinden sonra tanınan bir aylık süre içinde işçi işe iade davası açmadan vefat ederse, mirasçıların bu davayı açamayacağı kabul edilmektedir.[338] Çünkü işe iade davası açma hakkı şahsa sıkı sıkıya bağlı bir haktır ve davanın temel amacı, işçinin işine geri dönmesini sağlamaktır. İşçi dava açmadan önce öldüğünde işe dönme ihtimali ortadan kalktığından, mirasçıların da bu davayı açma hakkı bulunmamaktadır.[339]

Kural olarak, kişiye sıkı sıkıya bağlı hakların mirasçılar tarafından kullanılabilmesi veya sürdürülmesi mümkün değildir. Bu nedenle, işe iade davası açma hakkı da şahsa bağlı bir hak olduğundan, işçi hayattayken dava yoluna başvurmadıysa, mirasçıları onun adına işe iade davası açamaz. Ancak işçi, işe iade davasını açtıktan sonra vefat etmişse, bu durumda dava konusu hak malvarlığı hakkına dönüşmektedir. Dolayısıyla mirasçılar, feshin geçersizliğinin tespitinde hukuki yarar sahibi olduklarından davayı sürdürebilirler. Zira mahkeme feshin geçersizliğine karar verdiğinde, mirasçılar buna bağlı olarak doğan alacakları (örneğin kıdem ve ihbar tazminatını) talep etme hakkını elde ederler.[340] Bununla birlikte, iş sözleşmesi ölüm nedeniyle kendiliğinden sona erdiğinden, işe başlatma artık fiilen mümkün olmayacak; bu sebeple işe başlatmama tazminatı yönünden davanın konusuz kalacağı kabul edilmelidir.[341] Burada tartışmalı olan nokta, mirasçılar lehine işe başlatmama tazminatına hükmedilip hükmedilemeyeceğidir.[342]

---

[337] Ekmekçi, s.174.
[338] Gizem Sarıbey, **Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Kapsamında Fesih Usulü, Feshe İtaraz ve Feshe İtirazın Sonuçları**, İstanbul: Legal Yayınları, 1. Baskı, 2007, s.241; Subaşı, İşe İade Davaları, s. 550.
[339] M. Fatih Uşan, "Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Davalarının Sonuçları", **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 10, Sayı: 1, 2008, s. 26; Subaşı, **İş Güvencesi**, s. 349.
[340] Kar, **İş Güvencesi**, s. 451.
[341] Mollamahmutoğlu/ Astarlı / Baysal, s. 1102.
[342] Kar, **İş Güvencesi**, s. 451.

İşçinin dava sürecinde vefatı halinde mirasçıların hakları konusu da öğretide tartışmalıdır. Birinci görüşe göre, işe iade tazminatı ve boşta geçen süre ücreti, ancak işçinin şahsen başvurusu ve işverenin onu işe başlatmaması koşullarına bağlı olarak doğar. Ölen bir kimsenin bu iradeyi göstermesi ve işe başlaması fiilen imkânsız olduğundan, mali hakların talep edilemeyeceği savunulur.[343] Diğer yandan, karşıt görüştekiler bu durumu adalet duygusuyla bağdaşmaz bularak işverenin haksız feshinin sonuçlarından sırf ölüm olayı nedeniyle kaçınması İş Hukuku'nun ruhuna aykırı olacağını, dolayısıyla mirasçıların davaya devam ederek ilgili alacakları tahsil edebilmeleri gerektiğini savunmaktadır.[344]

İşe iade davası devam ederken davacının ölmesi halinde vefat eden davacı işçinin mirasçılarının davayı takip ettiği uyuşmazlıklarda Yargıtay, davacı işçinin işe iade başvurusunda bulunmasının mümkün olamayacağı gerekçesiyle boşta geçen süre talebini reddetmekteydi.[345] Yargıtay, 2009 yılında görüş değişikliğine giderek, dava sürecinde vefat eden işçinin işe iade davası açmış olmasını, onun işe başvurma ve işbaşı yapma iradesinin varlığı şeklinde değerlendirmiştir. Bu doğrultuda, mirasçıların işçinin boşta geçen süreye ilişkin ücrete hak kazanabileceklerine hükmetmiştir.[346] Yargıtay hâlihazırda bu görüşü sürdürmektedir. Yerleşik Yargıtay uygulamaları doğrultusunda, dava sırasında işçinin vefat etmesi halinde mahkeme, mirasçıları davaya dâhil ederek yargılamayı sürdürmelidir. Mirasçılar davaya katıldıktan sonra, mahkeme feshin geçersizliğini tespit etmeli ve işçinin hayattayken çalıştırılmadan geçirdiği süreyi dikkate alarak, dört aylık üst sınır içinde bu döneme ilişkin ücret ve diğer haklara hükmetmelidir.[347]

Yargılama esnasında işverenin ölümü, davanın akıbetini işçinin ölümündeki gibi doğrudan etkilemez; zira iş sözleşmesi kural olarak varlığını sürdürür. Türk Borçlar Kanunu gereğince mirasçılar işverenin konumunu devraldığından, işe iade süreci işlerliğini korur. Bu noktada Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 55. maddesi uygulama

[343] Bilgili, s. 214.
[344] Subaşı, İşe İade Davaları, s. 551.
[345] Ercan Akyiğit, ''İşçinin Ölümünün İş Güvencesi Uyuşmazlığına Etkisi'', **Legal İHSGHD**, S. 17, 2008, s. 14.
[346] Yarg. 9. HD., T. 21.10.2009, 2009/10080 E., 2009/36320 K., https://kararara ma.yargitay.gov.tr/ (Erişim Tarihi: 04.06.2025).
[347] Mollamahmutoğlu/ Astarlı / Baysal, s. 1103, Ekmekçi, **Yeni İş Mahkemeleri Kanunu**, s. 136; Subaşı, **İşe İade Davaları**, s. 552.

alanı bulur ve mirasçılık durumunun netleşmesi beklenerek dava ertelenir. Mahkemece verilen süre zarfında mirasçıların davaya katılımı sağlanırsa taraf değişikliği ile yola devam edilir; katılım olmazsa dava şartı eksikliğinden davanın usulden reddine hükmedilir.[348]

4.4. İşyerinin Kapanması

İşveren, girişim özgürlüğünün bir gereği olarak işyeri faaliyetlerini durdurma yetkisine haizdir. Kanuni usullere riayet edilerek yapılan bir işyeri kapatma eylemi, kural olarak işverenin sorumluluğunu doğurmazken, kötüniyetli yaklaşımlar bu durumun dışında tutulmuştur. Ancak vurgulamak gerekir ki, işyerinin fiziken kapanması iş sözleşmelerini otomatikman geçersiz kılmaz; sözleşmenin feshedilmiş sayılabilmesi için feshe yönelik açık ya da örtülü bir irade açıklamasının mevcudiyeti zorunludur.[349]

Dava sürerken işyerinin kapanmasının işe iade davasına etkisi doktrinde tartışmalıdır. İşyerinin kapandığı hallerde, işe iade kararının uygulanabilirliği hem fiilen hem de hukuken ortadan kalktığından, mahkemelerce bu yönde bir karar verilemez. Aksi bir yaklaşım, davacının hak kazanmadığı bir tutumun yargı eliyle haksız bir şekilde kendisine ödenmesi ve sebepsiz bir zenginleşme yaratılması anlamına gelecektir.[350] Bir görüşe göre, dava sırasında işyeri kapanmış ve işveren iş sözleşmesini başka bir nedenle feshetmiş olsa bile, feshin haklı olup olmadığı fesih tarihindeki koşullara göre değerlendirilmelidir. Fesih yapılırken işyeri faaliyette olduğundan, dava devam ettirilerek feshin haklı nedene dayanıp dayanmadığına karar verilmelidir.[351] Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin de bu yönde içtihatları bulunmaktadır.[352]

---

[348] Ocak, s. 1062; Akyiğit, s. 288.

[349] Ocak, s. 1039.

[350] İbrahim Subaşı, '' İşyerinin Kapatılması Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli Neden ve İş Güvencesi İlişkisi'', **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı 7, 2007/III, s.53.

[351] Muhittin Astarlı, "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 Yayınları, 2017, s. 306.

[352] '' *...Davacının işe iadesine karar verilmesi gerekirken işyerinin fesihten sonra kapanmış olduğundan söz edilerek davanın konusuz kaldığı ve bu nedenle karar verilmesine yer olmadığına şeklinde hüküm kurulması hatalıdır. Belirtmek gerekir ki, fesihten sonra işyerinin kapanmış olması işe iadeye ilişkin hükmün infazı ile ilgili bir hukuki sorundur. Bu husus, ileride açılacak boşta geçen süre ücreti ve işe başlatmama tazminatı ile ilgili davada tartışılmalıdır.''* Yarg. 9. HD., T. 25.09.2006, 2006/27396 E.,

Öğretideki diğer bir görüşe göre, dava sürerken işyerinin kapanması hâlinde işe iade davası konusuz kalacaktır. Zira, işyeri tamamen kapandığında, işçinin dönmek isteyeceği bir işyeri artık olmayacaktır. Bu nedenle, mahkemenin işe iade ya da işe başlatmama tazminatına hükmetmesi mümkün değildir. Dava yalnızca yargılama giderleri ile çalışılmayan süre ücreti ve diğer haklar bakımından devam ettirilmelidir. Mahkeme feshin geçersizliğine hükmederse, yalnızca fesih tarihinden işyerinin kapandığı tarihe kadar en fazla dört aylık çalışılmayan süre ücretine karar verilebilir.[353]

Dava devam ederken işyerinin kapanması halinde, mahkemece feshin haksız olduğunun tespiti durumunda, işverenin başka bir işyerine sahip olup olmamasına göre farklı hukuki sonuçlar ortaya çıkmaktadır. İşverenin başka bir işyerinin bulunması halinde, işçi bu işyerinde işe başlatılmak üzere davet edilebilir. İşçinin bu daveti kabul etmesi hâlinde, işe iade olgusu, işçinin farklı bir işyerinde istihdam edilmesi suretiyle de gerçekleşmiş sayılır. Bununla birlikte, işçinin bu daveti kabul etmemesi hâlinde, işveren tarafından işçinin işe başlatılmadığı kabul edilmelidir. Bu durumda işçinin çalışılmayan süre ücreti, iş güvencesi tazminatı ve diğer talep edilebilir haklara hak kazanacağı ileri sürülmektedir. [354]Yargıtay, bu ihtimalde işçinin işe başlatılmamasının iş güvencesi tazminatına yol açmayacağı görüşündedir. Yargıtay uygulamasına göre söz konusu durumda yalnızca çalışılmayan süre ücretine hükmedilmesi gerekmekte olup, işçi iş güvencesi tazminatına hak kazanılamaz.[355]

Bir davanın konusuz kaldığından bahsedilebilmesi için, yargılama sonucunda verilecek hükmün her iki taraf açısından da hukuki yarar sağlamayacak hale gelmesi gerekir; taraflardan sadece biri için geçerli olan bir imkânsızlık bu sonucu doğurmaz. Bu bağlamda, yargılama sürecinde işyerinin kapatılması, işvereni iş güvencesi kapsamındaki sorumluluklarından arındırmaz. İşyeri kapansa dahi, işverenin geçerli bir tebligat adresi bulunduğu müddetçe işçinin süresi içinde başvuru yapma ve haklarını talep etme imkânı devam eder. Fiili imkânsızlık nedeniyle işe başlatmanın gerçekleşememesi, işe

2006/34577 K., www.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi: 16.04.2025); Yarg. 9. HD., T. 22.02.2010, 2010/3765 E., 2010/4467 K., www.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi: 06.06.2025).

[353] Ali Cengiz Köseoğlu, "İşyerinin Kapanması", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Yıl: 1, Sayı: 4, Aralık 2006, s. 59.

[354] Sarıbey, s. 243.

[355] Yarg. 22. HD., T. 23.11.2015, 2015/8491 E., 2015/31183 K., www.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi: 15.04.2025).

başlatmama tazminatına hükmedilmesine engel teşkil etmemelidir. Dolayısıyla, baskın görüşe paralel olarak, bu tür durumlarda davanın konusuz kalmadığı kabul edilmeli; mahkemece feshin geçerliliği denetlenerek hukuka aykırılık saptanırsa feshin geçersizliğine karar verilmelidir. İşyerinin kapanması olgusu, davanın esasını değil, kararın infaz aşamasını ilgilendiren bir sorundur. İşverenin başka bir işyeri mevcutsa İş Kanunu m. 22 kapsamında değişiklik önerisinde bulunabilir; ancak işçi bunu kabul etmese veya başka bir işyeri bulunmasa dahi, işveren geçersiz feshin mali sonuçlarına katlanmak zorundadır.[356]

[356] Ocak, s. 1045.

SONUÇ

Türkiye Cumhuriyeti, Anayasa'da açıkça ifade edildiği üzere, demokratik ve sosyal bir hukuk devleti kimliğine sahiptir. Sosyal devlet ilkelerinin temelinde, güçsüz olanın güçlüye karşı himaye edilmesi yer alır. İşçi sınıfının sosyo-ekonomik açıdan zayıf konumda bulunduğu göz önüne alındığında, sosyal devlet ilkesi gereği işçinin işverene karşı korunması zorunludur.

İşçinin işveren karşısındaki ekonomik zayıflık gibi sosyal gerçekliklerden hareketle, işçinin sözleşmesinin herhangi bir geçerli veya haklı neden olmaksızın derhal feshedilmesi tehlikesini azaltacak veya tamamen ortadan kaldıracak düzenlemelerin yapılması gerektiği fikri ileri sürülmeye başlanmıştır. Bu çerçevede, gerek uluslararası alanda gerekse ulusal mevzuatta, iş güvencesi hükümleri, işçi ile işveren arasındaki ilişkinin devamlılığını sağlamak, işçinin çalışma hakkını korumak, işverenin fesih hakkını sınırlandırmak ve bu yolla işçiyi hukuki, sosyal ve ekonomik açılardan güvence altına almak amacıyla kabul edilmiştir.

İşçinin feshe karşı korunmasını sağlayan düzenlemeler bütününe iş güvencesi adı verilmektedir. Bu kapsamdaki işçinin iş sözleşmesi, ancak geçerli bir nedenin varlığı halinde feshedilebilir. Feshin geçerliliğine dair yargısal denetim, işe iade davası yoluyla sağlanır. Esasında bu davanın sonunda işçinin fiilen işe iadesine hükmedilmez; böyle bir hüküm verilmiş olsa dahi işveren, işe başlatmama tazminatı adı verilen ve mahkemece belirlenen sınırlar dâhilindeki ödemeyi yaparak işçiyi işe başlatmaktan kaçınabilir. Yine de, işe iade davası kavramı, uygulamada yerleşik bir hale gelmiştir. Her ne kadar dava sonucunda işveren işçiyi işe başlatmaya zorlanamayacak olsa da, bu davanın temel amacı işçinin eski işine dönmesini sağlamaktır. Bu nedenlerle çalışmada işe iade davası kavramı tercih edilmiştir. İş güvencesine ilişkin düzenlemeler, kabul edildikleri günden bu yana gerek maddi hukuk gerekse şekli hukuku açısından pek çok tartışmaya yol açmıştır. Bu tartışmaların temel kaynağı, düzenlemelerin çok aşamalı ve karmaşık yapısıdır.

İşe iade davalarının uzun sürmesi tarafların mağduriyetine yol açmakta, iş güvencesinden istenen ve beklenen faydayı sağlayamamaktaydı. 2017 tarihli 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile bazı iş uyuşmazlıkları için dava şartı zorunlu arabuluculuk kabul edilerek hukuk sistemimize önemli ve detaylı bir düzenleme getirilmiştir. Bu düzenleme sayesinde, tarafların mahkemeye başvurma hakkı bir nevi ertelenmiş; tarafların öncelikle arabulucuya müracaat etmeleri, ancak uzlaşma sağlanamaması durumunda dava açmaları öngörülmüştür. Bu vesileyle iş güvencesi uyuşmazlıklarının daha hızlı çözümlenmesi hedeflenmiştir. Arabuluculuk aşamasında anlaşma sağlanamazsa, işçi, yasal süresi içinde İş Mahkemelerinde işe iade davası açacaktır.

İşe iade davası neticesinde, işverenin gerçekleştirdiği feshin geçerli veya haklı olduğu yönünde karar verilirse, geçerli veya haklı feshin hukuki sonuçları doğar. Bu durumda işçi, boşta geçen süre ücreti ve işe başlatmama tazminatına hak kazanamaz. Buna karşılık, feshin geçersiz olduğu yönünde karar verilmesi ve işe iadeye hükmedilmesi durumunda, işçi kararın kesinleşmesini takiben on iş günü içinde işverene işe iade talebini bildirmek zorundadır. İşçinin işe iade başvurusu yaparken samimi olma gerekliliği, mevzuatta açıkça düzenlenmemiştir. Yargıtay içtihatları ile geliştirilen bu konu, TMK m.2 ve buna bağlı olarak hakkın kötüye kullanılması yasağı ilkesinden kaynaklanmaktadır.

İşçinin müracaatındaki asıl amaç, sadece boşta geçen süre ücreti ve işe başlatmama tazminatı gibi mali hakları kazanmak değil, fiilen işverenin yanında çalışmaya istekli olmak ve gerçekten işe başlama niyeti taşımak olmalıdır. Yargıtay, işçinin işe iade başvurusu sırasında başka bir işte çalışıyor olmasının tek başına samimiyetsizlik göstergesi olmayacağını belirtmiştir. Ancak, işçinin işverenin davetine rağmen, daha geç bir tarihte işe başlamayı önermesi samimi bir başvuru olarak kabul edilmemektedir.

İşçinin yaptığı işe iade müracaatının samimi olması halinde, işveren, bu başvurunun kendisine tebliğ edilmesinden itibaren bir ay içinde işçiyi işe başlatma yükümlülüğü altına girecektir.

Ancak işverene seçimlik bir hak tanınmış olup, işçiyi işe başlatmamayı tercih ederek işe başlatmama tazminatını ödeme imkanı da verilmiştir. İşveren, işçiyi işe başlatmamayı seçtiği takdirde, bu tazminatı ödeyerek geçersiz feshin hukuki sonucuna katlanmış olacaktır.

İşveren, işçiyi işe başlatma yönünde tercihini kullandığı takdirde, işçiye işe davet yazısı göndermek zorundadır. İşveren bu davet teklifini, işçinin işe iade başvurusunun kendisine tebliğ edildiği tarihten itibaren bir aylık süre zarfında gerçekleştirmekle yükümlüdür. İşçi veya işverenin gerçekleştirdiği başvuruların postadaki gecikmelerinden dolayı ne işçi ne de işveren sorumlu tutulamayacaktır.

İşveren, işçiyi fesihten önceki çalışma koşullarına uygun bir pozisyonda istihdam etmeli, bunu yaparken de işçinin eski özlük hakları üzerinden davanın devam ettiği süre zarfında gerçekleşen tüm artışları dikkate almalıdır. Kanuna uygun bir biçimde işe başlatılan işçiye, işveren tarafından işe başlatmama tazminatının ödenmesi gerekmez; ancak, boşta geçen süre ücretinin ödenmesi gerekmektedir.

İşverenin işe davet teklifinin ciddi olması şartı, mevzuatta açıkça düzenlenmemiştir. Ancak, bu ciddiyet, mahkeme tarafından, işçinin samimi olup olmadığına dair yapılan araştırmaya benzer bir inceleme neticesinde belirlenebilecektir.. Yargıtay, işçinin işe iade başvurusunda samimi olmasını aradığı gibi, işverenin de işe davet teklifinde ciddi olmasını şart koşmaktadır. İşverenin, işçinin emeğinden gerçekten faydalanmak ve onu istihdam etmek yerine, sadece işe başlatmama tazminatını ödememek amacıyla davet yazısı göndermesi, ciddi olmayan bir teklif olarak kabul edilecek ve geçersiz sayılacaktır.

İşveren, işe davet teklifinde, işçinin hangi şartlarla işe başlatılacağını, işe davet yazısında hangi işte nerede ve ne şekilde, belirtmesi gerekir. Davette başlatılacak iş,

başlatılacak işyeri, iş şartları, hazır olunması gereken tarih, ücret, geçersiz fesihten sonra verilen yan haklar gibi hususlar belirtilmemiş ise davetin ciddi olup olmadığı tartışma konusu olacaktır. İşe davet teklifi, dürüstlük kuralına aykırı olarak samimi yapılmaz ise işçi işe başlatmama tazminatına hak kazanacaktır.

İşçi tarafından gerçekleştirilen işe iade başvurusunu takiben işverenin önündeki ikinci seçenek işçinin işe başlatılmamasıdır. Bu durumun tercih edilmesi halinde işveren, işçiye en az dört en fazla sekiz aylık ücreti tutarında işe başlatmama tazminatı ile en çok dört aylık ücreti tutarında boşta geçen zamana ait ücret ödemesi yapmakla yükümlüdür. Mahkeme, ödenecek işe başlatmama tazminatının miktarını belirlerken, işçinin hizmet süresi, yaptığı işin niteliği ve fesih gerekçeleri gibi bir takım özel hususları göz önüne almaktadır.

İş güvencesinin kapsamı kanun ile sınırlandırıldığından birçok işçinin iş güvencesinden faydalanamadığı, iş güvencesi kapsamında olup işe iade davası açan işçilerin ise uzun yargılamalardan ötürü mağduriyet yaşadıkları görülmektedir. Mevcut ekonomik koşullar gereği iş akdi sona erdirilen ve ekonomik olarak zayıf olan işçi, işe iade davası açtıktan sonra farklı işyerinde çalışmaya devam etmektedir. Bu sebeple, işe iade kararı verilse dahi işçiler eski işyerlerinde işe başlayamadığından fesih geçerli hale gelmektedir. Keza, kanun koyucu, İş Kanunu'nda işçiye, işe iade davasını kazandıktan sonra davayla kazandığı hakkına ulaşabilmek için ayrıca işverene başvurma zorunluluğu getirmiştir. Halihazırda mağdur olduğu mahkeme kararı ile de sabit olan işçinin hakkına ulaşabilmesi için ayrıca işverene başvurma zorunluluğu getirilmesinin hakkaniyete uygun olmadığı kanaatindeyim.

KAYNAKÇA

AKI, Erol, H. Olcay Altıntaş ve İbrahim Bahçıvancılar. **Uygulamada İş Güvencesi**. İstanbul: Legal Yayıncılık. 1. Baskı. 2005.

AKIN, Levent. ‘’İşe İade Edilen İşçinin İşe Davet Beyanı ve Değerlendirilmesi Karar İncelemesi’’. **Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası**. Ankara. 2011.

AKINCI, Ziya. **Milletlerarası Tahkim**. İstanbul: Vedat Yayıncılık. 7. Baskı. 2025.

AKTAY, Nizamettin. ‘’İşe İade Davası Sonrası İşçinin İşverence İşe Davet Edilmesine Rağmen İşe Başlamamasının Sonuçlarına İlişkin Yargıtay Kararı İncelemesi’’. **Sicil İş Hukuku Dergisi**. Eylül 2006.

AKTAY, Ahmet Nizamettin ve Olgu Özdemir Ertürk. **Toplu İş Hukuku**, Ankara: Seçkin Yayınları. Yenilenmiş 4. Baskı. 2024.

AKYİĞİT, Ercan. ‘’İşçinin Ölümünün İş Güvencesi Uyuşmazlığına Etkisi’’. Legal İHSGHD. Sayı: 17. 2008.

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

ALP, Mustafa. İşçinin Feshe Karşı Korunması (İş Güvencesi Yasası). **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**. C:5. S: 1. 2003.

ALPAGUT, Gülsevil. “Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik”. **Bankacılar Dergisi**. S. 65. 2008.

ARSLAN ERTÜRK, Arzu. İşe İade Kararı ve İşverene Başvuruda Bulunma Koşulu. **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**. Sayı:24. 2009.

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. (Değerlendirme).

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 Yayınları. 2017.

ATALI, Murat, İbrahim ERMENEK ve Ersin ERDOĞAN. **Medeni Usul Hukuku**. Ankara: Yetkin Yayınları. 8. Baskı. 2025.

AYDEMİR, Murteza. **Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Davasının Sonuçları**. Adalet Yayınevi. 1. b., 2023.

BAYRAM, Fuat. ”İş Güvencesi Tazminatının Miktarının Belirlenmesine İlişkin Ölçütler”. **Legal İHSGHD**. Sayı 20. 2008. s. 1373-1394.

BİLGİLİ, Abbas. ‘’İşe İade Davası Lehine Sonuçlanan İşçinin İşe Başlatılmaması Durumunda İhbar Tazminatı”. **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**. Özel Sayı. Cilt: 15. 2013.

BULUT, Ali. **Türk İş Hukukunda Sendikal Güvenceler**. , Turhan Kitabevi. 1. Baskı. 2016.

CANBOLAT, Talat. **‘’İşe İade Kararlarının Uygulanmasında Dürüstlük Kuralı, İş Güvencesi ve İşe İade Davaları’’**. Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi – İstanbul Barosu. İstanbul. 2010.

CENTEL, Tankut. **İş Güvencesi**. İstanbul: Legal Yayınevi. 2. Baskı. 2020.

ÇANKAYA, Osman Güven, Cevdet İlhan Günay ve Seracettin Göktaş. **Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları**. Ankara: Yetkin Yayınları. 2. Baskı. 2006.

ÇİL, Şahin. ‘’Dava Şartı Olarak Zorunlu Arabuluculuk’’. **Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası**. İNTES Yayınları. Ankara, 2018.

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

ÇİL, Şahin, “İşçinin İşe Başlatılmamasının Fesih Olarak Değerlendirilmesi Sorunu”. **Sicil İş Hukuku Dergisi**. Sayı: 29. Mart 2013.

ÇİL, Şahin. ‘’Kesinleşen İşe Davasının Sonuçları’’. **Ankara Barosu Dergisi**. S. 1. 2008.

ÇELİK, Nuri, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca. **İş Hukuku Dersleri**. İstanbul: Beta Yayınevi. Yenilenmiş 36. Baskı. 2023.

DEMİR, Şamil. “İş Hukukunda Geçersiz Feshin Sonuçları”. **Ankara Barosu Dergisi**. Y: 71. S: 2013/3. Ankara. s. 345.

DEMİRKOL, Ali Barbaros ve İbrahim Subaşı. ‘’İşe İade Davalarında Arabuluculuk ve Uygulamada Karşılaşılan Bazı Sorunlar’’. **Euroasia Journal Of Social Sciences & Humanities**. C:12. S:5. 2025.

EKMEKÇİ, Ömer. **Maddi İş Hukuku Yönünden 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu, “Yeni İş Mahkemeleri Kanunu Üzerine” Toplantısı (23.12.2017)**. İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık. 1. Baskı. 2018.

EKMEKÇİ, Ömer. **Toplu İş Hukuku Dersleri**, İstanbul: Oniki Levha Yayınları, 4. Baskı. 2022.

EKMEKÇİ, Ömer. “Yargıtay’ın İşe İade Davalarına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi”. **Legal İHSGHD**. Sayı 1. 2004. (Yargıtay İncelemesi)

EKMEKÇİ, Ömer ve Esra Yiğit. **Bireysel İş Hukuku Dersleri**. İstanbul: Oniki Levha Yayınları. 7. Baskı. 2025.

EKMEKÇİ, Ömer, Muhammet Özekes, Murat Atalı ve Vural Seven. **Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk**, İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık. 2. Baskı. 2019.

ELBİR, Nazlı. ‘’Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Kararı Sonrası İşçinin Başvurusu ve İşverenin Davetinde “Samimiyet” Olgusu’’. **İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**. C:11. S:1. 2020.

ERTAN, Emre ve Fatma Arda Bicaz. "İş Hukukunda Organik Bağ Kavramı", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S:37. 2017,

ERTEKİN, Özkan. **İş Güvencesi Hukuku ve İşe İade Davaları**. Ankara: Adalet Yayınevi. 2017.

EYRENCİ, Öner. ‘’4857 sayılı İş Kanunun ile Getirilen Yeni Düzenlemeler’’. **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**. İstanbul: Legal Yayıncılık. 2004.

EYRENCİ, Öner, Savaş Taşkent ve Devrim Ulucan. **Bireysel İş Hukuku**. İstanbul: Beta Yayınları. 11. Baskı. 2024.

GÖKÇE, Erdal. **Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları**. İstanbul: Legal Yayıncılık. 1. Baskı. 2008. s.61-62.

GÜL, Hilal Barhan. **Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Zorunlu Arabuluculuk**. Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara. 2021.

GÜLER, Şeref. **Türk İş Hukukunda Geçerli Nedenle Fesih ve Sonuçları**. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul. 2008.

GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz Bozkurt, Orhan Ersun Civan, Atike Eda Manav Özdemir, Fatma Burcu Savaş Kutsal ve Ahmet Evcimen. **İş Hukukunda Uzman Arabuluculuk.** Ankara: Adalet Bakanlığı Hukuk İşleri Genel Müdürlüğü Arabuluculuk Daire Başkanlığı. 2023.

GÜNAY, Cevdet İlhan. **İş Davaları**. Ankara: Yetkin Yayınları. 2008.

GÜNAY, Cevdet İlhan. "İş Güvencesi Uygulamasında Hukuki Sorunlar ve Öneriler".

Osman Güven Çankaya'ya Armağan. Ankara: Kamu-İş Yayınları. 2010.

GÜZEL, Ahmet Nabi. **İş Hukukunda İş Güvencesi**. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Projesi). Kocaeli. 2006.

GÜZEL, Ali. **İş İlişkisinin Sona Ermesi Ve Kıdem Tazminatı, Yargıtay'ın İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi**, **2010**, Ankara. 2012. s. 155.

HARMANCI, Isra Çiğdem. **İş Yargılamasında Dava Şartı Olarak Arabuluculuk**. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara. 2020

KAR, Bektaş. **İş Güvencesi ve Uygulaması.** Ankara: Yetkin Yayıncılık. 4. Baskı. 2020 (İş Güvencesi).

KAR, Bektaş. "İşe İade (İş Güvencesi) Davasında Yargılama Hukuku Sorunları". **Ankara Barosu Dergisi**. 2008/1. s.87-115 (İşe İade Davası).

KARACA, Aybüke. ''Türk Borçlar Kanununda Evde Hizmet Sözleşmesi''. **Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. C:5. S:2. 2012.

KARADEMİR, Derya. İşe İade Kararı Sonrası İşe Başlatılma Kavramı ve Koşulları. **Sicil İş Hukuku Dergisi**. S. 29. 2013.

KILIÇOĞLU, Mustafa ve Kemal Şenocak. **İş Güvencesi Hukuku**. İstanbul: Legal Yayıncılık. 1.Baskı. 2007.

KOÇ, Yıldırım. İş Güvencesi Yasa Tasarıları (1992-2001). **TÜRK-İŞ Dergisi.** ss. 24.

KÖSEOĞLU, Ali Cengiz. "İşyerinin Kapanması". **Sicil İş Hukuku Dergisi**. Yıl: 1. Sayı: 4. 2006.

KURT Resul ve Muzaffer Koç. **İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi İş Güvencesi ve İşe İade Davaları**. Ankara: Seçkin Yayınları. 5. Baskı. 2021.

KURU Baki ve Ali Cem Budak. **Tespit Davaları**. İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık. Genişletilmiş 2. Baskı. 2010.

KURU, Baki, Ramazan Arslan ve Ejder Yılmaz. **Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı**. Ankara: Yetkin Yayıncılık. 25. Bası. 2014.

MANAV, A. Eda. İş Hukukunda Geçersiz Feshin Hukuken Geçerli Fesih Sayıldığı Haller. **Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**. C.11. S:2. Ankara. 2010.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal. **İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1: Bireysel İş Hukuku**. Ankara: Lykeion Yayınları. 8. Baskı. 2025.

NARMANLIOĞLU, Ünal. ''İş Güvencesi Hükümleri Çerçevesinde Süresinde İşverene Başvuruda Bulunup Davet Edildiğinde İşe Başlamayan İşçinin Davranışına Bağlanan Hukuki Sonuçlar''. **Sicil İş Hukuku Dergisi**. 2010.

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**. S.38. 2018. (İş Mahkemeleri Kanunu).

NARMANLIOĞLU, Ünal. ''Kanuna Aykırı Olarak Yapılmış Bildirimsiz Feshin İş Güvencesi Prosedürü İçinde Kanuna Uygun Fesih Bildirimine Dönüşmesi (Kanuna Aykırı Olduğu Anlaşılan Bir Feshin Mahkeme Kararıyla Kanuna Uygun Sayılması)''. **Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**. 2016.

NARTER, Sami. **İş Güvencesi, İşe İade Davaları ve Tazminatlar.** Ankara: Adalet Yayıncılık. 2022.

OCAK, Saim. Asiye Şahin Emir: ‘’İşe İade Davası Sırasında Yaşanan Olayların Yargılamaya Etkisi‘’. **İş Güvencesi Hukuku**. Ankara: Adalet Yayınevi. 2. Baskı. 2025.

OĞUZMAN, Kemal ve Nami Barlas. **Medeni Hukuk, Giriş, Kaynaklar, Temel Kavramlar.** İstanbul: Oniki Levha Yayınları. 31. Bası. 2025.

OĞUZMAN, Kemal. **Türk Borçlar Kanunu ve Mevzuatına Göre Hizmet “İş” Akdinin Feshi**. İstanbul. 1955.

ÖZCAN, Durmuş. **İş Hukukunda Fesih ve İş Güvencesi.** Ankara: Adalet Yayıncılık. 2013.

ÖZEKES, Muhammet. ‘’ İşe İade Davalarında Hüküm Altına Alınan Alacakların Takibi Ve İcra Tazminatları’’. **Sicil İş Hukuku Dergisi**.S:4. Aralık 2006.

ÖZEKES, Muhammet ve Murat Atalı. **7036 Sayılı Yeni İş Mahkemeleri Kanunu Üzerine Eleştiri, Değerlendirme ve Öneriler, “Yeni İş Mahkemeleri Kanunu Üzerine” Toplantısı (23.12.2017**). İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık. 1. Baskı. 2018.

ÖZKARACA, Ercüment. “İş Güvencesi Sistemine Eleştirel Bakış”. **İstanbul Barosu-Galatasaray Üniversitesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2011 Yılı Toplantıları**. İstanbul Barosu Yayınları. 2012

ÖZKARACA, Ercüment ve Canan Ünal. Dava Şartı Olarak Arabuluculuk Hükümlerinin Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Açısından Uygulanması. **Sicil İş Hukuku Dergisi**. S.42. 2019.

ÖZTÜRK BİLGİN, Esma Nur. ‘’İşe İade Davasının Sonuçları’’. (Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul. 2019.

PARLAK Metin. “İşe İade Davasının Sonuçları”. **Liberal Düşünce Dergisi**. Cilt: 24. Sayı 93. 2019.

PEKCANITEZ, Hakan, Oğuz Atalay ve Muhammet Özekes. **Medeni Usul Hukuku**. İstanbul: Vedat Kitapçılık. 13. Bası. 2025.

SARIBEY, Gizem. **Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Kapsamında Fesih Usulü, Feshe İtaraz ve Feshe İtirazın Sonuçları**. İstanbul: Legal Yayınları. 1. Baskı. 2007.

SOYER, Polat. **Feshe Karşı Korunmanın Genel Çerçevesi ve Yargıtay Kararları Işığında Uygulama Sorunları, İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları Konulu Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı**. İstanbul: Legal Yayını. 2005. s. 42-69.

SUBAŞI, İbrahim. **Türk İş Hukukunda İş Güvencesi.** İstanbul: Beta Yayınevi. 2011 (İş Güvencesi).

SUBAŞI, İbrahim. ‘’İşe İade Davaları ile İlgili Bazı Uygulama Sorunları‘’. **Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi**. Ankara: Seçkin Yayınevi, 2017 Ekim. (İşe İade Davaları)

SUBAŞI, İbrahim. ‘’ İşyerinin Kapatılması Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli Neden ve İş Güvencesi İlişkisi’’. **Sicil İş Hukuku Dergisi**. Sayı 7, 2007/III.

SÜMER, Haluk Hadi. **İş Hukuku Uygulamaları**. Ankara: Seçkin Yayınları. 7. Baskı. 2019.

SÜZEK, Sarper ve Süleyman Başterzi. **İş Hukuku**. İstanbul: Beta Yayınevi. 25. Baskı. 2025.

ŞAKAR, Müjdat. ‘’İş Hukukunda Hakkın Kötüye Kullanılmasına İlişkin Bazı Örnekler’’. **Yaklaşım Dergisi**. Sayı:197. 2009.

TANRIVER, Süha. “Dava Şartı Arabuluculuk Üzerine Bazı Düşünceler”. **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**. S. 147. 2020.

TAŞKENT, Savaş. **İş Güvencesi ve Yeni Yasal Düzenleme**. Ankara: Belediye-İş Sendikası. 2002.

TAŞKENT, Savaş. **4857 sayılı İş Kanunu**. İstanbul: Beta Yayınevi. 15. Baskı. 2024.

TAŞKENT, Savaş. **İş Sözleşmesinin Kurulması ve Sona Ermesi, Yeni İş Yasası (Seminer Notları ve İş Kanunu), Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, 25-29 Haziran 2003 Çeşme**. İstanbul. 2004. s. 104-131.

TİRYAKİ, Hamit. **İşe İade Davalarında Hükmün Uygulanması**. Bilge Yayınevi. 2019.

TULUKÇU, Nezihe Binnur. **İş Mahkemeleri Kanunu ve Arabuluculuk Hükümlerine Göre İş Güvencesi-İşe İade**. Ankara: Seçkin Yayıncılık. 1. Baskı. 2017.

TUNCAY, Aziz Can, Fatma Burcu Savaş Kutsal ve Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu. **Toplu İş Hukuku**. İstanbul: Beta Yayıncılık. Revize Edilmiş 8. Bası. 2023.

TUNCAY, Can. ‘’Geçerli Nedenle İş Sözleşmesinin Feshi ve İşe İade Davaları Toplantısı’’. **TÜSİAD İş Kanunu Toplantısı Dizisi – IV**. 2007.

UÇUM, Mehmet. ‘’İşe İade Taleplerinde Başlıca Sorunlar’’. **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı**. 2005.

UÇUM, Mehmet. **Yeni İş Kanunu Seminer Notları**. İstanbul: Legal Yayıncılık. 2003.

UŞAN, M. Fatih. “Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Davalarının Sonuçları”. **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**. Cilt: 10. Sayı: 1. 2008.

UŞAN, M. Fatih, Ersin Erdoğan ve Canan Erdoğan. **Yargıtay Ve Bölge Adliye Mahkemesi Kararları Işığında Bireysel İş Hukuku Ve İş Yargılaması.** Ankara: İNTES Yayınevi, 2021.

YILMAZ, Ejder. ’’İşe İade Başvurusunun Avukat Aracılığıyla Yapılabilirliği’’. **Sicil İş Hukuku Dergisi**. S. 17. 2009

YILMAZ, Ejder, Ramazan Arslan ve Sema Taşpınar Ayvaz. **Medeni Usul Hukuku**. Ankara: Yetkin Yayınevi. 11. Baskı. 2025.

YİĞİT, Yusuf. ‘’İş Hukukunda Geçersiz Fesih Kavramı ve Geçersiz Fesih Üzerine İşe İade Başvurusu Yapan İşçinin İşe Başlatılmaması ve Sonuçları’’. **Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan**. C:II. İstanbul. 2011.