

T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İŞE İADE DAVASININ SONUÇLARI VE
YARGITAY UYGULAMALARI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ahmet Yavuz ÖZBUDAK

Enstitü Anabilim Dalı: ÖZEL HUKUK

Enstitü Bilim Dalı: ÖZEL HUKUK

Tez Danışmanı: Dr.Öğr.Üyesi Mustafa Göktürk YILDIZ

MAYIS, 2021

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS İNTİHAL YAZILIM RAPORU
BEYAN BELGESİ

Tez Başlığı: İŞE İADE DAVASININ SONUÇLARI VE
YARGITAY UYGULAMALARI

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmamın toplam 81 sayfalık kısmına ilişkin aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan ve 21/05/2021 tarihinde aşağıda ismi yazılı araştırma görevlisi tarafından şahsıma iletilen Turnitin intihal tespit programı raporuna göre tezimin benzerlik oranı %23'tür.

Uygulanan filtrelemeler:

1. Kaynakça hariç,
2. Alıntılar dâhil,
3. 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç.

Bu bilgiler doğrultusunda tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespiti halinde doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

İmza

Adı Soyadı : Ahmet Yavuz Özbudak
Öğrenci Numarası : 197229007
Ana Bilim Dalı : Özel Hukuk
Programı : Özel Hukuk
Türü : () Proje (x) Yüksek Lisans Tezi () Doktora Tezi

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Göktürk Yıldız
21.05.2021

ÖNSÖZ

İş bu çalışmanın ilerleyişinde ve tamamlanmasında destek veren, yardımcı olan, bilgi birikimi ve özverisiyle yol gösteren danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Göktürk YILDIZ'a teşekkür ederim. Bugünlere kadar gerek özel hayatımda gerek eğitim hayatımda desteğini esirgemeyen, beni en iyi şekilde yetiştiren, şahsıma güç veren, hep yanımda olan ancak kısa bir süre önce aramızdan ayrılan değerli babam Ahmet ÖZBUDAK'a sonsuz teşekkür ediyorum, Allah'tan rahmet diliyorum. Bununla beraber, beni koşulsuz destekleyen, tüm eforunu huzurlu bir şekilde çalışmama adayan; kıymetli annem Behiye ÖZBUDAK'a, kıymetli abim İlker ÖZBUDAK'a ve bu süreçte yanımda olan değerli yakınlarıma, dostlarıma teşekkürü borç bilirim.

21/05/2021

Ahmet Yavuz ÖZBUDAK



İÇİNDEKİLER

BEYAN BELGESİ.....	iii
ÖNSÖZ.....	iv
İÇİNDEKİLER	iii
KISALTMALAR	vii
ÖZET	viii
ABSTRACT.....	ix
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	3
İŞE İADE DAVASININ KOŞULLARI	3
I. İŞ GÜVENCESİ KAVRAMI VE İŞ GÜVENCESİNİN ORTAYA ÇIKIŞI.....	3
A. İş Güvencesi Kavramı.....	3
B. İş Güvencesinin Ortaya Çıkışı.....	5
II. İŞ GÜVENCESİNDEN YARARLANMA KOŞULLARI.....	6
A.Genel Olarak.....	6
B. Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi.....	6
1. İşyerinde Otuz Çalışan Olması.....	7
2. İşçilerin Altı Aylık Kıdeminin Bulunması.....	9
3. Belirli Konumdaki İşveren Vekili Olmamak	10
4. Belirsiz Süreli İş Sözleşmesinin Bulunması.....	11
C. İş Kanunu veya Basın İş Kanununda Belirsiz Süreli İş Sözleşmesinin İşverence Feshi.....	12
III. İŞ GÜVENCESİ DÜZENLEMELERİ KAPSAMINDA İŞ AKDİNİN FESHİ...13	
A. Feshin Geçerli Sebebe Dayanması	13
1. Geçerli Sebep Kavramı	13
2. Geçerli Fesih Sebepleri.....	14
a. Genel Olarak	14
b. İşçi Kaynaklı Geçerli Sebepler	14

c. İşyeri ya da İşin Niteliklerinden Kaynaklı Geçerli Nedenler.....	16
3. Feshin Son Çare Olması.....	17
B. Haklı Nedenle Fesih.....	18
C. Fesihte Usul ve Şekil.....	19
1. Feshin Makul Süre İçinde Yapılması.....	19
2. Fesih Bildiriminin Şekli.....	20
3. Fesih Nedeninin Açık ve Kesin Şekilde Bildirilmesi.....	21
4. İşçinin Savunmasının Alınması	22
IV. ZORUNLU ARABULUCULUK.....	23
V. İŞE İADE DAVASI.....	27
A. Genel Olarak.....	27
B. Yargı Kararı.....	28
1. Feshin Geçerli Olduğuna İlişkin Karar	28
2. Feshin Geçersizliği Kararı	28
C. Davanın Niteliği.....	29
İKİNCİ BÖLÜM.....	32
İŞE İADE DAVASININ SONUÇLARI	32
I. İŞE İADE DAVASINDA HÜKMEDİLEBİLECEK KARARLAR.....	32
A. Genel Olarak.....	32
B. Davanın Reddi	32
1. Feshin Geçerli Kabul Edilmesi Nedeniyle Ret	33
2. Davadan Feragat Nedeniyle Ret.....	34
3. Zorunlu Arabuluculuğa Gidilmemiş Olması Nedeniyle Ret	35
C. Davanın Kabulü, Feshin Geçersizliğinin Belirlenmesi ve İşe İade	35
D. Bazı Özel Durumlar Ve Davanın Konusuz Kalıp Kalmayacağı Sorunu	36
1. Dava Sürerken İşçinin İşe İade Edilmesi	36
2. İşçinin Ölümü.....	39
3. İşyerinin Kapanması	40
4. İşçinin Başka Yerde İşe Girmesi	41
5. Mahkemece Tedbiren İşe İade Kararı Verilmesi	42
6. Davanın Islahı	43
E. Kararın Tebliği Ve Kesinleşme	43

II. İŞE İADE KARARININ UYGULANMASI İÇİN İŞÇİNİN İŞVERENE BAŞVURMASI.....	44
A. Genel Olarak.....	44
B. İşçinin İşverene Başvurmaması.....	45
C. İşçinin İşverene Başvurması.....	46
1. Genel Olarak.....	46
2. Başvurunun Muhatabı	46
a. Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi	47
b. Geçici İş İlişkisi	47
c. İşyerinin Devri.....	47
3. Başvurunun Süresi	48
4. İşçinin Başvurusunun Ciddi ve Samimi Olması	49
5. Başvurunun Usulü	50
III. İŞÇİNİN İŞVEREN TARAFINDAN İŞE DAVET EDİLMESİ	50
A. İşverenin İşe Daveti	50
1. Genel Olarak.....	50
2. Davetin Süresi	51
3. Davetin Ciddi ve Samimi Olması	52
4. İşçinin Önceki Çalışma Koşullarında İşe Davet Edilmesi	53
B. Davet Edilen İşçinin İşe Gelmesi.....	55
1. Feshin Geçersiz Sayılması.....	55
2. Çalışılmayan Sürelere Dair Alacakların Ödenmesi	56
a. Genel Olarak	56
b. Çalışılmayan (Boşta Kalınan) Süre Ücreti ve Başkaca Hakların Hesabı.....	58
c. Faiz ve Zamanaşımı	59
d. Yasal Kesintiler	60
e. Çalışılmayan Sürede Başkasına Ait İşyerinde İş Görme	61
3. Peşinen Verilen Bildirim Sürelerine İlişkin Ücret ve Kıdem Tazminatının Mahsubu	61
C. İşverenin Davetine Karşın İşçinin İşe Gelmemesi.....	63
1. Feshin Geçerli Sayılması.....	63
2. İşçi Tarafından İş Akdinin Feshedilmiş Sayılması.....	64
IV. İŞVEREN TARAFINDAN İŞÇİNİN İŞE DAVET EDİLMEMESİ.....	64

A. İşe Başlatmama İle İş Sözleşmesinin Sona Ermesi.....	64
B. İş Güvencesi Tazminatı (İşe Başlatmama Tazminatı).....	65
1. Genel Olarak.....	65
2. Parasal Miktarı Belirleme.....	66
3. Hesaplamada Temel Alınacak Ücret	66
4. Dört Aylık ve Sekiz Aylık Ücret Sınırı.....	67
5. Geçerli Feshe Cezai Şart Bağlanması	67
6. Hâkime Verilen Takdir Yetkisi	68
6. Faiz ve Zamaşı.....	70
7. Kanuni Kesintiler	71
C. Boşta Kalınan Sürelere Dair Ücret ve Başka Hakların Ödenmesi	71
D. İhbar Tazminatı Ödenmesi.....	71
1. İşçinin İşe Başlatılmaması Durumunda İhbar Tazminatı	72
2. Faiz ve Zamaşı.....	73
E. Kıdem Tazminatı Ödenmesi	74
1. İşe Başlatılmama Durumunda Kıdem Tazminatı.....	75
2. Faiz ve Zamaşı.....	76
F. Yıllık İzin Ücreti Alacağının Ödenmesi	77
SONUÇ.....	78
KAYNAKÇA	82
ÖZGEÇMİŞ.....	94

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
AK	: Avrupa Konseyi
B.	: Baskı
BİK	: Basın İş Kanunu
Bkz.	: Bakınız
C.	: Cilt
DEÜ	: Dokuz Eylül Üniversitesi
DİK	: Deniz İş Kanunu
dn.	: Dipnot
E.	: Esas
HD	: Hukuk Dairesi
HMK	: Hukuk Muhakemeleri Kanunu
HUAK	: Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organisation)
İHEB	: İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi
İK	: İş Kanunu
İMK	: İş Mahkemeleri Kanunu
İNTES	: Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası
İSGHD	: (Legal) İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
K.	: Karar
m.	: Madde
MESS	: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
MK	: Türk Medeni Kanunu
RG	: Resmi Gazete
s.	: Sayfa
S.	: Sayı
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
STİSK	: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
T.	: Tarih
TBK	: Türk Borçlar Kanunu
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TK	: Tebligat Kanunu
vb.	: ve benzeri
vd.	: ve devamı, ve diğer
Yarg.	: Yargıtay
YHGK	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
YİBK	: Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı

ÖZET

Tezin Başlığı: İşe İade Davasının Sonuçları ve Yargıtay Uygulamaları	
Tez yazarı: Ahmet Yavuz ÖZBUDAK	Danışman Hoca: Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Göktürk YILDIZ
Tarih: 21.05.2021	Sayfa Sayısı: ix(ön kısım)+81(tez)+ekler
Ana Bilim Dalı: Özel Hukuk	Bilim Dalı: Özel Hukuk
Sanayi Devriminden sonra işçi haklarının gelişmesi ve sendikal hareketler işçilerin çalışma şartlarının işçiler lehine düzeltilmesi için kanuni düzenlenmeler yapmaya başlamıştır. Avrupa Konseyi, ILO ve Avrupa Birliği gibi uluslararası kuruluşların düzenlemelerinden sonra iç hukukta ilk kez 1475 sayılı İş Kanununda iş güvencesi kavramı düzenlenmiştir. Çalışmada, 4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde iş güvencesinin tanımı ve öğeleri, iş güvencesinden faydalanma koşulları, zorunlu arabuluculuk sistemi, iş sözleşmesinin feshi ile feshin şekil ve esasları incelenmiştir. İşe iade davasında hükmedilebilecek kararlar ve bu kararların neticeleri de anlatılmaya çalışılmıştır. Ayrıca davanın kabulü kararından sonra işçinin işverene başvurusu, işverenin işçiye işe daveti, işçinin davete icabet etmesi veya etmemesi sonucunda ortaya çıkan sonuçları ele alınmıştır. Bununla birlikte işçinin başvurusuna rağmen işverence işe çağrılmaması veya işçinin hiç başvuru yapmamasının sonuçları, İş Kanunu ve İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri çerçevesinde irdelenmiştir. Mahkemenin işe iade kararından sonra işçi ve işverenin uyması gerekli olan kurallar ifade edilmiş olup, işçinin işe başlatılması veya başlatılmaması olasılıkları ve bu kapsamda işçinin isteyebileceği tazminat ve ücretler, diğer haklar ve işe başlatmama tazminatı doktrin ve yargı kararları bağlamında tüm yönleriyle incelenmiştir.	
Anahtar Kelimeler: İşe İade davası, İş Güvencesi, İş Hukuku, Geçersiz Fesih, Arabuluculuk	

ABSTRACT

Title of the Thesis: Results Of Return To Work And Court Of Cassation Practices	
Thesis Author: Ahmet Yavuz ÖZBUDAK	Supervisor: Dr. Lecturer Mustafa Göktürk YILDIZ
Date: 21.05.2021	Number of Pages: ix(pre text)+81(main body)+(appendices)
Master of Science: Private Law Division: Private Law	
After the Industrial Revolution, the development of workers' rights and trade union movements started to make legal arrangements to improve the working conditions of workers in favour of workers. After the regulations made by international organizations such as the ILO, Council of Europe and the European Union, the concept of job security was regulated for the first time in domestic law in the Labour Law No. 1475. In the thesis, the definition and elements of job security, conditions to benefit from job security, compulsory mediation system, form and principles of termination and termination of employment contract within the scope of Labour Law No.4857 were examined. The decisions that can be taken in the reemployment lawsuit and the results of these decisions are also explained. In addition, the results of the employee's application to the employer after the decision of acceptance of the case, the employer's invitation to employ the employee, the employee's acceptance of the invitation or not upon the invitation to work were discussed. However, the consequences of not being invited to work by the employer despite the employee's application or the employee's not making any application were examined within the framework of the provisions of the Labour Law and Labour Courts Law. Following the decision of reemployment, the rules that the worker and the employer must comply with have been expressed, and the probability of starting or not starting work, and the compensation and wages that the worker may demand within the scope of these possibilities, other rights and non-employment compensation are examined in all aspects within the context of doctrine and judicial decisions.	
Key Words: Reemployment Lawsuit, Employment Security, Labour Law, Illegal Abolition, Mediation	

GİRİŞ

Sanayi Devrimi sonrasında seri üretim usullerine geçilmesi ve fabrikaların kurulması ile işçi sınıfı doğmuştur. İşçilerin fazlaca çalışma sürelerini kabul etmek zorunda kalmaları, sendikalaşmaya yol açmış ve bunun yanında devletler de çalışma koşullarının işçiler lehine düzeltilmesi için kanuni düzenlenmeler yapmaya başlamıştır. Günümüzde bile iş hayatında işçi, işverene kıyasla ekonomik açıdan daha güçsüz konumdadır ve bu hal, işçi ve işveren arasında eşitsizliğe yol açmaktadır. Bu çerçevede iş güvencesi ve işçinin işe iadesine dair düzenlemeler, ilk kez 4773 sayılı Kanunla getirilen değişikliklerle 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 Kanununda yer almıştır. Ayrıca iş sözleşmesinin sürekliliğini sağlamak ve işçiyi işverene karşı korumak için en etkili olanak, işe iade davası açma imkânının işçiye verilmesi olmuştur.

İş sözleşmesi işverence geçersiz şekilde sonlandırılan işçinin, bu sona erdirmeye aleyhine işe iade talepli davası açması gereklidir. İşe iade davasının içeriği ve koşulları İş Kanunu m.20'de yer almıştır. Bununla birlikte, 01.01.2018 tarih ve 7036 sayılı Kanun'da işe iade davası yoluna gitmeden önce arabulucuya başvuru zorunlu tutulmuştur. Bu nedenle, iş güvencesinin kapsamında olan işçi, işverenin geçersiz feshi nedeniyle ilk olarak arabulucuya başvurmalı ve tarafların arabuluculuk sürecinde uzlaşmaması durumunda ise dava açma yoluna gitmelidir.

Tezimizde iş hukukunda işe iade davası ve neticeleri ile Yargıtay kararları incelenmektedir. Çalışmada, öncelikle 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında iş güvencesinin tanımı ve öğeleri, iş güvencesinden faydalanma koşulları, zorunlu arabuluculuk sistemi, iş sözleşmesinin feshi, feshin şekli ve esasları irdelenecektir. İşe iade davasında hükmedilebilecek kararlar ve bu kararların neticeleri ifade edilmeye çalışılmıştır. Çalışmada ayrıca İş Kanunu ve 7036 sayılı Kanundaki yeni düzenlemeler kapsamında işe iade davasının neticeleri öğreti ve yargı kararları bağlamında tüm yönleriyle incelenmektedir.

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. İşe iade davasının neticeleri, bu davayı açan işçinin davayı açma koşullarına sahip olup olmadığı ile ilişkili olduğundan iş güvencesi bu bölümde irdelenmiştir. Bununla birlikte, 7036 sayılı Kanunla İş Hukukunda yapılan değişikliklerle yürürlüğe konulan zorunlu arabuluculuk müessesesi; işe iade davasının ilk aşamasını oluşturmaktadır. Öte yandan, mahkemenin işe iade davasında ne şekilde karar verebileceği, işe iade kararı verilmesi durumunda kararın içeriği, kanun yolları ve kesinleşme aşaması da ele alınmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde, işe iade davası sonunda verilebilecek kararlar, zorunlu arabuluculuk, bu davada yetkili ve görevli mahkeme, özel hakeme başvuru, işe iade davasındaki önemli konular, davanın açılma süresi, davada yargılama usulü gibi hususlar irdelenecektir. Ayrıca 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 Kanununda yaptığı değişiklikler 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 detaylı şekilde ifade edilmiştir.



BİRİNCİ BÖLÜM

İŞE İADE DAVASININ KOŞULLARI

I. İŞ GÜVENCESİ KAVRAMI VE İŞ GÜVENCESİNİN ORTAYA ÇIKIŞI

A. İş Güvencesi Kavramı

Kişilerin temel gereksinimlerini elde etmeleri için bir işte çalışmaları bir zorunluluktur. İşte çalışma zorunluluğu, aynı zamanda Anayasanın 49 ve devamı maddeleri gereğince bir hak ve ödev olarak düzenlenmiştir¹.

İş Hukukundaki düzenlemelerinin başlıca maksatlarından biri, işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinde sürekliliği sağlamak ve bu ilişkinin mevcudiyetini korumaktır. İşçinin işinde devamlılığının temini için işverenin fesih hakkı sınırsız olmamalıdır. Zira iş ilişkisinin feshi ve işçinin işten çıkarılması; işçinin sosyal ve psikolojik durumunu, sosyal çevresini, gelirini ve hayat standartını etkilediği gibi geniş manada işveren ve toplumun çıkarlarını da etkilemektedir. Bu yüzden işverenin fesih hakkı kısıtlanırken, işçi ve işverenin durumu ile toplumun menfaatleri dikkate alınmalıdır². Bu çerçevede işçi ve işveren arasındaki ilişkinin sürekliliği için İş Hukuku kurallar getirmekte ve bu menfaatler arasında denge oluşturmaya çalışmaktadır³. Bu yolla gerek işverenin faaliyetlerinin sürekliliği sağlanmakta gerekse işçinin iş sözleşmesinin keyfi şekilde sonlandırılmasına sınır getirilmektedir⁴.

İş sözleşmesinin olağan feshi, İş Kanununun m.18 ile 21 hükümlerinde düzenlenmiştir. İş güvencesi; işçinin sözleşmenin sona erdirilmesine karşı korunması için bazı sınırlamalar getirmekte, işe iade olanağı vermesi ve feshin neticelerini azaltan

¹**Mollamahmutoğlu** Hamdi/**Astarlı** Muhittin/**Baysal** Ulaş, İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt:1 Bireysel İş Hukuku, Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara: Lykeion, Eylül 2018, (Bireysel İş Hukuku), s.5; **Çelik**, Nuri / **Caniklioğlu**, Nurşen / **Canbolat**, Talat, İş Hukuku Dersleri, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2020, s.15; **Narmanlıoğlu**, Ünal, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, İstanbul: Beta, 2014 (İş Hukuku), s.18.

²**Süzek**, Sarper, İş Hukuku (Genel Esaslar – Bireysel İş Hukuku), Yenilenmiş 20. Baskı, Beta Basım Yayım, İstanbul, Kasım 2020, s. 550 vd.;**Akyiğit**, Ercan, Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade), 1. Baskı, Ankara: Seçkin, Ocak 2007, s. 152 vd.;**Mollamahmutoğlu/Astarlı /Baysal**, s. 469; **Baysal**, Ulaş, İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Geçerli Sebep İle İş Sözleşmesinin Feshi, Ankara 2011, s. 12.

³**Taşkent**, Savaş, İş Güvencesi ve Yeni Yasal Düzenleme, Ankara: Belediye-İş Sendikası, 2002 (İş Güvencesi), s. 10; **Baysal**, s. 12.

⁴**Günay**, Cevdet İlhan, “İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Geçerli Fesih”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y: 4, S: 14, Haziran 2009, (Geçerli Fesih), s. 61.

tazminatlar sebebiyle ekonomik olarak zayıf olan işçiyi koruma amacı gütmektedir⁵. İş Kanununun bu maddeleri incelendiğinde, iş güvencesinin hedefinin; geçerli bir neden olmaksızın işverenin iş sözleşmesini feshetmesinden caydırmak olduğu anlaşılmaktadır. Çünkü bu hükümleri çerçevesinde iş sözleşmesinin muhtemel sona erdirilmesi durumunda, işçiye işe iade teminatı verilmese de, Kanunun geçersiz fesih halinde işçi lehine getirdiği tazminat ve ücretlerle fesih öncesinde işvereni son bir kez düşünmeye yönlendirmektedir⁶.

Doktrinde de iş güvencesi terimi, geniş ve dar anlamda tanımlanmıştır. Geniş manada iş güvencesi, iş akdinin işçi tarafından sona erdirilmesini zorlaştıran, işçinin iş akdinin feshinden ötürü maruz kalacağı olası zararları gidermeye çalışan ve işçinin karşılaşacağı tehlikeleri en aza indirmeye yarayan bütün önlemlerdir. Kısaca iş güvencesi, işverenin iş akdine son verme hakkını yasa ve sözleşmeyle kısıtlayan tüm hukuki düzenlemeleri ve feshin ağır sonuçlarını önleyen bütün önlemleri içine alır⁷.

Dar manada iş güvencesi ise, en kısa ifadeyle işçinin işverenin feshine yönelik korunmasıdır⁸. Dar manada iş güvencesi; işverenin fesih hakkına başvururken kendisini kısmen baskı altında hissetmesi, ispat külfetinin işverende olması, iş akdinin feshinin geçerli sebebe dayanmak zorunda olması, şekil ya da içerik açısından geçersiz fesih durumlarında işçinin feshine yönelik dava açarak işine yeniden başlayabilme veya bazı tazminatlar elde edebilmesi anlamına gelen teminattır⁹.

Fesih hakkı, kamu müdahalesi şeklinde tanımlanan kanunların düzenlemesi veya iş sözleşmesine feshi sınırlayıcı maddeler koyarak (*hak alma- kendi kendine yardım*) sınırlandırılmaktadır¹⁰. Sözleşme veya yasa ile sağlanan iş güvencesi ile getirilen koruma, çalışma yaşamındaki düzenlemelere uygun hareket ettiği sürece, işçinin işini kaybetmemesine yöneliktir¹¹.

İşçi, iş sözleşmesinden doğan sorumluluk ve yükümlülüklerine uygun hareket etse de, hastalık gibi iradesi dışında nedenlerle veriminin azalması veya değişen teknolojiye nedeniyle işini gereğince yerine getirmemesi halinde, işveren işçiden umulan yararı elde edemeyecektir. Bu halde işyerinin verimliliği farklı bir yolla temin edilemiyorsa ve

⁵Kar, Bektaş, İş Güvencesi ve Uygulaması, 3. Baskı, Ankara: Yetkin, 2017, (İş Güvencesi, B.3), s.23-25; Şakar Müjdat, İş Hukuku Uygulaması, 12. Baskı, İstanbul: Beta 2018, s. 190; Narmanlıoğlu, s.18.

⁶Centel, Tankut, İş Güvencesi, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2013, (İş Güvencesi) s.10; Özcan, Durmuş.İş Hukukunda Fesih Ve İş Güvencesi, Adalet Yayınevi, Ankara Şubat 2013,s. 114; Ertaş, Ünal İş Güvencesinin Kapsamı, Geçerli – Geçersiz Fesih Sebepleri, Geçersiz Fesih İtirazı Ve Sonuçları, 2. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2012, s.19.

⁷Çankaya, Osman Güven/ Günay, Cevdet İlhan/ Göktas, Seracettin, Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Genişletilmiş 2. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2006, 159; Kutal, Metin, İşçinin Feshe Karşı Korunması Kavramı, İktisadi Ve Sosyal Boyutları, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2001 Yılı Toplantısı İşçinin Feshe Karşı Korunması 18-19 Mayıs 2001, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2002, 16; Centel, İş Güvencesi, 11.

⁸Çankaya/Günay/Göktas, s.159; Ağer, İlker, Türk Çalışma Yaşamında İş Güvencesi, Adalet Yayınevi, Ankara, 2006, s.4.

⁹Centel, İş Güvencesi, s.13; Kar, Bektaş, İş Güvencesi Kavramı, Legal İSGHD II, S. 6, 2005, s.560-561; Topal, Güneş, İş Kanununa Göre Geçerli Nedenlerle Yapılan Fesih ve İş Güvencesinin Uygulanmadığı Durumlarda Bildirimli Feshin Karşılaştırılması, Ankara, 2008, s.87-88.

¹⁰Centel, İş Güvencesi, s.13.

¹¹Mollamahmutoğlu /Astarlı /Baysal, s. 956.

verimsizliğe yol açan işçilerin çıkarılması gerekiyorsa işverene bu imkân verilmelidir. Aksi hal, işverene yük olacak ve toplumsal çıkar görüşüne de aykırı olacaktır¹².

B. İş Güvencesinin Ortaya Çıkışı

Sanayi devrimi sonrasında ürünlerin fabrikalarda seri üretime geçmesi ile daha fazla işgücüne gereksinim duyulmuş ve bu aşamadan sonra işçi sınıfı meydana gelmiştir¹³. İşçilerle işverenin yapacağı sözleşmelere devletin müdahil olup olmayacağı tartışılmış ve sözleşme özgürlüğü ilkesi gereğince devletin çalışma yaşamına dahil olmaması gerektiği ifade edilmiştir¹⁴. Zaman içinde güçsüz konumda olan işçinin işverenin tüm çalışma koşullarını kabul etmesi dengesizliğe yol açmış ve işçilerin korunması ihtiyacı doğmuştur¹⁵. Bu çerçevede devletler, yasalarla çalışma hayatına bazı müdahalelerde bulunmuş ve iş akdinin kurulmasında, çalışma sürecinde ve iş akdinin sona erdirilmesi açısından işverene bazı kısıtlamalar getirilmiştir. İş güvencesi müessesesi de işverenin iş sözleşmesini feshetmesine karşı getirilmiş en önemli düzenlemelerden biridir¹⁶.

İş güvencesi, uluslararası ve ulusal pek çok düzenlemede yer almıştır. Uluslararası alanda iş güvencesi; Birleşmiş Milletler (BM), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)¹⁷, Avrupa Birliği (AB) ve Avrupa Konseyi (AK) gibi uluslararası kurumların belgelerine konu olmuştur¹⁸. ILO bu konu ile ilgili düzenlemeler yaptığından Birleşmiş Milletler, çalışma hayatına dair sorunlara ilişkin doğrudan düzenleme yapmamıştır¹⁹.

Ancak iş güvencesi, bir işçi hakkı olması yanında insan hakkı olarak 10.02.1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinde de (İHEB) düzenlenmiştir²⁰. Bununla birlikte, 1976 tarihli “Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi”, İHEB’de altı maddede düzenlenen çalışma hayatına ilişkin hakları daha geniş ve detaylı şekilde ele almıştır. Avrupa Konseyi, 1961 yılında kabul ettiği Avrupa Sosyal Şartı’nda çalışma hakkı, işçilerin haklarına etkili erişim, kadın işçilerin korunması hususlarında düzenlemeler getirmiştir²¹. Ayrıca Avrupa Birliği’nin temelini oluşturan Roma

¹²**Ekonomi**, Münir, İş Sözleşmesinin Feshine Genel Bakış (İş Sözleşmesinin Feshi) Yeni İş Kanunu Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi Semineri, 25 Haziran 2004, İş Kanunu Toplantı Dizisi-I, Yayın No: T/2005-03/390, TÜSİAD, 2005; **Çelik/Caniklioglu/Canbolat**, s.447.

¹³**Koç**, Muzaffer, Tüm Yönleriyle İş Güvencesi, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara, 2005, s.18.

¹⁴**Taşkent**, İş Güvencesi, s.27-29; **Güzel**, Ali/ **Heper**, Hande, “Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama!...: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi”, Çalışma Ve Toplum, S. 2017/1, 2017, s.13.

¹⁵**Koç**, s.32.

¹⁶**Avşar**, Muhammed Emre, İşe İade Davalarının Sonuçları, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2018 s.7.

¹⁷Uluslararası Çalışma Örgütü’nün yapısı, hükümet - işçi - işveren temsilcilerinden meydana gelen üçlü bir yapıdır bkz.**İşık**, Alpaslan, İş Hukuku, 8. Baskı, İmaj Yayınevi, Ankara, 2013, s.34.

¹⁸**Centel**, İş Güvencesi, 20; **Süzek**, 569.

¹⁹**Narter** Sami, İş ve Borçlar Hukuku’nda İş Güvencesi ve Akdin Sona Ermesinden Doğan Tazminatlar, 2. Baskı, Adalet Yayınevi, 2013, s.14.

²⁰**Ağar**, s.18.

²¹**Aktay**, A. Nizamettin/ **Arıcı**, Kadir/ **Senyen Kaplan**, Emine Tuncay, **İş Hukuku**, Gazi Kitabevi, 6. Baskı, 2013, s.56 - 57.

Antlaşması m.117’de, üye devletlerin çalışanların yaşam ve çalışma koşullarının düzeltilmesi için çalışacakları belirtilmiştir²².

Yine ILO, 02.06.1982 tarihinde 158 Sayılı Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında Sözleşmeyi imzaya açmıştır. Bu sözleşme, 09.06.1994 tarih ve 3999 sayılı Kanunla²³ TBMM tarafından yürürlüğe sokulmuştur. 158 Sayılı Sözleşmeye uyum için, 4773 sayılı Kanunla 1475 sayılı İş Kanununda yapılan değişiklikler ile Sendikalar Kanunu gibi²⁴ iş güvencesi düzenlemeleri yürürlüğe girmiş ve 1475 sayılı İş Kanununa eklenen bazı maddelerle iş sözleşmesinin feshi geçerli sebeplere bağlanmıştır²⁵.

İş güvencesi kurumuna ilişkin yapılan düzenlemeler, temel olarak İş Kanununda bulunmaktadır. Basın İş Kanunu içeriğine giren işçiler açısından önce 4773 sayılı Kanun(m.12) ve İş Kanununa (m.116) konulan bir düzenleme ile iş güvencesine dair İş Kanunu düzenlemelerinin kıyas yoluyla Basın İş Kanunu kapsamına girenlere de uygulanması kararlaştırılmıştır.

II. İŞ GÜVENCESİNDEN YARARLANMA KOŞULLARI

A. Genel Olarak

İş güvencesinin kapsamı ve iş güvencesinden faydalanma şartları, İş Kanunu m.18’de düzenlenmiştir. Bu hüküm uyarınca iş güvencesinden faydalanmak için işçinin çalıştığı işyerinde çalışan sayısı, işçinin çalışma süresi, iş sözleşmesinin türü ve iş sözleşmesinin fesih çeşidine bağlı şartlar bulunmaktadır. Bu şartların hepsinin birlikte var olması gerekmektedir²⁶. Birisinin eksik olması durumunda, işçi hakkında iş güvencesi hükümleri uygulanamaz²⁷. İş güvencesinden yararlanmak için maddede yer alan koşullar şu şekilde sayılabilir:

B. Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi

Belirsiz süreli iş sözleşmelerinden işçilerin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için; işyerinde otuz işçinin çalışması, işçilerin altı aylık kıdeminin

²² **Aktuğ**, Semih Serkan, İş Güvencesinin Sosyal, Ekonomik, Hukuki Temelleri ve Türkiye Değerlendirmesi, Başbakanlık Basımevi, Ankara, 2010, s.77.

²³ RG, T. 18.06.1994, S. 21964.

²⁴ Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştırılanlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, RG, T. 15.08.2002, S. 24847.

²⁵ **Soyer**, M. Polat, 158 Sayılı ILO Sözleşmesi Çerçevesinde Yapılması Gerekenler, İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu ile İşçinin Feshe Karşı Korunması, Galatasaray Üniversitesi-İstanbul Barosu, İstanbul 2002, (158 Sayılı Sözleşme), s. 269 vd; **Alpagut**, Gülsevil, “Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik”, Bankacılar Dergisi, Sayı: 65, Haziran 2008, (Yargıtay Kararları), s. 89; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 472; **Süzek**, s. 552.

²⁶ **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku, s.496.

²⁷ **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.450; **Eyrenci**, Öner/ **Taşkent**, Savaş/ **Ulucan**, Devrim, Bireysel İş Hukuku, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2017, s. 199; **Şakar**, s.190 vd.

bulunması, işçinin belirli konumdaki işveren vekili olmaması ve iş sözleşmesinin belirsiz süreli iş sözleşmesi olması gerekmektedir.

1. İşyerinde Otuz Çalışan Olması

İş güvencesi düzenlemelerinin tatbiki için işçinin iş yaptığı işyerinde otuz ya da daha çok işçinin faaliyette bulunması gerekmektedir. Otuz işçi kriteri, işverenin sahip olduğu aynı iş kolundaki bütün işyerleri dâhil edilerek toplamda otuz ve daha fazla çalışan istihdam edilen iş yerlerinde uygulanacaktır²⁸. Ancak 4773 sayılı Kanun döneminde bu sayı on veya daha fazla işçi iken, yeni İş Kanunu'na göre otuz ya da daha fazla çalışanın iş gördüğü işyerleri, iş güvencesine dair koruyucu hükümlerden yararlanacaktır (m.18). Ayrıca, Basın İş Kanunu kapsamındaki işyerleri açısından sayı otuz ve üzeri iken²⁹ tarım ve orman işlerinin görüldüğü iş alanlarında bu rakam, elli ve üzeri kabul edilmektedir³⁰.

İş güvencesi kapsamına alınırken çalışan asgari işçi sayısının belirlenirken, küçük ölçekli iş yerlerinin düzenleme ile getirilecek külfetlerden kapsam dışı bırakılması amaçlanmıştır³¹. Bununla birlikte, küçük iş yerlerinde işçi- işveren arasında şahsi ilişkilerin önemli olduğu ve işin verimli şekilde devam ettirilebilmesi amacıyla koordineli bir çalışma ortamının gerektiği dikkate alındığında, iş sözleşmesinin daha basit bir usulle feshedilmesi de, bu durumun bir gereği olarak kabul edilmektedir. Öte yandan doktrinde, yasadaki otuz işçi kıstasının Anayasa m.13'de söz edilen "ölçülülük ilkesine" uygun olmadığı belirtilmiştir³².

Hükümetlerin iş güvencesinin çerçevesini belirlerken, altı ay kıdem veya otuz işçi şeklinde sınırlayıcı hükümler getirerek birtakım işletmeleri ve çalışanları kapsam haricine koyması 158 sayılı ILO sözleşmesine aykırı değildir³³. Çünkü ILO Sözleşmesi uyarınca, işyerinin büyüklüğü ya da özellikleri bakımından problemlerin bulunduğu hallerde bazı işçilerin kapsam dışı bırakılması mümkündür (158 sy.ILO, m.2/5). Fakat doktrinde kanundaki sayının otuz olarak tespitinin makul ve ölçülü olmadığı, kriter olarak daha düşük bir sayının belirlenmesi veya hiçbir sayı kriteri konulmaması gerektiğini ileri sürülmüştür³⁴. Bununla birlikte Anayasa Mahkemesi, iş güvencesi için otuz işçi sayısına dair düzenlemenin Anayasaya aykırılık istemini reddetmiştir³⁵. Doktrinde Anayasa

²⁸Çankaya/Günay/Göktaş, s.197.

²⁹Aktay/Arıcı/Senay Kaplan, s.183.

³⁰Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.452; Fransa'da bu sayı 11, Almanya'da 10, Avusturya'da 5, İtalya'da 15 olarak uygulanmaktadır. Bkz. Süzek, s.573.

³¹Soyer, Feshe Karşı Koruma, 2002, 198.

³²Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.452.

³³Avşar, s.37; Özkara, Ercüment, İş Güvencesi Sistemine Eleştirel Bakış, İstanbul Barosu / Galatasaray Üniversitesi tarafından düzenlenen İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2011 Yılı Toplantıları, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2012, s.93-136.

³⁴Başterzi, Süleyman, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Güvencesi Kurallarının Uygulama Alanı ve İstihdama Etkisi, Legal Yayıncılık, A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul, 2005, s.633 vd; Süzek, s.574; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.455.

³⁵AYM, 19.10.2005 T. 2003/66 E. 2005/72 K., RG: T.24.11.2007, S.26710.

Mahkemesinin kararı, küçük ölçekli işyerleri için geçerli olabilecek gerekçelerin, yirmi dokuz ya da daha az sayıda işçi bulunduran orta ölçekli işyerlerinden söz edildiğinde geçerliliğini yitirdiği gerekçesiyle eleştirilmiştir. Bu karar, otuz işçi kıstasının yalnızca küçük işyerlerinin özellikleri sebebiyle getirildiğine dair gerekçeyi de anlamsız kılmaktadır. Otuz işçi kıstası yalnızca küçük işyerlerini değil, birçok orta ölçekli işletmenin de iş güvencesi düzenlemeleri kapsamı haricinde bırakılmasına neden olmaktadır³⁶.

İşçi sayısının tespitinde İK m.18/4 düzenlemesi gereğince aynı iş kolunda işverenin birden çok işyerinin olması halinde bu işyerlerinde iş gören toplam işçi sayısı esas alınmalıdır³⁷. Bu düzenleme ile bazı işverenlerin işçileri sadece iş güvencesi kapsamı haricinde bırakmak için işyerlerini bölerek otuz işçinin altında kalmasının önlenmesi istenmiştir. Yargıtay, bu sayının tespitinde, işçinin sözleşmesinin feshi tarihinde, işverenin işyerinde çalışan bordrolu işçilerin sayısının esas alınması gerektiğini ifade etmektedir³⁸. Fakat bu kararlar, işverenler tarafından kötüye kullanılabilecektir. Örneğin otuzun üstünde işçi çalıştıran işveren önce birkaç kişinin iş sözleşmesini fesheder ve sayı otuzun altına düştüğünde diğer işçilerin de sözleşmesini feshedebilir³⁹. Yargıtay’a göre, tüm işçiler dava açmışsa iş sözleşmesi askıda kabul edildiğinden otuz işçi şartı açısından bu işçilerin göz önüne alınması gerekmektedir⁴⁰.

Kanunda aksi düzenlenmediği için, belirsiz ve belirli süreli, tam ve kısmi süreli iş sözleşmesiyle iş görenlerin tamamı otuz işçi sayısının içine girmektedir⁴¹. Bununla birlikte, sürekli olmayan işlerde çalışanlar, işyerinde staj yapan öğrenciler ve stajyerler, çıraklar, alt işveren çalışanları ve ödünç (geçici) iş ilişkisi kapsamındaki işveren yanındaki işçileri, bu sayı hesabına katılmazlar⁴².

Mevsimlik işçilerin bu otuz sayısının hesabında dikkate alınıp alınmayacağı hususunda Kanunda açıklık bulunmasa da, doktrin ve Yargıtay’a göre, Kanunda aksi belirtilmediği için otuz işçinin belirlenmesinde mevsimlik işçiler de hesaba dahil edilmelidir⁴³. Yargıtay’a göre, otuz işçi sayısına dair kanun düzenlemesi nispi emredici

³⁶Çelik, Nuri, “İş Güvencesi Kapsamı İle İlgili Otuz İşçi Sayısını Düzenleyen İş Kanunu Kuralının İptali İsteminin Anayasa Mahkemesince Reddi Üzerine Düşünceler”, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl: 6, Sayı: 12, Güz 2007/2, (Otuz İşçi), s. 4; Süzek, s. 556; Başterzi, s. 633 vd.

³⁷Odaman, Serkan, “Yurtdışında Çalışan İşçilerin İş Güvencesi Açısından İşçi Sayısının Tespitine Etkisi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 2, Sayı: 6, Haziran 2007, (İşçi Sayısı), s. 84.

³⁸Y. 22. HD. 22.01.2018 E. 2017/45868 E. 2018/959 K.; Y. 9. HD. 20.12.2017 T. 2017/446 E. 2017/21905 K..<https://karararama.yargitay.gov.tr/Yargitay/BilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 01.03.2021.

³⁹Çelik/Caniklioglu/Canbolat, s. 478.

⁴⁰Yarg. 22. HD, T. 29.03.2012, E. 2011/13231, K. 2012/5909. <https://karararama.yargitay.gov.tr/Yargitay/BilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 02.03.2021.

⁴¹Ekonomi, Münir, Hizmet Akdinin Feshi Ve İş Güvencesi (Hizmet Akdinin Feshi), Çimento İşveren Dergisi, Mart 2003 Ekim, s.40- 42.

⁴²Çelik, Nuri, İş Hukuku Dersleri, 22. Bası, İstanbul: Beta Basım Yayın, 2009, s. 218; Çil, Şahin, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, 2015-2016 Yılları, 7. Baskı, Yetkin Yayınları, Temmuz 2016, (İş Hukuku) s.212-214; Çelik/Caniklioglu/Canbolat, s.455; Y. 22. HD. T.08.05.2012, E. 2011/16421, K. 2012/9247, <https://karararama.yargitay.gov.tr/Yargitay/BilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 03.03.2021.

⁴³Alp, Mustafa, İşçinin Feshe Karşı Korunması (İş Güvencesi Yasası), DEÜ Hukuk Fakültesi Dergisi, S.5, 2003, s. 9; Y. 22. HD., T.17.03.2014, E. 2014/5691, K.2014/6340, <https://karararama.yargitay.gov.tr/Yargitay/BilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 03.03.2021.

nitelikte olup, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile bu sayı her daim işçi yararına değiştirilebilir özelliktedir⁴⁴.

2. İşçilerin Altı Aylık Kıdeminin Bulunması

İş güvencesinin kapsamının belirlendiği İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca, çalışanın iş güvencesinden faydalanabilmesi için asgarî altı aylık kıdemi bulunmalıdır. Bu maddeye göre, yer altı işçileri açısından altı aylık kıdem koşulu bulunmamaktadır⁴⁵. Ayrıca bu maddenin 4. fıkrasına göre, altı aylık sürenin hesaplanmasında, işverenin aynı ya da farklı işletmelerinde geçirdiği süreler birleştirilir⁴⁶. İşverenin bu iş yerlerinin aynı iş kolunda veya aynı coğrafi sınırlar içinde olması zorunlu değildir. Bu süre hesaplanmasında, iş sözleşmesinin akdedildiği tarih değil, işçinin fiili olarak işe başladığı tarih dikkate alınmalıdır⁴⁷.

İşçinin holding ya da şirketler topluluğu içinde gerçekleştirdiği çalışma sürelerinin birleştirilip birleştirilmeyeceği konusuna ilişkin olarak bu sürelerin birleştirilmeyeceği kabul edilmektedir⁴⁸. İşveren, bu altı aylık sürenin dolmaması için, bu süreden kısa bir süre evvel iş sözleşmesini feshederse, bu fesih dürüstlük kuralına aykırı görülerek geçersiz kabul edilmelidir⁴⁹. Altı aylık sürenin hesaplanmasında sözleşmenin askıda olduğu süreler de göz önüne alınmalıdır⁵⁰. Altı aylık çalışma süresinin tamamlandığının kabulü için fesih tebligatının işçiye tebliğ edildiği tarih göz önüne alınmalıdır⁵¹. İşverenler, iş güvencesi hükümlerinin uygulanmasını önlemek için altı aylık sürenin bitiminden kısa bir süre önce sözleşmeyi feshedebilirler. Bu şekilde bir feshin hukuki sonucuna ilişkin farklı fikirler öne sürülmüştür. Bir görüş uyarınca, bu durumda işveren fesih hakkını kötüye kullandığından işçi, İK m. 17/6'da yer alan kötü niyet tazminatına

⁴⁴ Y. 22. HD. 22.01.2018 T. 2017/45868 E. 2018/959 K.; Y. 9. HD., T.22.11.2017, E. 2017/692, K.2017/18815, <https://karararama.yargitay.gov.tr/Yargitay/BilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 04.03.2021.

⁴⁵ **Süzek**, s.577.

⁴⁶ **Centel**, İş Güvencesi, s.48; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.460; **Süzek**, s. 578-579; **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku, s.501; **Ergin**, Hediye, Türk Ve Alman Hukukunda İş Sözleşmesinin Sağlık Nedeniyle Sona Ermesi, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 2009, s.75; Y. 22. HD. T.25.09.2014, E. 2014/20739, K.2014/25774, <https://karararama.yargitay.gov.tr/Yargitay/BilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 05.03.2021.

⁴⁷ **Günay** Cevdet İlhan, “İş Güvencesi Uygulamasında Hukuki Sorunlar ve Öneriler”, Osman Güven Çankaya'ya Armağan, Kamu-İş Yayınları, 2010, (İş Güvencesi), s. 156.

⁴⁸ **Ekonomi**, Münir, İş Güvencesinde Yararlanma Şartı Olarak İşçinin Altı Aylık Kıdemi (Bekleme Süresi), Legal İSGHD IX, S. 34, 2012, (Altı Aylık Kıdem) s.6; **Gökçe**, Erdal, Türk İş Hukukunda İşe İade Davası, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2008, s.65.

⁴⁹ **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.459; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.339; **Süzek**, 580; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, 203; Y. 9. HD., T. 09.11.2017, E. 2016/28920, K. 2017/17860, <https://karararama.yargitay.gov.tr/Yargitay/BilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 06.03.2021.

⁵⁰ **Güzel**, Ali, “İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi”, İş Güvencesi, Sendikalar Yasası, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası Semineri, İstanbul Barosu-Galatasaray Üniversitesi, İstanbul, 2004, (İş Güvencesi), s. 33; **Ekonomi**, Altı Aylık Kıdem, s. 14-15; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 174.

⁵¹ **Ekonomi**, Münir, “Yeni İş Kanunu Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi Semineri”, TÜSİAD İş Kanunu Toplantı Dizisi-I, İstanbul, Mart 2005, (Sözleşmenin Feshi), s. 43; **Süzek**, s. 560; **Kar**, İş Güvencesi, B.3, s. 97.

hak kazanacaktır⁵². Başka bir görüş uyarınca, altı aylık sürenin bitmesine kısa sürede bu şekilde bir fesih halinde işverenin dürüstlük kurallarına aykırı hareket ettiği, TBK m. 175 düzenlemesinin kıyasen uygulanarak işverenin hedeflediği sonuca ulaşamaması sağlanmalıdır⁵³. Katıldığımız diğer bir görüş uyarınca işçinin iş sözleşmesinin altı aylık sürenin bitmesinden az bir süre evvel feshedilmesi durumunda işçi iş güvencesinden yararlanmalıdır. Zira bu durum işveren açısından hakkın kötüye kullanılması oluşturduğundan, bu kötüye kullanmanın genel yaptırımını, işverenin ulaşmak istediği amaç ve hukuki sonucun önlenmesidir⁵⁴. Bu durumun uyuşmazlığa konu olması halinde iş akdinin dürüstlük kuralına aykırı şekilde feshedildiği kanısına varılması durumunda mahkeme, somut olayı da dikkate alarak altı aylık sürenin tamamlandığını kabul etmelidir.

3. Belirli Konumdaki İşveren Vekili Olmamak

İş güvencesinden yararlanabilmesi için işçinin, İş Kanunu m.18/son⁵⁵ düzenlemesinde yer alan belirli konumdaki işveren vekillerinden olmaması gerektiği belirtilmiştir. Bu maddeye göre, işletmenin bütününü yöneten işveren vekilleri ve yardımcıları, iş güvencesinden yararlanamayacak işveren vekilleri olarak kabul edilmiştir. Örneğin işletmenin bütününü idare eden genel müdürler ve yardımcıları iş güvencesi çerçevesi haricinde tutulmuştur⁵⁶. Yargıtay da genel müdür yardımcısını, işletmenin tümünü idare eden işveren vekilinin yardımcısı kabul edilmiştir⁵⁷. Bununla birlikte, işletmenin bütününü yönetmese de işyerinin tümünü idare eden ve işçiyi istihdam etmeye ve işten çıkarmaya yetkili olan işveren vekilleri de iş güvencesinden yararlanamayacaktır⁵⁸ ve Yargıtay uygulaması da bu yöndedir⁵⁹.

⁵² **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.974-975; **Alpagut**, Gülsevil, “İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi, III. Yılında İş Yasası”, Türkiye Toprak İşverenleri Sendikası, İstanbul, 2005, (İş Güvencesi), s. 209; **Manav**, A. Eda, “İş Hukukunda Geçersiz Feshin Hukuken Geçerli Fesih Sayıldığı Haller”, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt:11, Sayı:2, 2010, (Geçersiz Fesih), s. 62; **Çankaya/Günay/Göktaş**, s.174.

⁵³ **Akyiğit**, İşe İade, s. 233; **Soyer**, M. Polat, Feshe Karşı Korumanın Genel Çerçevesi ve Yargıtay Kararları Işığında Uygulama Sorunları, İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları, İstanbul:Legal, 2005, (Uygulama Sorunları), s. 27-69; Yarg. 9. HD, T. 15.10.2010, E. 2009/30688, K. 2010/29172, <https://karararama.yargitay.gov.tr/Yargitay/BilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 22.03.2021.

⁵⁴ **Süzek**, s. 563; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 189-190.

⁵⁵ İş Kanunu m.18/son: “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.”

⁵⁶ **Süzek**, s. 563-564; **Şahlanan**, Fevzi, “Şirket Birleşmelerinde İşletme Gereklileri ile İş Akdinin Feshi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 1, Sayı: 4, Aralık 2006, (İşletme Gereklileri), s. 15.

⁵⁷ Yarg. 22. HD, T. 08.12.2015, E. 2015/28602, K. 2015/34038, <https://karararama.yargitay.gov.tr/Yargitay/BilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 08.03.2021.

⁵⁸ **Akyiğit**, Ercan, “İşveren Vekilinin İş Güvencesi”, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Yıl:2004, Cilt:7, Sayı:4, s. 1-17; **Süzek**, s. 564; **Alpagut**, Yargıtay Kararları, s 91.

⁵⁹ Yarg. 9. HD, T. 25.01.2018, E. 2016/33456, K. 2018/1280, <https://karararama.yargitay.gov.tr/Yargitay/BilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 08.03.2021.

4. Belirsiz Süreli İş Sözleşmesinin Bulunması

İş Kanunu m.18/1 gereğince işçinin iş güvencesi düzenlemelerinden faydalanabilmesi için, iş sözleşmesinin belirsiz süreli iş sözleşmesi olması gerekmektedir⁶⁰. İK m.8'de iş sözleşmesi, işçinin bağımlı şekilde çalıştığı ve işverenin ücret ödeme borcunu yerine getirdiği sözleşme şeklinde tanımlanmıştır. Basın İş Kanununda da ayrı bir sözleşme tanımı getirilmemiş, sadece gazetecinin tanımı yapılmıştır. Diğer bir deyişle, iş güvencesinden yararlanacak gazeteciler açısından da iş sözleşmesinin tanımı aynıdır.

İş sözleşmesinin; belirsiz veya belirli süreli gibi türleri bulunmakta olup, kural olarak, iş sözleşmesi, iş hukukunda belirsiz sürelidir. Belirli süreli iş sözleşmesi ise istisnadır⁶¹. İş güvencesi kapsamında bulunmayan belirli süreli iş akdi, akdin yapıldığı esnada hukuki ilişkinin süreceği zaman diliminin taraflarca bilindiği ya da öngörülebildiği, bu sürenin açıkça ya da örtülü şekilde taraflarca belirlendiği sözleşme şeklinde ifade edilmektedir⁶².

İş güvencesinin yer aldığı 18. madde uyarınca belirli süreli iş sözleşmesiyle istihdam edilen işçiler bu güvenceden yararlanamayacaktır. Belirli süreli iş sözleşmesiyle iş gören işçilerin iş güvencesi alanı haricinde bırakılması, bu sözleşmelerde belirlenen süreden önce önce haklı neden dışında iş sözleşmesi feshedilemeyeceğinden, göreceli bir iş güvencesi temin etmektedir⁶³.

Öte yandan, İş Kanunu m.11/2 uyarınca zincirleme yapılması sebebiyle belirsiz nitelik taşıyan iş sözleşmeleri ve belirli süreli iş sözleşmesi kurallarına uymayan iş sözleşmelerine bağlı iş gören çalışanlar da iş güvencesi kapsamındadır⁶⁴. Ayrıca iş sözleşmesinin belirli veya belirsiz süreli olduğu kesin olarak belirlenemiyorsa, sözleşme belirsiz süreli kabul edilmeli ve çalışan, iş güvencesinden faydalandırılmalıdır⁶⁵. Yargıtay anılan hükmü dikkate alarak, esaslı neden bulunduğu müddetçe, belirli süreli sözleşmenin birden fazla kez yenilenmesi durumunda sözleşmenin belirsiz süreli olduğuna karar vermektedir⁶⁶. Bu çerçevede, işçinin bağlı olduğu sözleşmenin türünü belirlerken, işin özelliği nedeniyle belirli süre konulan bir iş olup olmadığı veya işin belirli bir dönem içinde bitirilmesinin gerekip gerekmediği yahut işin belirli bir olgunun meydana

⁶⁰ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.487; Ekonomi, Münir, 4857 Sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Hukuka Uygunluğu (I)-Kavram Süre ve Yenilenme-, Legal İSGHD III, S. 9, 2006, s. 18 vd.Süzek, 583; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 340; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, 199; Centel, İş Güvencesi, 34-35.

⁶¹ Centel, İş Güvencesi, 34.

⁶² Çil, Şahin, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Osman Güven Çankaya'ya Armağan, Beta Yayınları, İstanbul, 2010, (Belirli Süreli) s.33; Canbolat, Talat, Mevzuatta Öngörülen Bazı İş Sözleşmesi Türlerinin 4857 Sayılı İş Kanununun Belirli Süreli İş Sözleşmesine İlişkin Esasları Yönünden Değerlendirilmesi, Legal İSGHD, 2007, S. 13, s.192-193; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.159; Süzek, s.250; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.136; Narmanlioğlu, İş Hukuku, s.213 vd.; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.67.

⁶³ Soyer, Feshe Karşı Koruma, s.2.

⁶⁴ Süzek, s.250; Taşkent, İş Güvencesi, s.225; Ertabak, s.163

⁶⁵ Ulucan, Devrim, 4857 Sayılı Kanuna Göre İş Sözleşmesi Türleri, Yeni İş Yasası, Türkiye Toprak İşverenleri Sendikası, İstanbul, 2003, s.39; Ekonomi, Belirli Süreli Sözleşme, s. 81.

⁶⁶ Y. 9. HD. T.15.01.2018, E. 2016/33188, K. 2018/28, <https://karararama.yargitay.gov.tr/> Yargıtay BilgiBankasıIstemciWeb/, erişim tarihi: 09.03.2021.

gelmesiyle sonlanmasının kararlaştırılması gibi objektif bir durumun bulunup bulunmadığının araştırılması gerektiği ve bunlardan birinin bulunması durumunda sözleşmenin belirli nitelikte olduğu değerlendirilmesi yapılmalıdır⁶⁷.

Yargıtay'a göre belirli süreli iş sözleşmesi, objektif şartlara tabi şekilde yapılmalıdır. Örneğin bir tesisin yapımı veya bu tesiste makinelerin montajlarının yapılarak tesisin üretime hazır duruma getirilmesi işleri, belli bir işin bitirilmesi kavramını içerdiğinden belirli süreli iş kabul edilmiştir⁶⁸.

C. İş Kanunu veya Basın İş Kanununda Belirsiz Süreli İş Sözleşmesinin İşverence Feshi

İşçinin iş güvencesi düzenlemelerinden faydalanabilmesi için iş sözleşmesi; belirsiz süreli iş sözleşmesi olmalı, bu sözleşme işverence feshedilmeli ve işçi, İş Kanunu ve Basın İş Kanunu hükümleri içinde olmalıdır (İK m. 18/1). Yasada sadece belirsiz süreli iş sözleşmeleri kapsam altına alındığından, belirli süreli iş akitleri ile iş gören işçiler iş güvencesi düzenlemelerinden yararlanamayacaktır⁶⁹.

İş güvencesi kavramı, işverenin iş sözleşmesinin feshine karşı işçiyi teminat altına almaktadır. Bu nedenle, iş sözleşmesinin işverence feshi haricinde bir gerekçeyle, örnek olarak tarafların anlaşması, süreli fesih veya haklı nedenle işçi tarafından sözleşmesinin feshedilmesi hallerinde işçi, iş güvencesinden faydalanamaz⁷⁰. Fakat işverenin uyguladığı baskı sonucu işçi iş sözleşmesinin feshine mecbur bırakılmışsa işe iade davası açabilir⁷¹.

İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'na göre, asgarî altı aylık kıdemi bulunan, otuz veya daha fazla sayıda çalışanın iş gördüğü bir işyerinde çalışmasını devam ettiren, kanunda gösterilen işveren vekili tanımına girmeyen ve belirsiz süreli iş sözleşmesine istinaden çalışan işçiler iş güvencesi kapsamı içindedir. İşveren bu kanunla kapsamındaki işçilerin sözleşmesini feshetmek istediğinde İK m. 18 ve devamı maddelerindeki hükümlere uygun hareket etmek zorundadır. Bu düzenlemelere göre işveren, işçinin yeterliliğinden veya hareketlerinden yahut işletmenin, işyerinin özelliklerinden ya da işin gereklerinden doğan geçerli bir sebep göstermek ve bu bağlamda işveren, İş Kanunu m. 19/1 gereğince feshi yazılı şekilde yapmak, fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır⁷².

Geçerli bir sebep bulunmaksızın iş sözleşmesinin feshi durumunda, İK m.20 düzenlemesi gereğince işçi bu feshe karşı itiraz edebilecektir⁷³. İş güvencesinin gerçek anlamda olabilmesi, etkin bir yargılama ile temin edilecektir. İşveren tarafından geçerli bir sebebe dayanmaksızın belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshi durumunda, işçi

⁶⁷Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.141.

⁶⁸Y. 22. HD., T. 23.11.2017, E., 2017/44172, K. 2017/26494, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 10.03.2021.

⁶⁹Çelik/Caniklioglu/Canbolat, s. 487.

⁷⁰Günay, İş Güvencesi, s. 174; Çil, İş Güvencesi, s. 33.

⁷¹Kar, İş Güvencesi, s. 249-250.

⁷²Öztürk Bilgin, Esmâ Nur, İşe İade Davasının Sonuçları, Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2019, s.12-13.

⁷³Demir, Ömer Faruk, "İşe İade Davasında Yargılama", Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 22, Sayı: 37, 2017, s. 289.

bakımından doğrudan geçersiz feshin sonuçları oluşmayacaktır. İşçinin bu neticeyi elde edebilmesi için İş Kanunu m. 20 uyarınca ilk olarak zorunlu arabulucuya başvuru yapması, tarafların arabulucu önünde anlaşmaya varamaması durumunda Kanunda yer alan süre içinde mahkemede dava açması gerekmektedir⁷⁴.

III. İŞ GÜVENCESİ DÜZENLEMELERİ KAPSAMINDA İŞ AKDİNİN FESHİ

Fesih, karşı tarafa yönlendirilen, sözleşmeyi derhal veya belli sürenin bitimiyle yürürlükten kaldıran, yenilik doğuran bir hakka yol açan tek yönlü bir irade beyanıdır⁷⁵. İş sözleşmesinin feshi kavramı ise, işçiyle işveren arasında iş veya hizmet görmek amacıyla yapılan iş sözleşmesini sonlandırmaya yönelik tek taraflı irade beyanı şeklinde tanımlanabilir⁷⁶.

İş sözleşmesi, haklı / geçerli veya geçersiz sebeplerle feshedilebilir⁷⁷. İş Kanununda geçerli fesih nedenleri tek tek gösterilmemiş, yukarıda belirtildiği üzere kanunun lafzında genel olarak ifade edilmiştir⁷⁸.

A. Feshin Geçerli Sebebe Dayanması

1. Geçerli Sebep Kavramı

Kanuna göre iş güvencesi çerçevesinde bulunan işçinin, belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi için işverenin geçerli neden bildirme zorunluluğu bulunmaktadır (İK m.18/1). Bu hükümde yer alan “geçerli sebep (neden)” kavramı, haklı sebep kadar ağır olmasa da işçinin bizzat kendinden ya da işyerinden kaynaklanan, işin veya işletmenin işleyişi ve düzenine olumsuz şekilde etki eden, işçinin çalışma edimini gereğince ifa etmesini önleyen nedenlerdir⁷⁹. Anılan maddenin gerekçesinde de geçerli fesih için kabul edilebilecek nedenlerin, işçinin iş görme edimini bizzat kendisinden kaynaklanan veya işyerinden doğan nedenlerle ciddi bir şekilde menfi

⁷⁴ **Karacabey**, Kürşat, “Zorunlu Arabuluculuğun Hukukun Temel İlkelerine Aykırılığı ve Uygulanabilirliğine Dair Sorunlar”, Ankara Barosu Dergisi, Yıl: 74, Sayı: 1, 2016, s. 476.

⁷⁵ **Oğuzman**, Kemal / **Öz**, Turgut, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C. 1, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2014, s.448

⁷⁶ **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.425; **Süzek**, s.531-532; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.311; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s.182.

⁷⁷ **Süzek**, Sarper, **İşçinin Yetersizliği Veya Davranışları Nedeniyle Geçerli Fesih**, A. Can Tuncay’a Armağan, (İşçinin Yetersizliği), 2005, s.566.

⁷⁸ **Kara**, Etemiş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Geçerli Nedenle Feshi Ve Sonuçları, 2. Bası, Ankara 2008, s.59; **Baysal**, s.34; **Centel**, İş Güvencesi, s. 67; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.470.

⁷⁹ **Demir**, Fevzi, “Geçerli Sebep Fesih Kavramı ve Uygulama”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı: 10, 2006, (Geçerli Sebep); **Süzek**, S. 567; **Güzel**, İşGüvencesi, s. 41-42; **Ulucan**, s.39.

olarak etki eden ve iş görme edimini gereğince ifa etmesine imkân tanımayan sebepler olduğu belirtilmiştir⁸⁰.

2. Geçerli Fesih Sebepleri

a. Genel Olarak

Geçerli fesih sebepleri; işçinin verimsizliği, yetersizliği veya işçinin davranışlarından meydana gelen olumsuzluklar yani işçiden kaynaklanan nedenler olabilecektir. Bu nedenler, işyerinin ya da işin niteliğinden doğan sebepler de olabilir. İş Kanunu m. 18/1’de düzenlenen geçerli fesih halleri ve süreli fesih (m.17), ILO Sözleşmesi hükümleri ile aynı yöndedir.

İş Mahkemesi önüne gelen davada feshin geçerli olup olmadığı belirlerken fesih sebebinin kanunda yer alan fesih hallerinden birine girip girmediğini inceleyecektir. Yine İş Kanunu m.20/2 hükmüne göre davada geçerli fesih nedenini ispat külfeti işverendedir ve işveren fesih bildiriminde belirttiği nedene ilişkin olarak detaylı somut bilgiler sunmalıdır. Örneğin işçinin kusurlu eyleminin zamanı, meydana geliş şekli ve iş ilişkisini olumsuz yönde nasıl etkilediğine ilişkin bilgiler vermelidir⁸¹.

b. İşçi Kaynaklı Geçerli Sebepler

İşçinin yetersizliği, verimsizliği ya da davranışlarından doğan nedenler, işçi kaynaklı geçerli nedenler şeklinde tanımlanabilir. Bu geçerli nedenler, İK m.25’de yer alan haklı sebeplerin haricinde kalan ve işyerinde işin yerine getirilmesine önemli ölçüde olumsuz yönde etki eden sebeplerdir. İşçinin yetersizliğinden veya davranışlarından doğan bu sebepler, sadece işyerinde olumsuz hallere yol açması durumunda geçerli fesih neden olabilirler. İşçinin sosyal anlamda olumsuz bir hareketi, toplum içinde veya etik açıdan uygun görülmecek bir davranış, işletmedeki faaliyetlere ve iş ilişkisine menfi etkide bulunmuyorsa, geçerli sebep olarak sayılmayacaktır⁸².

İşçinin yeterliliği kavramı, işçinin iş sözleşmesine konu olan işi veya görevi etkin bir şekilde yerine getirebilmesi için bulunması gerekli özellikleri, gereksinim duyulan yetenek, bilgi ve beceriler, donanım anlamına gelmektedir. İşçinin yetersizliği kavramı kanunda örneklendirilmiş olmasa bile, maddenin gerekçesinde benzer işi yapanlardan ortalama olarak az randımanlı çalışma, benzer nitelikte iş yapanların sahip oldukları niteliklere göre umulandan daha düşük performans gösterme, işe konsantrenin azalması,

⁸⁰4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Yenilenmiş 4. Baskı, s. 95, https://www.tisk.org.tr/tr/e-yayinlar/is_kanunu_yenilenmis_4_baski/pdf_is_kanunu_yenilenmis_4_baski.pdf,

⁸¹Koç, Sedef, “İş Sözleşmesinin Geçerli Nedenle Feshinde İspat Sorunu”, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2012/1, 2012, s.291.

⁸²4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Yenilenmiş 4. Baskı, s. 95, https://www.tisk.org.tr/tr/e-yayinlar/is_kanunu_yenilenmis_4_baski/pdf_is_kanunu_yenilenmis_4_baski.pdf, (erişim tarihi 26.03.2021)

işe yeteneği olmama, işi kavrama yetersizliği, sıklıkla hastalanma, sık rapor alma⁸³, işin gereği şekilde yapılmasını sürekli olarak önleyen hastalık, uyum yetersizliği gibi sebepler belirtilmiştir⁸⁴. İşçinin yetersizliği, kusurla ilgisi olmayan, şahsi beceri ve niteliklerin somut iş için uygun olmamasıdır. Bu eksiklikler, tedavi edilebilecek veya başka yollarla kısa sürede yeniden tesisi edilebilecek özellikler değildir⁸⁵.

Yetersizlik sebebine dayanılması için ve ispat açısından işyerinde performans değerlendirme sistemi kullanılabilir. İşçinin performansı, üretimde harcadığı ve üretime verdiği emeğin kalitesi ve seviyesidir⁸⁶. Bu sistemin işyerinde düzenli şekilde işletilmesi, sonucun işçiye bildirilmesi, savunmasının alınması, uyarıların yapılması ve alıcılardan gelen şikâyetlerin bir arada değerlendirilmesi gerekmektedir. Performans değerlendirmesi sonucunda işçinin uyarılması ve sonucun sürekli şekilde değişmemesi feshin geçerli sebebe dayandığını gösterecektir. İşçinin kısa süreli performans düşüklüğü yetersizlik sonucuna ulaşmak için yeterli değildir. İşçinin kötü performansının olumsuz şekilde yetersizlik olarak tanımlanabilmesi için iyiniyet kuralları kapsamında süreklilik olması gerekir⁸⁷.

Yargıtay, işçinin verimlilik ve başarı sonuçlarının⁸⁸ geçerli bir neden olarak sayılabilmesi için işyerinde objektif ölçütlerin konulmasının zorunlu olduğunu belirtmektedir. Buna göre, performans ve verimlilik ölçütleri işyerine has olmalıdır. Belirlenen performans ölçütleri işçiye bildirilmeli, işin özelliklerinden kaynaklanan bilgi, yetenek, tecrübe gibi nitelikler, işletmeye uygun hareketler ve işçiden yapması umulan iş ve bireysel gelişim hedeflerinde bu ölçütler temel alınmalıdır. Bu ölçütler işçinin görev tanımı, verimi, işverenin kurumsal kuralları ve işletme kurallarına uygun olarak somut şekilde ilan edilmeli ve bu ölçütlere ilişkin performans değerlendirme formları düzenlenmelidir. Ayrıca işyerine mahsus işçilerin performansının ele alınacağı, performans değerlendirme sistemi de oluşturulmalıdır⁸⁹. Yargıtay ayrıca işçiler için belirlenen hedeflerin yerine getirilebilir ve gerçekçi şekilde belirlenip belirlenmediği, iş

⁸³ Y. 9. HD. T.22.01.2018, E. 2016/35051, K. 2018/768, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 11.03.2021.

⁸⁴ **Süzek**, s. 568; **Akyiğit**, s. 260.

⁸⁵ **Çil**, Şahin, 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, Açıklamalar-Kararlar-İlgili Mevzuat, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 2. Baskı, 3 Cilt, Ankara: Turhan, 2007 (İş Kanunu), s. 935; **Alpagut**, Yargıtay Kararları, s. 92; Yarg. 9. HD, T. 18.03.2008, E. 2007/27584, K. 2008/5327, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 12.03.2021.

⁸⁶ **Caniklioğlu**, Nurşen, İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Geçerli Sebeplerle Feshi, Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ender Demir ve Beste Gemici Filiz (Drl.), 1.Baskı, Seçkin Yayıncılık, 2017, (İş Sözleşmesi) s.74; **Özcan**, s.156.

⁸⁷ **Engin** Murat, “İş Sözleşmesinin Feshinde İspat Sorunları”, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2006/1, (İspat), s. 44; **Alpagut**, Yargıtay Kararları, s. 92.

⁸⁸ İşçinin verimlilik performansı, yaptığı işin özelliği de göz önüne alınarak objektif kriterlerle ölçümlenmesidir. Bkz. **Ekmekçi**, Ömer, “4773 Sayılı İş Güvencesi Yasası Karşısında Yargının Durumu Ve Ortaya Çıkabilecek Uygulama Sorunları Üzerine”, MESS Mercek Dergisi, Ekim 2002, Özel Sayı, 102.

⁸⁹ Yarg. 9. HD, T. 10.12.2015, E. 2015/24521, K. 2015/35075; Yarg. 22. HD, T. 19.10.2015, E. 2015/24821, K. 2015/29009, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 14.03.2021.

bölümündeki işin işçinin uzmanlığı veya görev tanımı içinde kalıp kalmadığı hususlarının da denetlenmesi gerektiğine karar vermiştir⁹⁰.

İşçinin yetersizliği yanında işçinin davranışları da iş sözleşmesinin feshi sebebi olabilmektedir. İşçinin davranışlarından doğabilecek geçerli sebepler, İş Kanununda açık şekilde gösterilmemiş olup, madde gerekçesinde işverene zarar verme veya daha önce verilen zararın tekrarı gerginliği oluşturmak işyerinde rahatsızlık oluşturacak biçimde diğer işçilerden borç para istemek, işçileri işveren aleyhine kışkırtmak, uyarılara karşın işini yetersiz veya eksik şekilde yapmak, iş akışına ve iş ortamına olumsuz etki edecek şekilde diğer kişilerle ilişkilere girmek, iş ortamına zarar verecek şekilde uzun telefon görüşmeleri yapmak, çoğunlukla işe geç kalmak ve işini aksatacak biçimde iş sahasında boş boş dolaşmak, üstleri ya da arkadaşları ile önemli geçimsizlikler yaşamak, sıklıkla gereksiz şekilde arkadaşlarıyla tartışmak gibi davranışlar örnek verilmiştir⁹¹.

İşçinin davranışlarından doğan geçerli sebepler, işçinin iş sözleşmesinden kaynaklanan borca aykırılık durumları olup bu durumlarda işçinin kusuru aranmaktadır. Burada kasıt aranması gerekmez ve işçinin göstermesi gereken özen yükümlülüğüne aykırı davranışlar ile ihmalî davranış ile ihlal de yeterli görülmektedir⁹². Uygulamada iş sözleşmesinin işverence haklı nedenle feshi ile işçinin hareketlerinden kaynaklı geçerli sebeple feshi halleri çok kesin şekilde ayrılmamaktadır. Bu noktada temel kıstas olarak taraflar arasındaki güven ilişkisinin ne oranda zedelendiğinin kullanılabilmesi belirtilmiştir. Örneğin taraflar arasındaki güven ilişkisi geri dönmeyecek şekilde yıkılmışsa işçinin davranışı haklı nedenle feshe sebep oluşturur. Bu ağırlıkta olmayan güven ilişkisi zedelenmelerinde, iş sözleşmesinin sürmesi beklenemiyorsa, işçinin davranışı geçerli fesih sebebi oluşturur⁹³.

c. İşyeri ya da İşin Niteliklerinden Kaynaklı Geçerli Nedenler

İş Kanunu m.18/1 düzenlemesinde geçerli fesih nedeni oluşturabilecek sebeplerin işletme, işyeri veya işin niteliklerinden de doğabileceği hükmü getirilmiştir⁹⁴. Bu fesih nedeni; işçinin şahsiyeti ile ilgisi olmayan, ekonomik zorluklar ya da yeniden yapılanma ihtiyacına yahut teknolojik gelişmelere tabi olarak, işyerinde işçinin yapacağı işin sona

⁹⁰ Y. 22. HD. 15.03.2018 T. 2018/3375-6973, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 15.03.2021; Özcan, s.157-159.

⁹¹ 4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Yenilenmiş 4.Baskı, s. 96, https://www.tisk.org.tr/tr/e-yayinlar/is_kanunu_yenilenmis_4_baski/pdf_is_kanunu_yenilenmis_4_baski.pdf, erişim tarihi: 14.03.2021.

⁹² **Gerek**, Nüvit, “4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında İş Güvencesi”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 23, Sayı: 2-3, Kasım 2010-Şubat 2011, (İş Güvencesi), s. 4; **Süzek**, s. 574-575; Yarg. 9. HD, T. 21.12.2017, E. 2016/32606, K. 2017/21996; <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 15.03.2021.

⁹³ **Alpagut**, Gülsevil, “İş Sözleşmesinin Feshinde Haklı-Geçerli Neden Ayrımı ve Yargıtay’ın Konuya İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 1, Mart 2006, (İş Sözleşmesi), s. 81; **Yıldız**, Gaye Burcu, “İşçinin İş Saatleri İçinde Özel Amaçlı İnternet Kullanımının İş Sözleşmesinin Feshi Açısından Değerlendirilmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 16, Aralık 2009, s. 118.

⁹⁴ **Keser**, Hakan, İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016, s.393.

ermesi ya da nitelik değiştirmesi nedeniyle çalışmayı sürdürme imkânının kalmaması neticesinde açığa çıkan işgücü fazlasına son verilmesi şeklinde tanımlanabilir⁹⁵.

İşletmeden veya iş yerinden kaynaklanan sebepler, işyerinin dışı ve iinden doğan nedenler olarak ikiye ayrılır. Örneğin işyeri dışından kaynaklanan sebeplere, talep, sipariş ve satın imknlarının düşmesi, kriz, piyasadaki durgunluk, dış pazar talebinin olmaması veya enerji sıkıntısı gibi gereklerle işyerinde işin devamının imkânsız hale gelmesi gibi sebepler örnek verilebilir. İşyerinin iinden gelen sebeplere ise yeni teknolojinin veya yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması, işyerinin fiziken daraltılması veya işyerlerinin bazı sektörlerinin iptal edilmesi, birtakım iş alanlarının kaldırılması gibi sebepler örnek verilebilir⁹⁶.

İşletmeden veya işin gereklerinden dolayı fesihlerde yargı denetimi konusu, feshin keyfi şekilde yapılıp yapılmadığının denetlenmesidir. Ancak işletmenin kararı, bizatihi yargı denetiminin kapsamı haricindedir. İşveren, işyerinin bir kısmını veya tamamını, kesin ya da geçici şekilde kapatabilir yahut işlerin bir kısmını alt işverene devredebilir. Bu halde yapılacak fesihte, iş sözleşmesinin feshinin son çare olup olmadığı arařtırılır⁹⁷.

3. Feshin Son are Olması

Feshe son çare olarak başvurulması ilkesi, İK'da açık şekilde yer almamaktadır. Fakat feshin geçerli olup olmadığının belirlenmesi için iş güvencesinin içeriğinde olan feshin son çare olup olmadığı konusunun da ele alınması gerekmektedir⁹⁸. Bu çerçevede bu ilke, iş akdinin geçerli sebeple feshinin gerektiği durumlarda işverenin fesihten sakınması ve işçiyi işinin başında çalıştırmak için gereken gayreti göstermesi gerekliliği şeklinde ifade edilebilir. Bu çerçevede işveren, fesih ile işten çıkarmaya alternatif daha hafif tedbirlere bařvurabilir⁹⁹. Fakat bu alternatif tedbirler alınsa bile iş ilişkisini devam ettirme olanaksız hale gelmişse fesih son çare olarak yapılmalıdır¹⁰⁰.

Uygulamada Yargıtay feshin son çare olma ilkesini kabul etmektedir. Yargıtay kararlarına göre işverenin birden çok işyeri bulunuyorsa, kendine ait diğer işyerlerinde

⁹⁵**Engin**, Murat, "İşletme Gerekleri Nedeniyle Fesih", Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2005/1, (İşletme Gerekleri), s. 223; **Süzek**, s. 585 vd.

⁹⁶4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Yenilenmiş 4.Baskı, s. 96, https://www.tisk.org.tr/tr/e-yayinlar/is_kanunu_yenilenmis_4_baski/pdf_is_kanunu_yenilenmis_4_baski.pdf; Yarg. 9. HD, T. 12.01.2005, E. 2005/7336, K. 2005/499, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 16.03.2021.

⁹⁷**Güzel**, Ali, İşletmesel Kararların Keyfilik Denetimine Tabi Olması ve Geçerli Nedenle Fesihte Son are (Ultima Ratio) İlkesinin Getirilmesi, alışma ve Toplum, S. 4, 2005, 159 vd; **Centel**, İş Güvencesi, s. 105; **Engin**, İşletme Gerekleri, s. 225; **Akyiğit**, s. 270.

⁹⁸**Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.347; **Ulusoy**, Mesut, İşletme, İşyeri ve İşin Gerekleri Nedeniyle Fesih, MESS İşveren Gazetesi, XLVII, S. 843, şubat 2010, s.10; **Narter**, s.76; Karşıt görüşler için bkz. **Ekmeççi**, Ömer, Yargıtay'ın İşe İade Davalarına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, Legal İSGDH I, 1(2004), (İşe İade), s.168; **Manav**, Hale, s.51.

⁹⁹**Centel**, İş Güvencesi, s.113; **Güzel**, Ali, İş Sözleşmesinin Geçerli Nedenle Feshinde Ultima Ratio (Son are) İlkesi Ve Uygulama Esasları, Legal Yayıncılık, A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul, 2005, (Son are İlkesi), s.61-62.

¹⁰⁰**Kurt**, Resul/**Koç**, Muzaffer, İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi-İş Güvencesi ve İşe İade Davaları, 3. Baskı, Ankara: Seçkin, Nisan 2017, s. 397; **Süzek**, s. 593; **Akyiğit**, s. 269

işçinin işe devamının olanaklı olup olmadığına bakılmalıdır¹⁰¹. İşçinin iş göreceği diğer işyerlerinin aynı işletme içerisinde bulunması, aynı iş kolunda bulunması veya aynı ilde bulunması zorunlu değildir (İK m.22). Diğer işyerinin de aynı işverenin olması yeterli kabul edilmektedir¹⁰². Bununla birlikte, Yargıtay'ın aksi yönde kararları da bulunmaktadır. Yargıtay, İK m.22 kapsamında işverene tanınan nakil yetkisinin sınırsız bir yetki olmadığını, bu yetkinin objektif olarak ve dürüstlük kuralına uygun kullanılması gerektiğini, somut olayda işçinin önceki işyerine yaklaşık 50 kilometre uzaklıktaki başka bir şubeye nakledildiğini ve işverenin nakil gerekçesini ve nakil yetkisini objektif olarak kullandığını ispatlayamadığını belirterek, davalı işverenin haksız olduğuna karar vermiştir¹⁰³.

B. Haklı Nedenle Fesih

Yasa koyucu İş Kanunu'nda haklı neden kavramını tanımlamamıştır. Bu tanıımı yapmak yerine İş Kanunu m. 24 ve 25'te haklı neden oluşturacak sebepler bentler halinde sayılmıştır¹⁰⁴. İş Kanunu'nda olmasa bile haklı sebep kavramının genel bir tanımı TBK m.435/2'de yapılmıştır. Bu maddeye göre "Sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar, haklı sebep sayılır". TBK'daki bu tanımın, İş Kanunu bakımından yol gösterici olduğu belirtilmiştir¹⁰⁵. Bu kapsamda, İş Kanunundaki haklı neden kavramı, sözleşmenin feshini gerçekleştiren taraftan, dürüstlük kuralı çerçevesinde iş ilişkisini devam ettirmesi umulmayan bütün hal ve şartlar şeklinde tanımlanmıştır¹⁰⁶.

İş sözleşmesi belirli veya belirsiz süreli olsa da, haklı nedenle fesih yapılabilir. Ancak İş Kanunu m. 10'a göre süresiz işlerde haklı nedenle fesih mümkün değildir¹⁰⁷. Bu çerçevede işçi ya da işverenin haklı nedenle sözleşmeyi feshi için edebilmesi için, işin sürekli bir iş olması gerekmektedir. Bununla birlikte haklı nedenin bulunması, feshin yapılması için yeterli görülmemektedir. Bunun yanında fesih bildiriminin de yapılması gerekir. Bu nedenle, haklı nedene dayanarak iş sözleşmesinin feshi için; sürekli bir işin bulunması, haklı bir sebep ve fesih bildiriminin yapılmış olması koşullarının birlikte bulunması gerekmektedir¹⁰⁸. Sonuç olarak haklı nedenle fesih; dürüstlük kuralı uyarınca iş ilişkisini devam ettirmesi kendinden umulmayacak tarafa belirli ve belirsiz süreli iş

¹⁰¹ Y. 9. HD. T.06.02.2018, E. 2017/19680, K. 2018/1692, [https://karararama.yargitay.gov.tr/ Yargitay BilgiBankasiIstemciWeb/](https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/), erişim tarihi: 17.03.2021.

¹⁰² Çankaya/Günay/Göktaş, s.98-99 Yarg. 9. HD, T. 21.12.2017, E. 2017/19125, K. 2017/22073, [https://karararama.yargitay.gov.tr/Yargitay BilgiBankasiIstemciWeb/](https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/), erişim tarihi: 18.03.2021.

¹⁰³ Yarg. 22. HD, T. 7.2.2018, E. 2017/11252, K. 2018/5151, [https://karararama.yargitay.gov.tr/Yargitay BilgiBankasiIstemciWeb/](https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/), erişim tarihi: 23.06.2021.

¹⁰⁴ Süzek, s.694.

¹⁰⁵ Kalkan, Arif, İş Sözleşmesinde Fesih Halleri, ERÜHFD, C. XIII, S. 1, 2018, s.302.

¹⁰⁶ Süzek, s.694; Kalkan, s.303.

¹⁰⁷ İş Kanunu m.10'a göre özelliğine göre en fazla otuz iş günü süren işlere süresiz iş, bu süreden daha çok devam edenlere sürekli iş denilmektedir, bkz. Kalkan, 303.

¹⁰⁸ Tunçomağ, Kenan / Centel, Tankut, İş Hukukunun Esasları, Ankara 2008, s. 205-206.

sözleşmesini (haklı nedenle) feshetme yetkisi veren, bozucu yenilik doğuran hak şeklinde tanımlanabilir¹⁰⁹.

İş Kanunu ve TBK'daki hükümler dışında haklı nedenle fesih halleri; Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ile Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda da düzenlenmiştir. Doktrinde haklı nedenle fesih kavramı yerine derhal fesih, süresiz fesih, önelsiz fesih gibi kavramlar da kullanılmıştır¹¹⁰.

İş Kanunu m. 24'te işçinin haklı nedenle fesih halleri; İş Kanunu m. 25'te ise işverenin haklı nedenle fesih halleri yer almıştır. Yasa koyucu gerek işçi gerekse işveren bakımından haklı nedenle fesih hallerini “sağlık sebepleri”, “ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” ve “zorlayıcı sebepler” başlıklarıyla üç bölüme ayırmıştır. İş Kanunu'nda işveren bakımından işçinin, gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlık hali de dördüncü bir grup olarak eklenmiştir. “Ahlaka ve iyiniyete uymayan haller ve benzerleri” ibaresinden anlaşıldığı gibi, bu bendin kapsamına giren durumlar sınırlı şekilde sayılmamıştır¹¹¹. Diğer bir deyişle, benzeri durumlar da haklı fesih sebebi kabul edilebilir¹¹².

Haklı bir nedenle sözleşmeyi feshetmeyi talep eden işçi ya da işverenin, bu doğrultudaki iradesini karşı tarafa yazılı olarak bildirmelidir. Çünkü haklı bir nedenle sözleşmeyi fesih hakkı bulunan işçi ya da işveren bu sözleşmenin sürdürülmesini isteyebilirler. Bununla birlikte fesih bildirimi, işçi ya da işverene ulaştığı andan başlayarak hüküm ve sonuçlarını doğurur¹¹³. Öte yandan fesih bildiriminde fesih nedeninin gösterilmesi yararlı olacaktır.

C. Fesihte Usul ve Şekil

İş güvencesi kapsamında kalan işçilerin iş sözleşmesinin belli kurallar içinde ve şekil şartları ile feshedilebileceği İş Kanununun 19. maddesinde düzenlenmiş, fesih için geçerli bir sebep bulunsa dahi sadece usul ve şekil şartlarına uygun olmaması nedeniyle feshin geçersiz olacağı belirtilmiştir. Derhal fesih hakkının ortaya çıktığı hallerde işveren, iş sözleşmesini yazılı yapılması zorunlu olmaksızın sözlü şekilde de feshedebilecektir¹¹⁴.

1. Feshin Makul Süre İçinde Yapılması

Feshin geçerli sebepten kaynaklandığı durumlarda, fesih bildiriminin kullanılması açısından kanunda bir süre konulmamıştır. Kanunda sürenin yer almaması, işverenin sınırsız fesih hakkı bulunduğu anlamına gelmemektedir. Bununla birlikte iş sözleşmesinin

¹⁰⁹ Köseoğlu, Ali Cengiz, İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Nedenlerle Bildirimli Feshi (İş Sözleşmesi), İstanbul 2011, s. 151; Narmanhoğlu, s. 416; Süzek, 694.

¹¹⁰ Süzek, s. 694; Narmanhoğlu, s. 416.

¹¹¹ Süzek, s. 718; Narmanhoğlu, s. 467.

¹¹² Kalkan, s.304.

¹¹³ Tunçomağ/Centel, s.218.

¹¹⁴ Narter, s.118; Y. HGK., T.17.01.2018, E. 2015/22-1246, K. 2018/21, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 18.03.2021.

haklı nedenle feshedileceği durumlarda ise İş Kanunu m.26/1 gereğince fesih tebligatının, haklı sebebin meydana çıktığı tarihten başlayarak altı iş günü içinde yapılması gerekmektedir¹¹⁵.

İşveren fesih hakkını, dürüstlük kuralı gereğince makul, hakkaniyete uygun ve objektif bir süre içerisinde kullanmalıdır (MK m.2)¹¹⁶. Somut olayın özelliği göz önüne alınarak geçerli nedenin ortaya çıkması ve bu nedene dayanarak işverenin fesih hakkının MK m.2'deki iyi niyet kurallarına uygun, makul bir süre içerisinde yapılması gerekmektedir¹¹⁷.

Makul sürenin tespitinde işverenin süregelen tutumunun, işverenin feshi yapmayacağına ilişkin işçide haklı bir güven meydana getirip getirmediği göz önüne alınmalıdır. İşveren feshe başvurmayaacağına ilişkin işçide bir güven oluşturmuşsa bu güvene üstünlük tanınmalıdır. İşveren, fesih yoluna başvurmayaacağına ilişkin olarak işçide güven uyandırmış ve daha sonra bu güvene aykırı hareket ederek aralarındaki sözleşmeyi feshetmesi durumunda feshin geçersiz olduğu kabul edilmelidir¹¹⁸.

Yargıtay da geçerli nedene istinaden yapılan fesihlerde, sözleşmenin makul süre içinde feshedilebileceğine karar vermektedir. Yargıtay makul süre kavramına, her somut olayın niteliklerine bakılarak karar verilmesi gerektiğini ifade etmektedir. Bilhassa işçinin hareketleri ve yetersizliği sebebi ile fesihte, fesih bildiriminin yapıldığı sırada işçinin feshe dayanak yapılan hareketleri iş yerinde olumsuz durumlara yol açmaya devam ediyor ve iş ilişkisinin sürmesini etkiliyorsa, makul sürenin geçmediğini kabul etmektedir¹¹⁹. Yine Yargıtay işçinin yetersizliğine dayanan fesihte, işçinin işveren tarafından ikaz edilmesi, ikaz üstünden uygun bir süre geçmesi ve bu sürenin geçmesine karşın işçide değişiklik olmaması durumunda fesih hakkının kullanılabileceğine karar vermektedir¹²⁰.

2. Fesih Bildiriminin Şekli

İş Kanunu'nun m.19/1 düzenlemesi gereğince işveren, fesih bildirimini yazılı yapmalıdır. Bu yazılılık koşulu, hem kanuni bir zorunluluk hem de bir geçerlilik koşuludur. Bu nedenle işverence fesih bildiriminin yazılı yapılmaması halinde bahse konu fesih geçersiz kabul edilir¹²¹. Bu şekil şartına uymayan fesihler farklı bir şekilde inceleme yapılmaksızın geçersiz feshin sonuçlarını doğuracaktır¹²². Kanunda feshin yazılı olması

¹¹⁵Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.353; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.505.

¹¹⁶Avcı, Mustafa, "Geçerli Nedenlere Dayalı Fesih Hakkının Kullanılmasında Makul Süre", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 5, Mart 2007, s. 93; Süzek, s. 623; Güzel, İş Güvencesi, s. 80; Soyer, Uygulama Sorunları, s. 56.

¹¹⁷Güzel, İş Güvencesi, s.80; Süzek, s.623.

¹¹⁸Koç, s. 291; Çankaya/Günay/Göktaş, s.105; Kurt/ Koç, s. 411.

¹¹⁹Yarg. 9. HD, T. 04.12.2017, E. 2017/7367, K. 2017/19706, <https://karararama.yargitay.gov.tr/> Yargıtay BilgiBankasıİstemciWeb/, erişim tarihi: 19.03.2021.

¹²⁰Y. 22. HD. T. 11.04.2017, E. 2017/31123, K. 2017/8194; <https://karararama.yargitay.gov.tr/> Yargıtay BilgiBankasıİstemciWeb/, erişim tarihi: 20.03.2021.

¹²¹Süzek, s. 601; Narmanhoğlu, İş Hukuku, s. 517.

¹²²Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.502; Narmanhoğlu, İş Hukuku, s.517; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.350; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.214; Kılıç, Mücahit İş Güvencesi

zorunluluğu yer aldığından, işverence feshin sözlü şekilde yapıldığının kanıtlanması neticeyi değiştirmeyecektir¹²³.

Yargıtay, fesihte yazılı bildirimin geçerlilik şartı olduğunu¹²⁴, yazılı tebligatın fesih anında yapılmak zorunda olduğunu, fesih işleminden sonra noter aracılığıyla tebliğ edilen yazılı fesih tebligatının sonradan hazırlanması sebebi ile geçerli bir feshe dayanak olamayacağını, sözlü şekilde yapılmış fesih tebligatının başkaca bir şey araştırılmaksızın geçersiz kabul edilmesi gerektiğini belirtmiştir¹²⁵.

Öte yandan fesih bildiriminin yazılı yapılmasına dair usul, İK m.109'da iş kanununda yapılacak bildirimlerin yazılı şekilde ve ilgili tarafından imzalanarak yapılması gerektiği belirtilmiştir. İşçinin yazılı fesih bildirimini imzalamadığı takdirde anılan madde uyarınca tutanak tutulmalıdır¹²⁶.

3. Fesih Nedeninin Açık ve Kesin Şekilde Bildirilmesi

Fesih sebebi, açık ve kesin şekilde işveren tarafından belirtmek zorundadır (İK m.19/1)¹²⁷. Aksi takdirde geçerli bir fesih olmayacaktır. Fesih nedeninin açık ve net olarak belirtmesi, işverenin bu fesih sebebini gelecekte değiştiremeyeceği anlamına gelmektedir. Bu çerçevede “yetersizliğiniz”, “davranışlarınızdan dolayı”, “işyerinin gerekleri” gibi genel ifadeler fesih sebebi olmayacaktır¹²⁸. İşçinin hangi hareketlerinin veya hangi yetersizliklerinin feshe neden olduğu veya işyeri gereklerinin dayandığı ekonomik ya da teknolojik sebeplerin neler olduğu açıklanmalıdır¹²⁹.

Yargıtay da fesih sebebini açık ve net olarak yazılmaması halinde feshin geçersiz kabul edileceğine karar vermiştir¹³⁰. Öte yandan Yargıtay bir kararında, fesih bildiriminin yazılı şekilde gerçekleştirilmesinin ve fesih sebebini açık ve net olarak yazılmasının ayrı geçerlilik koşulları olduğu belirtilmiştir¹³¹.

Fesih bildiriminde yer alan nedenin geçerli bir neden özelliğine sahip olup olmadığı, bu bildirimin gönderildiği ya da davanın açıldığı tarihe göre değil, fesih bildiriminin işçiye tebliğ edildiği zamana göre belirlenecektir. Bu sırada da feshe gerekçe

Kapsamındaki İşçilerin İş Sözleşmelerinin Sona Ermesi ve İşe İade, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2009, s.104.

¹²³ Centel, İş Güvencesi, s.122.

¹²⁴ Y. 9. HD. 27.11.2017 T. 2016/30790 E. 2017/19101, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 22.03.2021.

¹²⁵ Yarg. 22. HD, T. 23.01.2017, E. 2017/699, K. 2017/719, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 22.03.2021.

¹²⁶ Öztürk Bilgin, s.22.

¹²⁷ Süzek, 624; Uçum, Mehmet/ Çakmakçı, Ramazan Gerekçeli, Atıflı, Karşılaştırma Tablolu Eski Ve Yeni Kanun Metinleri İle Birlikte İş Kanunu ve İlgili Temel Mevzuat, Legal Yayıncılık, İstanbul 2003, s.53.

¹²⁸ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.215.

¹²⁹ Baycık, Gaye, “İş Akdini Fesih Sebebinin Değiştirilmesi”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2006, C:55, S:1, s.116; Kurt/Koç, s. 416.

¹³⁰ Y. 9. HD. T. 13.12.2017, E. 2016/32005, K. 2017/21164; Yarg. 9. HD, T. 04.10.2017, E. 2016/21703, K. 2017/14880, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 23.03.2021.

¹³¹ Y. 9. HD. T. 19.12.2016, E.2016/14629, K. 2016/22345, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 23.03.2021.

gösterilen nedenin, feshin makul olduğunu göstermesi gerekir. İşçinin hangi davranış veya yetersizliklerinin feshe neden olduğunu açık ve kesin şekilde anlayabilmesi, savunma yapması açısından önemlidir¹³².

Fesih bildiriminin aleniyet ve ispat işlevleri bulunmaktadır. Bu nedenle işveren fesih metninde yer alan fesih nedeni ile bağlıdır¹³³. Yargıtay da işverenin fesih bildirimine koyduğu fesih nedeni ile bağlı olduğunu, sonradan fesih sebebini değiştiremeyeceğini, feshe itirazda fesih bildiriminde yer alan fesih nedeniyle sınırlı şekilde davacı feshinin değerlendirilmesi gerektiğini belirtmiştir¹³⁴.

4. İşçinin Savunmasının Alınması

Belirsiz süreli iş sözleşmesi, işçinin savunması alınmaksızın, o işçinin hareketi ya da verimi gerekçe gösterilerek feshedilemez (İK m.19/2). Bu madde uyarınca, işçinin hareketi ya da verimliliğine ilişkin nedenlerle iş sözleşmesinin feshi yapılmadan önce işçiye savunma hakkı verilmelidir¹³⁵. Savunma düzenlemesinin amacı, işçiye davranış ve yetersizliklerinin nedenlerini bildirerek, işverenin fesih kararını etkileyebilme olanağının verilmesidir¹³⁶. Fakat iş sözleşmesi; işyerinin veya işin niteliğinden kaynaklı bir nedenle feshediliyorsa işveren fesihten önce işçinin savunmasını almak zorunda değildir. Ayrıca madde gerekçesinde belirsiz süreli iş sözleşmesinin işçinin zihinsel veya bedensel yetersizliği, diğer işçiler veya şefleri ile gereksiz ve sıkça tartışmaya girişmesi gibi hallerde savunmasının alınması işverenden beklenmemelidir¹³⁷. Bununla birlikte, iyi niyet ve ahlak kurallarına aykırı durumlar ve benzeri durumlar çerçevesinde haklı nedenle derhal fesih halinde, işçinin savunmasının alınması zorunluluğu bulunmamaktadır (m.19/2)¹³⁸.

Savunması alınmaksızın işçinin iş sözleşmesi feshedilmesi halinde; bu fesihte sürelerle uyulması, fesih tebligatının yazılı şekilde yapılması, fesih nedeninin geçerli olması bile şekil noksanlığı nedeniyle fesih geçersiz sayılmaktadır. Çünkü savunma, feshin geçerlilik şartlarından biridir. Bu nedenle savunmanın alınmamış olması, feshin geçersizliği neticesine yola açacaktır¹³⁹. Diğer bir deyişle, işçinin hareketleri ve yetersizliği gerekçesiyle savunma almadan fesih yapılması halinde, bu fesih diğer koşulları taşısa bile yapılacak fesih geçersiz olacaktır¹⁴⁰. Fakat işçinin savunmaya davet

¹³² Akyiğit, s. 273.

¹³³ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.351; Çankaya/Günay/Göktaş, s.483; Centel, İş Güvencesi, s. 125.

¹³⁴ Y. 9. HD. 27.09.2016 T. 2015/34344 E. 2016/16731 K, <https://karararama.yargitay.gov.tr/> Yargıtay BilgiBankasıIstemciWeb/, erişim tarihi: 23.03.2021.

¹³⁵ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.362; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal,s. 352; Centel, İş Güvencesi, s.126; Güzel, İş Güvencesi, s.18; Eda Manav, s.151 vd.; Süzek, s.625; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.215.

¹³⁶ Soyer, Feshe Karşı Koruma, s.58.

¹³⁷ Öztürk Bilgin, s.24.

¹³⁸ Centel, İş Güvencesi, s.126.

¹³⁹ Aktay, Nizamettin, “4773 Sayılı Yeni İş Güvencesi Kanunu ve Getirdiği Yeni Düzenlemeler”, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi Prof. Dr. Kamil Turan’a Armağan, 2003, C:7, S:2, s. 6; Süzek, s. 603; Güzel, İş Güvencesi, s. 75; Soyer, Uygulama Sorunları, s. 57; Gereke, İş Güvencesi, s. 7.

¹⁴⁰ Çalık, Şefik, İş Sözleşmesinin Feshi Ve İş Güvencesi, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2005, s.184.

yazısını almaması ya da alsa da kararlaştırılan tarih ve sürede geçerli bir mazereti olmadan savunmaya gelmemesi halinde, bu durum bir tutanağa bağlanmalıdır¹⁴¹.

Yargıtay’a göre, *savunma alma* işleminin hukuka uygun bir şekilde yerine getirilmiş sayılabilmesi için, işçi fesihden evvel savunma vermeye davet edilmesi, davet yazısında işverenin işçiye fesih sebebini açıklaması, savunma için makul bir süre vermesi ve bu sürede işçinin yazılı savunma vermemesi halinde savunma hakkından feragat etmiş kabul edileceğinin işçiye ihtar edilmesi gerekmektedir¹⁴². Bununla birlikte, yasada geçen işçinin verimi ifadesinden, işçinin yeterliliği de anlaşılmaktadır. Çünkü kanun metninde, yeterlilik kavramı kullanılmamış olsa da hem doktrin hem de Yargıtay kararlarında verim kelimesinin yeterliliği de kapsadığı belirtilmektedir¹⁴³.

Öte yandan, savunmanın alınma şekli ve usulü hakkında yasada bir hüküm yoktur. Fakat işveren tarafından savunmanın yazılı alınması, işçinin savunmasının alındığını ispatlamak zorunda olan işverenin ispat etmesi kolaylaştıracaktır¹⁴⁴. Yargıtay, bir kararında savunmanın fesihden önce alınmasının zorunlu olduğunu, savunmanın fesihden bir buçuk ay önce alınmış olmasının yeterli kabul edilemeyeceğini, bu nedenle de işveren feshinin sadece şekli koşullara uymadığı için geçersiz olduğuna karar vermiştir¹⁴⁵. Kanunda sadece işçinin hareketi ya da verimine ilişkin nedenler ifadesi kullanıldığından işletme, işyeri veya işin gerekleri sebebiyle gerçekleştirilen fesihlerde savunma alma şeklinde bir zorunluluk bulunmamaktadır¹⁴⁶.

IV. ZORUNLU ARABULUCULUK

Arabuluculuk kurumu, 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu (HUAK)¹⁴⁷, buna bağlı olarak çıkarılan Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Yönetmeliği¹⁴⁸ ile Türk hukukuna girmiştir.

6325 sayılı HUAK’da ihtiyari arabuluculuk yer almıştır. İhtiyari arabuluculukta¹⁴⁹ taraflar tamamen kendi istekleri ile arabulucuya başvurarak uyuşmazlığın çözümlenmesini isteyebilirler. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu¹⁵⁰ ile birlikte, bireysel veya toplu iş sözleşmelerinden kaynaklanan tazminat, alacak ya da işe iade taleplerine dair açılacak davalarda, arabulucuya başvuru dava şartı olmuştur (İMK m.3/1). 7036

¹⁴¹Kurt/Koç, s. 409; Akyiğit, s. 268

¹⁴²Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.352; Yarg. 9. HD, T. 30.03.2016, E. 2015/33737, K. 2016/7855, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 24.03.2021.

¹⁴³Sarıbay, Gizem, Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Kapsamında Fesih Usulü, Feshe İtiraz Ve Feshin Sonuçları, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2007, s.94; Centel, s.127; Y. 9. HD. T.21.01.2018, E. 2016/34306, K. 2018/762, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 25.03.2021.

¹⁴⁴Süzek, s. 603; Alpagut, Yargıtay Kararları, s. 102.

¹⁴⁵Yarg. 7. HD, T. 09.11.2016, E. 2016/24363, K. 2016/18634, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 27.03.2021.

¹⁴⁶Avşar, s.47.

¹⁴⁷RG, T. 22.06.2012, S. 28331

¹⁴⁸RG, T. 02.06.2018, S. 30439.

¹⁴⁹Ekmekçi, Ömer, Maddi İş Hukuku Yönünden 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu, “Yeni İş Mahkemeleri Kanunu Üzerine” Toplantısı (23.12.2017), İstanbul: On İki Levha, 1. Baskı, Temmuz 2018 (İş Mahkemeleri), s. 6; RG, T. 02.06.2018, S. 30439.

¹⁵⁰RG. 25.10.2017,

sayılı Kanun ile ilk defa hukukumuzda arabuluculuk müessesesi dava şartı haline gelmiştir. Bu kapsamda işe iade davası açabilmek amacıyla işçinin ilk olarak arabulucuya başvuru zorunluluğu getirilmiştir¹⁵¹. HMK m.114 ve 115'te dava şartları düzenlenmiş olup, dava şartlarının bir davada varlığı mahkemece davanın her safhasında re'sen araştırılabilir veya dava şartı eksikliğini de taraflar her zaman öne sürülebilir¹⁵². Arabulucuya başvurulmaması durumunda HMK m. 115/2 gereğince mahkeme, dava şartı eksikliğini belirlediğinde davanın usulden reddine karar verir¹⁵³.

Aynı şekilde İş Mahkemeleri Kanunu m.3/2'de işçinin arabulucuya başvurmaması halinde davanın usulden reddedileceği ve işçiye bu eksikliği tamamlaması için ek süre verilmeyeceği anlaşılmaktadır¹⁵⁴. Davanın usulden reddi kararının tebliğ edilmesinden sonra iki haftalık hak düşürücü süre bulunmaktadır (İK m.20/1)¹⁵⁵.

Hukuk davaları ve özellikle iş hukukundan kaynaklanan davalar, mahkemelerde iş yükünün en fazla olduğu davalardan biri olup, iş davalarında yargılamanın hızlandırılması da önem arz etmektedir. Zorunlu arabuluculuk düzenlemesinin yargılamanın hızlandırılması ihtiyacını hangi ölçüde karşılayabileceği doktrinde tartışılmıştır. Bir görüşe göre, arabuluculuk kurumu, gerek işçi gerekse işveren açısından olumlu bir gelişmeye yol açmıştır¹⁵⁶. Zorunlu arabuluculuk kurumunun iş hukukunda işe iade davalarına getirilmesi yargılama süreci açısından önemlidir. Çünkü yargılamanın uzaması, yargılama usulü hususundaki sorunlar ve Yargıtay dairelerinin bazı uyuşmazlıklara ilişkin çelişkili kararları, tarafların adaletin gerçekleşeceğine dair güvenini zedelemektedir. Aşırı iş yüküne bağlı olarak davalar uzun sürmekte, davalar kanunda yer alan sürelerde karara bağlanamamakta ve tek geçim kaynağı belki de ücreti olan işçiler, haklarını alabilmek için uzun müddet mücadele etmektedirler¹⁵⁷. Bununla birlikte, zorunlu arabuluculuk kurumu, adil yargılanma hakkı açısından da, olası ihlalleri önlemede önemli bir değişiklik şeklinde kabul edilebilir. Bireysel iş sözleşmelerinden doğan işçilik alacaklarında yargılama sürecinin uzun ve masraflı olduğundan, arabuluculuk, işçilerin alacaklarını daha hızlı şekilde elde edebilmesine olanak vermektedir. İşverenler ise gizlilik ilkesi çerçevesinde işletme sırları ile ticari bilgileri ortalığa saçılmadan ve yargılamanın sarsıcı aşamalarına maruz kalmadan, işçiler ile

¹⁵¹ **Astarlı**, 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, (İş Güvencesi), s. 49-50; **Demir**, Ömer Faruk, s. 290-291; **Süzek**, s. 607.

¹⁵² **Arslan**, Ramazan/**Yılmaz**, Ejder/**Taşpınar Ayvaz** Sema, Medeni Usul Hukuku, 3. Baskı, Ankara: Yetkin Yayınevi, 2017, s. 280; **Pekcanitez Hakan/Atalay Oğuz/Özekes** Muhammet, Medeni Usul Hukuku, 5. Bası, İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2017, s. 196.

¹⁵³ **Özmumcu**, s. 834.

¹⁵⁴ **Narmanhoğlu**, Ünal, “İş Kanunu’nun İşçiye Güvence Sağlayan Feshin Geçersizliği Davasının Yeni Çerçevesi (İş Mahkemeleri Kanunu’nun Feshin Geçersizliği Davasında Yaptığı Değişiklikler)”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 38, 2017, (İş Kanunu), s. 16; **Özmumcu**, s. 834.

¹⁵⁵ **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 297; **Odaman Serkan/Karaçöp** Eda, “İş Mahkemeleri Kanunu Tasarı Taslağından Öngörülen Zorunlu Arabuluculuk Müessesesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 35, 2016, s. 61.

¹⁵⁶ **Kurt**, Resul, “İş Yargısında Arabuluculuk”, Türkiye BarolarBirliği Dergisi, Sayı: 135, 2018, s. 427-428; **Odaman/Karaçöp** s. 64; **Manav Özdemir**, A. Eda, “İş Mahkemelerinin İşleyişi ve Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Alternatif Çözüm Yöntemleri”, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 47, 2015, (İş Mahkemeleri), s. 187.

¹⁵⁷ **Manav Özdemir**, s. 187.

barışçıl şekilde uyuşmazlığı çözüme bağlayabilmektedir. Bu gerekçelerle arabuluculuk sisteminin yerinde bir düzenleme olduğu kabul edilmektedir¹⁵⁸.

Başka bir görüş ise, dava süresi açısından olumlu yönleri bulunan arabuluculuk kurumunun işçilerin alacak haklarını koruma açısından yetersiz olduğunu ileri sürmektedir¹⁵⁹. Bu düzenlemenin yanında işçinin alacak hakları açısından da korunmasını temin eden bir düzenlemeye ihtiyaç olduğu öne sürülmektedir. Çünkü arabuluculuk görüşmeleri, gizlilik ilkesine dayandığından anlaşma belgelerinde uzlaşılan miktarların yargı kararları ile karşılaştırılması olanağı bulunmamaktadır. Ayrıca arabuluculuk aşamalarında anlaşmaya varılması ve tarafların memnuniyeti için her iki tarafın birtakım istemlerinden vazgeçmeleri ve işçinin bazı alacaklarından kendi rızasıyla feragat etmesi gerekebilir. Bu halde işçi, dava açmakla elde edebileceği hak veya menfaate arabuluculuk kurumu ile ulaşamayacaktır. Bu nedenle iş uyuşmazlıklarında mahkemelerin iş yükünü azaltmak için çözüm bulunması gerekiyorsa, dava yoluna başvurulmadan evvel arabuluculuğa başvurunun zorunlu bir dava şartı olması yerine, davanın açılmasının akabinde tarafların arabulucuya gitmeleri hususunda bir ön koşul konulmasının daha isabetli olacağı ileri sürülmüştür¹⁶⁰. Katıldığımız görüş uyarınca, Anayasanın 36. maddesinde¹⁶¹ düzenlenen adil yargılanma hakkı kapsamında tarafların iradesine karşın yargı mercileri haricinde bir merciide hak aramaya zorlanması Anayasaya aykırı görülmektedir. Zira yasal düzenleme, tarafların dava açmadan önce iradeleri o yönde olmasa bile mutlak surette arabulucuya başvuru zorunluluğu getirmektedir¹⁶².

İş Mahkemeleri Kanununun gerekçesinde, Anayasa Mahkemesinin 10.07.2013 tarih ve 2012/94 esas, 2013/89 sayılı kararına atıf yapılmış ve arabuluculuk yönteminin yargının alternatifi olmadığı, yargı organının yerine getirilmeye çalışılmadığı ve yargı organı ile rekabet içinde bulunulmadığı belirtilmiştir. Uyuşmazlıklarda işçi ve işverenlerin dava açılmadan evvel arabulucuya başvuru zorunluluğu getirilse de, arabuluculuk safhasında tarafların anlaşma zorunluluğu bulunmamakta ve anlaşmazlık halinde taraflar mahkemede dava açabilirler. Anılan Anayasa Mahkemesi kararında arabulucuya başvurusunun bir dava şartı olarak öngörülmesi hak arama özgürlüğünün

¹⁵⁸ **Odaman/Karaçöp**, s. 64; **Kurt**, s. 427-428.

¹⁵⁹ **Özdemir**, Olgu, “Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası Cilt: LXXIV Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan Özel Sayısı, Cilt: 1, 2016, s. 610; **Özdemir**, Seda, “Karşılaştırmalı Hukuk Ve Türk Hukuku Açısından Zorunlu Arabuluculuk Sistemine Genel Bir Bakış”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt: LXXIV, Sayı: 2, 2016, s. 834; **Alpagut**, Gülsevil, Tartışma ve Yorumlar, “Yeni İş Mahkemeleri Kanunu Üzerine” Toplantısı (23.12.2017), 1. Baskı, İstanbul: On İki Levha, Temmuz 2018, (Tartışma ve Yorumlar), s. 129; **Güzel**, Ali, “İş Mahkemeleri Kanunu Tasarı Taslağı Hakkında Bazı Aykırı Düşünceler”, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 50, 2016, (İş Mahkemeleri), s. 1133; **Kurt**, s. 425.

¹⁶⁰ **Kurt**, s. 425; **Özdemir**, s. 610; **Özdemir**, s. 834.

¹⁶¹ Anayasa m.36: “Herkes, meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddia ve savunma ile adil yargılanma hakkına sahiptir.”

¹⁶² **Özekes**, Muhammet/Atalı, Murat, 7036 Sayılı Yeni İş Mahkemeleri Kanunu Üzerine Eleştiri, Değerlendirme ve Öneriler, “Yeni İş Mahkemeleri Kanunu Üzerine” Toplantısı (23.12.2017), 1. Baskı, İstanbul: On İki Levha, Temmuz 2018, s. 89; **Karacabey**, s. 469; **Namlı** Mert, “İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağı İle Getirilen Zorunlu Arabuluculuk Kurumunun Medeni Usul Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 40. Yıl Uluslararası Toplantısı, İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi-14 Mayıs 2016, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, İstanbul, 2016, s. 158 (İş Mahkemeleri).

ihlali anlamına gelmediği ifade edilmiştir¹⁶³. Bu çerçevede dava şartı olan arabuluculuk düzenlemeleri 01.01.2018 tarihinden itibaren yürürlüğe girmiştir (İMK m.38/1-a). Arabuluculuk kurumu, yargılamanın alternatifi değil tamamlayıcısı olarak öngörülmüştür¹⁶⁴.

İşçi, iş sözleşmesi fesih bildiriminin kendisine tebliğinden itibaren bir aylık hak düşürücü sürede arabulucuya başvurmalıdır. İşçinin iş mahkemesinde dava açmadan önce arabulucuya başvurması 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 3. maddesi uyarınca dava şartıdır. Arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açılması halinde, dava usulden reddedilecektir. Ret kararı mahkemece resen 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 gelecektir¹⁶⁵.

Taraflar başvurduktan sonra arabulucu, uyuşmazlık hakkında üç hafta içerisinde karar verecektir ve bu süre ancak bir hafta uzatılabilecektir. Tarafların anlaşması veya anlaşamaması sonucu arabulucu, arabuluculuk faaliyetini sonlandırır ve düzenlediği tutanağı arabuluculuk bürosuna gönderir (İMK m.3/11). Taraflar, geçerli mazeret göstermeksizin ilk toplantıya katılmadıklarından dolayı arabuluculuk faaliyeti sona ererse, bu durum tutanakla tespit edilecektir. Davada tamamen veya kısmen haklı çıkarsa bile, toplantıya iştirak etmeyen taraf, yargılama masraflarının tümünden sorumlu olur (İMK m.3/12). Tarafların toplantıya iştirak etmemesi halinde açılacak davada tarafların yaptıkları yargılama gideri kendi üzerlerine bırakılacaktır¹⁶⁶.

Bununla birlikte, İMK m.3/25 hükmünde 6325 sayılı HUAK m.18/5 hükmüne atıf yapılmış olup, bu maddeye göre arabuluculuk sürecinde anlaşmaya varılan konulara ilişkin olarak taraflar dava açamayacaktır. Ancak işçi, bu anlaşmayı işverenin baskısı veya arabulucunun zorlamasıyla yaptığını öne sürmesi yahut diğer belgelerin arasında farkında olmadan bu anlaşma metninin kendisine imzalatıldığını ileri sürmesi yani irade fesadı hallerine dayanması halinde dava açabileceği kabul edilmelidir¹⁶⁷.

Arabuluculuk süreci sonunda tarafların vardığı anlaşmada; işçinin işe başlama tarihi, çalışmadığı süre ücreti ve başkaca haklara dair parasal tutarları ve işe başlatılmama durumunda işçiye verilecek tazminatı belirlemeleri zorunludur. Aksi durum, anlaşmanın sağlanamadığı anlamına gelecek son tutanak buna göre tutulacaktır (İK m. 21/7). HUAK m.18/2 gereğince işçinin işe başlatılmasına dair anlaşma, ilam niteliğinde belge

¹⁶³ İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı, Genel Gerekçe, s. 11, http://www.adalet.gov.tr/Tasarilar/imk_gerekceli_duz_metin.pdf (Erişim Tarihi: 28.03.2021).

¹⁶⁴ Özekes/Atalı, s. 47; Kurt, s. 431.

¹⁶⁵ Mollamahmutoglu /Astarlı /Baysal, İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt:1 Bireysel İş Hukuku, Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara: Lykeion, Eylül 2018 (Bireysel İş Hukuku), s. 296.

¹⁶⁶ Özekes/Atalı, s. 104.

¹⁶⁷ Özekes/Atalı, s. 106; Yarg. 9. HD, T. 08.12.2016, E. 2016/25300, K. 2016/21744, <https://karararama.yargitay.gov.tr/Yargitay/BilgiBankasi/IstemciWeb/>, erişim tarihi: 29.03.2021.

sayılacaktır. Bu belge ile mahkeme kararına ihtiyaç duyulmaksızın ilamlı icra takibi yapılabilecektir. Ancak taraflar işe başlatma tarihini, anlaşma tarihinden altı ay sonrası şeklinde belirlemişse, işçi bu belgeyi derhal ilamlı icraya koyamayacaktır. İş sözleşmesinde işçi, zayıf ve güçsüz olan taraf olduğundan bu konuda kanunda bir sınırlama getirilmesi yerinde olacaktır¹⁶⁸.

Arabuluculuk aşamasında, tarafların iradesine öncelik verildiğinden her iki taraf, işçinin işe başlatılmaması ve yalnızca parasal hakların ödenmesi hususlarında da anlaşmaya varabilirler. Ancak işe iade davasında işçi, feshin geçersizliğini ve işe iade edilmesini talep etmek zorundadır ve bu talepler yerine yalnızca parasal haklarını isteyemez. Sonuç olarak taraflar arabuluculuk aşamasında anlaşamazlarsa, işçi arabulucunun anlaşmazlık tutanağını düzenlediği tarihten başlayarak iki hafta süre içerisinde iade davasını açmalıdır¹⁶⁹.

V. İŞE İADE DAVASI

A. Genel Olarak

Geçersiz veya haksız olarak iş sözleşmesinin feshedildiğini ileri süren işçi, arabuluculuktan netice alamazsa, arabulucunun son tutanağı düzenlediği tarihten başlayarak iki hafta içerisinde feshin geçersizliğinin belirlenmesi ve işe iade istemi ile iş mahkemesinde dava açmalı veya koşulları bulunuyorsa özel hakeme başvurmalıdır¹⁷⁰.

Mahkeme, yargılama sonucunda işçinin davasını ispatladığını görürse feshin geçersizliğinin belirlenmesi ile işçinin işine iadesine veya işçinin davasını ispat edemediğine karar verirse feshin geçerli olduğunun tespitine karar verir. Bununla birlikte yargılama sürerken işverence işçinin işe daveti, işyerinin faaliyeti sonlandırması, işçinin ölümü gibi haller yargılamayı etkileyecektir.

İşçinin yaptığı başvuru sonucunda feshin geçersizliğine karar verilmesine karar verildiği durumlarda, kararın kesinleşmesinden başlayarak 10 iş günü içinde işe başlama talebi ile işverene başvurmalıdır. Aksi takdirde, yine fesih, geçerli feshin neticelerini meydana getirecektir. İşçinin tüm yapması gerekenleri yaptıktan sonra işçi işine başlatılmazsa, ihbar tazminatı yanı sıra boşta geçen sürelerle dair ücret ve başkaca haklar ile işe başlatmama tazminatı elde edebilecektir. Bu safhada İş Mahkemeleri Kanunu ile İK m.20/4 uyarınca, mahkeme ya da özel hakem işe başlatmama tazminatını ve boşta geçen süre ücretini, dava tarihindeki ücreti temel alarak parasal şekilde tespit edecektir.

Bu hükümle beraber işe iade davalarının tespit hükmü özelliği devam ediyorsa da, parasal çıkarların da temin edilebilmesi için ikinci davaya yol açma halinin ortadan

¹⁶⁸Ekmeççi, İş Mahkemeleri, s. 17; Öztürk Bilgin, s.32.

¹⁶⁹Öztürk Bilgin, s.33.

¹⁷⁰Karacabey, s.476.

kaldırılması hedeflenmekte ve tespit davasına eda niteliğinde ikincil sonuçlar bağlandığı söylenebilir¹⁷¹.

B. Yargı Kararı

1. Feshin Geçerli Olduğuna İlişkin Karar

İşçinin açtığı feshin geçersizliği ve işe iade talepli dava, işçinin aleyhine sonuçlanırsa mahkeme, feshin geçerli nedene dayanması gerekçesi ile davanın reddine karar verir¹⁷². Bu halde işverenin yaptığı fesih, sonuçlarını meydana getirir. Elbette işveren, işçiye işe başlatma zorunda değildir ve başkaca yükümlülüğü de bulunmamaktadır. Bu durumda işveren, işçinin bir yıldan fazla çalışmış olması şartıyla, kıdem tazminatı ve/veya bildirim süresi verilmemişse ihbar tazminatı ödemek zorunda olur. Fesih bildiriminin gerçekleştiği tarihteki ücret esas alınarak ihbar ve kıdem tazminatı hesap edilir¹⁷³.

İşveren tarafından kıdem ve ihbar tazminatı işçiye iş sözleşmesini feshedilirken ödenmişse, bu kalemlerde başkaca ödemesi gereken tazminat olmayacaktır. Fakat işçi bahse konusu alacakların eksik ödendiğini ileri sürüyorsa dava açmalıdır.

2. Feshin Geçersizliği Kararı

Mahkeme yargılama sonunda, feshin kanuni düzenlemelere uygun yapılmadığı ya da geçerli nedene istinat etmediği yahut feshin başvurulacak son çare olmadığı kanaatinde olması halinde mahkeme, feshin geçersiz olduğuna ve işe iadeye karar verecektir¹⁷⁴.

Mahkeme, feshin geçersizliğinin tespiti ile işçinin işine iadesinin yanı sıra kararın kesinleştiği tarihe kadar işsiz geçen sürenin en fazla dört aya kadar olan ücret ve diğer haklarının ödenmesine, işçinin işveren tarafından işe başlatılmaması halinde işe başlatmama tazminatı ödenmesine karar verilir. Bununla birlikte fesihle beraber işçiye

¹⁷¹**Çil**, Şahin **Dava Şartı Olarak Zorunlu Arabuluculuk**, İş Mahkemeleri Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler ve Arabuluculuk Konferansı, Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası, 17 Kasım 2017 Ankara, 27 Kasım 2017 İstanbul, Levent Akın (Drl.), İNTES Yayınları, Ankara 2018, s.36; **Kar**, Bektaş, **7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu İle Getirilen Düzenlemeler**, İş Mahkemeleri Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler ve Arabuluculuk Konferansı, Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası, 17 Kasım 2017 Ankara, 27 Kasım 2017 İstanbul, Levent Akın (Drl.), İNTES Yayınları, Ankara 2018, (7036 Sayılı Kanun),s.33.

¹⁷²**Kar**, Bektaş, “İşe İade (İş Güvencesi) Davasında Yargılama Hukuku Sorunları”, Ankara Barosu Dergisi, Yıl:66, Sayı 1,Kış 2008, (İşe İade), s. 108; **Ertekin**, Özkan, İş Güvencesi Hukuku – İşe İade Davaları, 2. Baskı, Ankara: Adalet, 2017, s. 961; **Centel**, İş Güvencesi, s. 161; Yarg. 9. HD, T. 21.12.2017, E.2016/32059, K. 2017/22085, <https://karararama.yargitay.gov.tr/Yargitay/BilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 29.03.2021.

¹⁷³**Manav**, Hale, İş Sözleşmesinde Feshin Geçersizliğinin Tespiti Ve Hukuki Sonuçları, İstanbul: On iki Levha, 2010, s. 101; Süzek, s. 619.

¹⁷⁴**Çankaya/Günay/Göktaş**, s.245; **Centel**, İş Güvencesi, s. 162; **Süzek**, s. 619.

ihbar ve kıdem tazminatı ödenmişse, işe başlatılması durumunda bu alacakların işçinin işsiz geçen süre ücretinden indirilmesine de mahkemece karar verilir¹⁷⁵.

İşçi, feshin geçersizliğinin belirlenmesi ve işe iade talepli dava ile aynı anda geçersizliği talep edilen fesihten ötürü kıdem ve ihbar tazminatı talepli iki ayrı dava açabilir. Bu halde feshin geçersizliğine ilişkin açılan dava, feshe dayanan kıdem ve ihbar tazminatı alacağına ilişkin davada bekletici mesele yapılmalıdır. Çünkü feshin geçersizliğine karar verilmesi halinde ve işçinin başvurusu ile işveren tarafından işçinin işe başlatılması ya da işe başlatılmaması durumunda, kıdem ve ihbar tazminatı talebi fesih ortadan kalktığından reddedilmelidir. Feshin geçerli sebebe dayandığı ya da geçersiz kabul edilmesine karşın işçinin işverene başvurmaması sebebi ile geçerli olduğu halde ise kıdem ve ihbar tazminatı alacağına karar verilmelidir¹⁷⁶. Yargılama sürecinde meydana gelen bazı özel durumların davaya etkisine İkinci Bölümde yer verilecektir.

C. Davanın Niteliği

İşe iade davası, işverence sözleşmesi geçersiz şekilde feshedilen işçilerin işe geri dönmesi ve maruz kaldıkları zararın giderilmesini temin eden bir dava niteliğindedir. Doktrinde bu davanın bir eda davası mı yoksa tespit davası mı olduğu tartışılmıştır. İş Mahkemeleri Kanunu yürürlüğe girmeden evvel doktrinde egemen olan görüş, işe iade davasının icrai nitelikten yoksun bir tespit davası olduğu şeklindedir¹⁷⁷. Çünkü işe iade davasının reddi durumunda feshin geçerli olduğunun tespiti yapılacak, kabul durumunda ise feshin geçersizliğinin belirlenmesi hükmü verildiğinden bu dava mahkemeden talep edilen hukuki korumaya göre tespit davası niteliğinde görülmüştür. Bu dönemde mahkemeler kararlarında miktar göstermeksizin süre olarak ücret ve tazminata karar vermektedir. Bu dönemde işe iade davasının bir tespit davası özelliğinde olduğunun kabul edilmesinin bir nedeni olarak İK m.21/1 düzenlemesindeki “... *tespit edilerek* ...” ifadesinin yer alması ve mahkeme kararında bir parasal miktar bulunmayıp süreye ilişkin karar verilmesi gösterilmektedir.

Uygulamada mahkemeler, feshin geçersizliğine karar verdiğinde, kararın kesinleşmesine kadar işçinin boşta kaldığı süre için en fazla dört aya kadar ortaya çıkmış olan ücrete, diğer haklarına ve en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında işe başlatmama tazminatına hükmetmekteydi¹⁷⁸. Bu nedenle yargılama sonunda verilen karar da ilamlı icraya konulamamaktaydı. Bu durum da mahkeme kararının tespit hükmü niteliği taşıdığını göstermektedir.

¹⁷⁵ **Centel**, İş Güvencesi, s. 163; **Narmanlioğlu**, İş Hukuku, s. 522; Yarg. 9. HD, T. 15.02.2018, E. 2018/180, K. 2784, <https://karararama.yargitay.gov.tr/Yargitay/BilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 07.04.2021.

¹⁷⁶ **Tiryaki**, Hamit, İşe İade Davalarında Hükmün Uygulanması, Cilt:2, Ankara: Bilge, Ocak 2018, s. 436, Yarg. 9. HD, T. 11.05.2017, E. 2015/9470, K. 2017/8364, <https://karararama.yargitay.gov.tr/Yargitay/BilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 07.04.2021.

¹⁷⁷ **Süzek**, s. 617; **Süzek**, Sarper, “İşe İade Davalarında Yargı Kararı”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı:40, 2018, Sayfa Aralığı: 11-21 (İşe İade); **Narmanlioğlu**, İş Kanunu, s. 18; **Akyiğit**, s. 315; **Çankaya/Günay/Göktaş**, İşe İade, s. 230.

¹⁷⁸ **Avşar**, s.50.

Yargıtay da o dönemde işe iade davasında mahkeme kararının tespit hükmü niteliği taşıdığını kabul etmiştir¹⁷⁹. 7036 sayılı Kanundan önceki dönemde işe iade davalarında tespit hükmü verilmesi ve çalışılmayan süreler için ücret ile iş güvencesi tazminatına karar verilmesi yani eda hükmü elde etmek için işçinin tazminatı ve ücreti alabilmesi için ikinci bir dava açması zorunluydu. Yapılan bu yasal değişiklikten sonra işçi, tespit kararından sonra eda hükmü elde edebilmek için ikinci bir dava ikamesine gerek kalmayacak, tazminat ve ücretleri ilamlı icra takibi ile tahsili imkânı da doğacaktır¹⁸⁰. Öte yandan doktrinde azınlıkta kalan görüş, işe iade davasının özel nitelikli bir eda davası olduğunu ve mahkeme kararının da eda hükmü olduğunu kabul etmiştir¹⁸¹.

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nda ise dava türleri; eda, tespit ve inşai davadır. İş Mahkemeleri Kanunu m.12'nin göndermesi ile İş Kanunu m.21'e göre, işe başlatmama tazminatı ve çalışılmayan süre ücreti ve başkaca hakların parasal olarak tespit edileceğine dair hükümler ilave edilmiş olup, işe iade davasının hukuki niteliğinin, tespit davası olduğu yönündeki gerekçeler ortadan kaldırılmıştır. Bu yeni düzenlemelerle işe iade davasının bir eda davasına dönüştüğü ifade edilmiştir¹⁸². Çünkü yeni hükümler işe iade davalarında feshin geçersizliği tespit edilecek ve bunun yanında çalışılmayan süre ücreti, başkaca hakları ve işe başlatmama tazminatı, işçinin dava tarihindeki ücreti temel alınarak parasal miktar şeklinde belirlenecektir. İşçinin işe başlatılmaması halinde kararda hükmolunan tutarların tahsili amacıyla ikinci bir dava açılmasına gerek olmayıp işçi, doğrudan icra takibine geçebilecektir.

Kaldı ki 7036 sayılı Kanunun 12. maddesinin gerekçesinde, eski düzenlemede işe iade kararı veren mahkeme çalışılmayan süreye dair ücret ve diğer haklar ile işe başlatmama tazminatını ay bazlı şekilde belirlediği, işe iade kararı verilmesine rağmen işverene başvuran işçinin işe başlatılmaması halinde kararda ay bazlı şekilde yazılan alacak ve tazminatın tahsili amacıyla ikinci bir davanın açılması gerektiği, bu durumunun mahkemelerin dava yükünü arttırdığı belirtilmiştir. Ayrıca gerekçede, bu sorunun çözülmesi için mahkemenin varlığını tespit ettiği alacak ve tazminatı parasal olarak da tespit edilerek işe başlatmama halinde kararda belirtilen parasal miktarların alınabilmesi için ikinci bir dava açmaksızın doğrudan icra takibi yapılabilmesine olanak tanındığı yer almıştır¹⁸³.

Öte yandan, İş Kanunu m.21/1'deki "*mahkemece ...tespit edilerek*" ibaresinin yapılan değişikliklere rağmen aynen korunması ve maddede eda hükmünün kurulduğu ile ilamlı icra takibine yapılabileceği yolunda bir açıklama da yer almadığından, bu maddede yapılan değişikliğe karşın tespit hükmüne dayanan sistemin halen geçerli olduğu da ileri

¹⁷⁹Yarg. 9. HD, T. 04.05.2015, E. 2015/11620, K. 2015/16101, Yarg. 7. HD, T. 20.04.2016, E. 2015/41444, K. 2016/8802 <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgi/BankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 07.04.2021; Y. 9. HD., T.21.10.2004, E. 2004/15732, K.2014/29256, www.sinerjimevzuat.com, erişim tarihi: 07.04.2021.

¹⁸⁰**Süzek**, s. 627; **Güzel**, İş Güvencesi, s. 106-107; **Soyer**, Uygulama Sorunları, s. 65.

¹⁸¹**Özekes**, Muhammet, "7036 Sayılı Kanunla Yapılan Değişikliklerin İşe İade Davasının Niteliği ve İcrasına Etkisi", Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 39, 2018, (İşe İade), s. 65; **Özekes**, Muhammet, "İşe İade Davalarında Hüküm Altına Alınan Alacakların Takibi ve İcra Tazminatları", Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 1, Sayı: 4, 2006, (Takip), s. 33-34; **Ekmekçi**, İş Mahkemeleri, s. 15-18.

¹⁸²**Özekes**, İşe İade, s. 65; **Ekmekçi**, İş Mahkemeleri, s. 18.

¹⁸³**Kar**, 7036 Sayılı Kanun, s.33.

sürülmüştür¹⁸⁴. Her ne kadar anılan kanun hükmüne göre, bu davada işçinin parasal hakları verilecek olsa da, kanaatimizce de bu davayı açan işçinin asıl hedefinin alacak ve tazminatlarının tahsili ile iş sözleşmesinin feshinin haksız olduğunun tespitini yapmak olduğundan ve işçi alacaklarının tahsili için ikinci dava açmak zorunda olmadığından, işe iade davası eda davası haline dönüşmüştür¹⁸⁵.

Bunun yanında işe iade davasının sonucu olan işe başlatmama tazminatı, işçinin işe başlatılmaması durumuna bağlıdır ve bu tazminatın verilmesi işe başlatmama anına kadar olanaklı olmayacaktır. Bu açıdan tespit hükmü niteliğindeki işe iade kararının parasal sonuçları, harici olaylara da bağlı olduğundan doğrudan ilamlı icraya konulamayacağı ve bu nedenle eda hükmü özelliğinde olmadığı söylenebilir¹⁸⁶.

¹⁸⁴**Kar**, 7036 Sayılı Kanun, s.33; **Süzek**, s. 622; **Kar**, İş Güvencesi, B. 3, s. 386.

¹⁸⁵**Kar**, 7036 Sayılı Kanun, s.33.

¹⁸⁶**Avşar**, s.51.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞE İADE DAVASININ SONUÇLARI

I. İŞE İADE DAVASINDA HÜKMEDİLEBİLECEK KARARLAR

A. Genel Olarak

İş sözleşmesinin geçersiz şekilde feshedildiğini öne süren işçi, arabulucuya yaptığı başvuru sonucu çözüme ulaşamaması halinde, feshin geçersizliğinin belirlenmesi ve işe iadesi istemiyle iş mahkemelerinde dava açabilecek veya koşulları varsa özel hakeme başvurabilecektir. İşe iade istemiyle mahkemelere açılan davalarda usul ve esas açılarından çözümlenmesi gerekli olan pek çok problem oluşmaktadır. Örnek olarak mahkemeler öncelikli görevli ve itiraz varsa yetkili olup olmadıkları veya dava şartı olduğundan arabulucuya gidilip gidilmediği, arabulucunun nihai kararı verip vermediği gibi usul hukukuna dair uyuşmazlıkları karara bağlayacaktır. Ayrıca mahkemeler, işçinin işe iade isteminde yerinde olup olmadığı, yerindeyse işçi lehine hükmedilecek kalemlerin parasal miktarı gibi esasa dair uyuşmazlıkları da çözüme bağlayacaktır¹⁸⁷.

Mahkemelerin yapacağı yargılama neticesinde; esas açısından işçinin işe iade talebinin haklı olduğu belirlenirse davanın kabulüne veya işçinin haklı olmadığı belirlenirse davanın reddine karar verilebilir. Davada usule dair eksikler bulunması durumunda davanın usulden reddine de karar verebilir¹⁸⁸. Bununla birlikte yargılama sürerken işçinin ölümü veya dava sürerken işçinin işe geri dönmesi gibi özel durumlar davanın konusuz kalmasına yol açabilecektir. Bu kapsamda işe iade davasında, davanın kabulü, reddi ve konusuz kalması ile yargılamada oluşabilecek birtakım özel durumlar incelenecektir.

B. Davanın Reddi

Mahkeme, işe iade davasında esas veya usul yönünden farklı gerekçelerle davanın reddi kararı verebilir. Mahkeme, öncelikle esasa girmeden usulden red kararı verebilir.

¹⁸⁷Çankaya/Günay/Göktaş, s.244; Hale Manav, s.99.

¹⁸⁸Süzek, s.644 vd., Akyiğit, İş Güvencesi, s.314, Başkan, Merve Yılmaz, İş Güvencesi Kapsamında Olan ve Olmayan İşçilerin Belirsiz Süreli İş Sözleşmesinin Feshinden Doğan Haklarının Karşılaştırılması, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, Nisan 2011, s.78.

Örneğin işçi, bir aylık hak düşürücü sürede davasını açmamış olması durumunda veya zorunlu arabulucuya başvurmaksızın iş mahkemesinde dava açmış olması durumunda yahut davanın yetkisiz mahkemede açılmış olması durumunda, mahkeme davanın usulden reddine karar verir.

Bunun yanında, işçinin iş güvencesi çerçevesinde bulunmaması, diğer bir deyişle belirsiz süreli sözleşme ile işçinin çalışmamış olması, altı aylık kıdem koşulunu taşıyor olması, işyerinde en az otuz işçi iş görmediğinin belirlenmesi veya işçinin İş Kanununda yer alan özellikleri taşıyan işveren vekili olduğunun belirlenmesi durumunda, davada feshin geçerli olup olmadığını incelemeksizin, işçinin iş güvencesi kapsamında olmaması nedeniyle dava şartı yokluğundan davanın reddine karar verilir¹⁸⁹.

İşçi, açtığı davadan feragat edilebilir. Feragat, hüküm kesinleşinceye kadar davanın her safhasında yapılabilmektedir (HMK m.307 vd.). Bu halde mahkeme, feragat sebebiyle davanın reddine karar verecektir. Mahkeme, işin esasına girdiği takdirde yapılacak yargılamada işçinin isteminin haksız olduğu, işverenin feshinin geçerli ya da haklı olduğunun belirlenmesi durumunda davanın esastan reddine karar verilir¹⁹⁰.

1. Feshin Geçerli Kabul Edilmesi Nedeniyle Ret

İşverenin yaptığı feshin geçersiz olduğunu ileri sürerek dava açan işçinin, davasının yerinde olmadığı ve feshin geçerli olduğu kabul edildiği takdirde mahkeme davanın reddine karar verecektir¹⁹¹. Davanın reddi kararı verilmesi durumunda, işverenin feshi yaptığı andan itibaren iş sözleşmesinin sona erdiği kabul edilir¹⁹².

İşveren, mahkemenin ret kararı üzerine işçiyi işe almak zorunda değildir ve yargılama süresince işsiz kalan ücret, diğer haklar ve iş başlatmama tazminatını da ödemeyecektir. Fakat koşulları bulunuyorsa işçi; ihbar, kıdem tazminatları ile yıllık ücretli izin alacakları, fazla çalışma ücreti gibi diğer işçilik alacaklarını başka bir dava ile isteyebilir. İhbar ile kıdem tazminatları ve yıllık ücretli izin alacakları gibi taleplerin işe iade davası ile birlikte terditli olarak istenebilmesi isabetli olmayacaktır¹⁹³.

İşçi, işçilik alacaklarına dair davayı işe iade davasını da birlikte açıtıysa, bu halde ihbar ve kıdem tazminatı, feshin geçerli sayılıp sayılmamasına göre tespit edilecektir ve Yargıtay'a göre bu durumda işe iade davası, işçi alacaklarına ilişkin davada bekletici mesele yapılmalıdır¹⁹⁴. Kanaatimizce bu davalar tek dilekçe ile açıldığından ve dolayısıyla aynı mahkemede görüldüğünden, bekletici mesele yapmaktan çok, feshin

¹⁸⁹ Çil, Şahin, Kesinleşen İşe İade Davasının Sonuçları, Ankara Barosu Dergisi, Yıl:66, Sayı 1, Kış 2008, s.44. (Kesinleşen İşe İade)

¹⁹⁰ Süzek, s.644; Bektaş, İşe İade, s.108; Narter, s.245.

¹⁹¹ Süzek, s.644; Centel, İş Güvencesi, s.161; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s.521 vd.; Y. 9. HD. 21.12.2017 T. 2016/32059 E. 2017/22085 K, <https://karararama.yargitay.gov.tr/Yargitay/BilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 08.04.2021.

¹⁹² Hale Manav, s.101.

¹⁹³ Süzek, s.644; Çankaya/Günay/Göktaş, s.245; Özkes, İşe İade, s.13.

¹⁹⁴ Y. 9. HD. T. 22.06.2017, E. 2017/5466, K.2017/11100, <https://karararama.yargitay.gov.tr/Yargitay/BilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 09.04.2021.

geçerliliğine ilişkin yargılama sonuçlandırılmalı ve işe iade davasındaki hükme göre işçi alacaklarına dair talepler ele alınmalıdır.

2. Davadan Feragat Nedeniyle Ret

İşçinin işe iade davasından her zaman feragat edebilmesi olanaklıdır. Bu dava sonucunda verilecek karar veya tazminatlar işçinin serbestçe tasarruf edebileceği haklardandır¹⁹⁵. Fakat bazen işçi işverenin yönlendirmesine maruz kalabileceğinden ve daima özgür iradesi ile davranamayacağından, iş sözleşmesinin feshinden evvel yani iş sözleşmesi sürerken işe iade davası açmaktan feragat ettiğine veya vazgeçtiğine dair işçinin beyanı geçersiz kabul edilmektedir¹⁹⁶.

İşçinin işe iade davası sürerken veya mahkemece karar verilse de istinaf yahut temyiz safhasındayken işçinin davadan feragati Yargıtay tarafından kabul edilmektedir¹⁹⁷. Bununla birlikte, Yargıtay fesih bildiriminden sonra, fakat dava açılmadan bir aylık süre içindeki feragatin de geçerli olmadığını belirtmektedir¹⁹⁸.

Yargıtay'ın dava açmadan bir aylık süre içerisinde davadan feragati geçersiz kabul etmesi, iş güvencesine dair kanunu dolanmanın engellenmesini sağlamaktadır. Uygulamada işi bırakan işçiden, iş sözleşmesinin feshedilmesinden sonraki bir aylık süreye ilişkin tarih konularak veya herhangi bir tarih konulmasa bile işçinin iradesini sakatlayacak biçimde iş sözleşmesinden sonra alınmış gibi tarih atılarak davadan feragat beyanları elde edilebilmektedir. Diğer bir deyişle, işçinin feragat isteği bulunmasa da bu yöndeki baskı nedeniyle iradesini özgürce kullanamaması gibi irade sakatlıkları da bulunmaktadır. Doktrinde farklı fikirler bulunsa da Yargıtay kararlarının isabetli olduğu görülmektedir¹⁹⁹.

İşçinin vereceği feragat herhangi bir şarta tabi tutulmamalıdır. Eğer işçi, işveren tarafından işe başlatılması şartıyla davasından feragat etmesi ve işverenin işçiyi işe başlatması hali sulh anlamına gelmektedir. Yargıtay da işçinin verdiği işe yeniden başlama istemli feragatin sulh niteliği taşıdığına hükmetmiştir²⁰⁰.

Yine Yargıtay kararlarına göre, işçinin “*tüm dava ve talep haklarımdan feragat ettim, bütünü haklarımı aldım*” şeklindeki feragat beyanı da işe iade davası açmayı önlememektedir. Bir kararında Yargıtay, davacının feragat beyanının açık olması gerektiğini, davasının imzaladığı belgede, açtığı işe iade davasının açık şekilde yer

¹⁹⁵Narter, s.252.

¹⁹⁶Avşar, s.72.

¹⁹⁷Süzek, s.635; Moroğlu, İnan, İş Güvencesinden Kaynaklanan Uyuşmazlıklar, Türkiye Adalet Akademisi Başkanlığınca Düzenlenen Bireysel İş Hukuku Konulu Meslek İçi Eğitim Semineri Notları, Ankara, 11-13 Aralık 2015, s.85; Y. 9. HD. 15.01.2018 T. 2017/9562 E. 2018/143 K., <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 10.04.2021.

¹⁹⁸Y. 9 HD. T. 17.04.2006, E. 2006/6103, K.2006/9953, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 23.06.2021.

¹⁹⁹Alp, Mustafa, İş İlişkisinin Sona Ermesi Kıdem Tazminatı, Yargıtay'ın İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul: MESS, 2015, s.142 vd.

²⁰⁰Ertekin, s.1048.

almadığı ifade edilerek, feragatin somut işe iade davasını kapsamadığına karar vermiştir²⁰¹.

3. Zorunlu Arabuluculuğa Gidilmemiş Olması Nedeniyle Ret

İş Mahkemeleri Kanunu m.3 uyarınca, işe iade davası açmadan evvel işçinin arabulucuya başvurma zorunluluğu, işe iade davasındaki genel dava şartlarına ek olarak ön koşul özelliğine sahip olan bir dava şartı getirilmiştir²⁰². İşçilerin haklarının işverenler tarafından tam olarak verilememesi, Türkiye’de iş güvencesi kavramının yerleşik olmaması gibi nedenlerle iş davaları yoğun şekilde açılmaktadır. Bu dava yoğunluğu, işçilerin, kendi alacaklarına davalarda alacağını öncelikli şekilde almasını engellemektedir ve işçinin durumunu belirsiz duruma getirmektedir. Bu sebeple kanun koyucu, hem iş mahkemelerindeki dava yoğunluğunu indirmek, hem de işçilerin alacak ve diğer haklarına hemen kavuşması için işçi-işveren anlaşmazlıklarında arabuluculuğa başvurmayı dava şartı olarak düzenlemiştir²⁰³.

İşçinin arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açması halinde, dava usulden reddedilecektir (İMK m.3). Ret kararı mahkemece resen taraflara tebliğ edilir. Kesinleşen ret kararının da resen tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya başvurulabilecektir. İşçi bu iki hafta içinde iş mahkemesinde işe iade davası açmazsa, bir daha bu davayı açamayacaktır²⁰⁴.

C. Davanın Kabulü, Feshin Geçersizliğinin Belirlenmesi ve İşe İade

İşverenin iş sözleşmesini feshinden sonra işçi, arabuluculuk kurumunda da anlaşma temin edilememesi üzerine açacağı işe iade davasında, mahkeme ya da özel hakemin yaptığı yargılama veya inceleme neticesinde feshin geçerli bir sebebe dayanmadığının belirlenmesi durumunda davanın kabulüne, feshin geçersizliğinin belirlenmesine ve işçinin işe iadesine karar verir²⁰⁵. Bu karar sonucunda işçi, doğrudan işe dönememekte, ilk olarak işçinin işverene başvuruda bulunması, işverenin de usulünce işçiyi işe davet etmesi gerekmektedir. Sonrasında işçi bu usulüne uygun davet üzerine eski işine başlayabilir.

Mahkeme, feshin geçersizliğinin belirlenmesi ile birlikte işçinin boşta kalan süreler için en çok 4 aya kadar süre ücreti ve başkaca hakları ile işverenin işçiyi işe

²⁰¹ Y. 9. HD. 26.10.2017 T. 2016/26848 E. 2017/16693, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 10.04.2021.

²⁰² Demir, Ömer Faruk, s.290.

²⁰³ İsel, İsmail, İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Hakkında, Temmuz 2016, www.guvenlialisma.org, s.4, (Erişim Tarihi: 04.02.2021); Kar, 7036 Sayılı Kanun, s.28; Çil, Zorunlu Arabuluculuk, s.35.

²⁰⁴ Mollamahmutoglu /Astarlı /Baysal, İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt:1 Bireysel İş Hukuku, Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara: Lykeion, Eylül 2018 (Bireysel İş Hukuku), s. 296.

²⁰⁵ Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s.363; Çankaya/Günay/Göktaş, s.245.

başlatmaması halinde işçinin kıdem ve feshin özellikleri göz önüne alarak 4 aydan 8 aya kadar ücreti tutarında işe başlatmama tazminatına da karar verebilecektir²⁰⁶.

D. Bazı Özel Durumlar Ve Davanın Konusuz Kalıp Kalmayacağı Sorunu

İşe iade davası sürerken yargılama sürecini etkileyecek veya sona erdirecek bazı özel hallerin meydana gelmesi olasıdır. Bunlardan bir tanesi, yargılama sürerken, işçinin işe geri dönmesidir. Bu halde mahkemenin ne çeşit bir karara hükmedeceği, örneğin davanın konusunun kalmadığı kararını verip vermeyeceği önem arz etmektedir. Aynı şekilde işe iade davası sürerken işçinin vefat etmesi durumunda, davanın sürmesi ve sonuçları ölüm anına göre değişmektedir. Bu durumda işe iade davasının mirasçılarca devam ettirilip ettirilmeyeceği ölüme bağlı olarak ele alınmaktadır. İşe iade davasını etkileyen bir başka durum da işyerinin kapanmasıdır.

1. Dava Sürerken İşçinin İşe İade Edilmesi

İşveren, işe iade davası devam ederken işçiyi işe geri alabilmektedir. Bu durumda Yargıtay²⁰⁷, geçmiş kararlarında davanın tümüyle konusuz kaldığına karar vermektedir. Fakat Yargıtay daha yeni kararlarında bu içtihadını değiştirmiş ve 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 hükmetmiştir²⁰⁸. Yargıtay'ın bu kararı işe iade davası ve işçi alacağı kurumlarının amacı ve ruhu ile uyumludur. Çünkü davada birden fazla istem varsa ve istemlerden birinin konusuz kalmasının, davanın bütünüyle konusuz kalması sonucunu doğurması isabetli değildir²⁰⁹.

Yargıtay'ın bu görüşü sonucunda, işsiz geçen süre için getirilen dört aylık ücret açısından davanın sürdürülmesinde bir anlaşmazlık yoktur²¹⁰. Fakat işçinin işe dönmesi durumunda, davanın konusu kaldığı kararı mı ya da davanın sürdürülerek feshin haksızlığının belirlenmesine mi karar verileceği doktrinde tartışılmıştır²¹¹. Bir görüş uyarınca, dava sürerken işçinin yeniden işe başlatılması halinde davacının talebi, feshin

²⁰⁶**Narmanlıoğlu**, s.522; **Centel**, İş Güvencesi, s.163; Y. 9.HD. 15.02.2018 T. 2018/180-2784; Y. 9. HD. 15.01.2018 T. 2016/33197 E. 2018/106 K., <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 20.04.2021.

²⁰⁷ Yarg. 9. HD, T. 08.07.2003, E. 2003/12442, K. 2003/13123, www.sinerjimevzuat.com, erişim tarihi:22.06.2021.

²⁰⁸**Canbolat**, Talat, İşe İade Kararının Uygulamasında Dürüstlük Kuralı, İş Güvencesi Ve İşe İade Davaları, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi - İstanbul Barosu, İstanbul, 2010, s.99; **Ekonomi**, Münir, Feshin Geçersizliği İle Açılan Dava Sürecinde İşe Başlatma Daveti, Şartları ve Hukuki Sonuçları, Legal Yargı Kararları Ve İncelemeleri Dergisi, S. 2008/9. (Feshin Geçersizliği), s.120; Y. 9. HD. 29.01.2004 T. 2004/499-1489, www.sinerjimevzuat.com, erişim tarihi:11.04.2021.

²⁰⁹**Ekmekeçi**, Ömer, “Sunulan Tebliğlerin Değerlendirilmesi”, İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları, İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2005, (Tebliğ) s.176.

²¹⁰**Süzek**, s.640.

²¹¹**Demirkol**, Töre, Tarihi Gelişimi Ve Sosyal Politika Boyutu İle Türk Hukukunda İş Güvencesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2010, s.92.

haksızlığının belirlenmesi ve işe iade gerçekleştiğinden, davanın konusuz kalması nedeniyle karar verilmesine yer olmadığına hükmedilmelidir²¹². Başka bir görüş gereğince, işveren, sözleşmeyi feshettiği işçisini geri almakla, feshin haksızlığını kabul etmektedir ve işe dönme ile kurulan sözleşme, eski sözleşmenin bir devamıdır. Bu görüş, feshin haksızlığının belirlenmesi ile işe iade istemi ile iş güvencesi tazminatı bakımından karar verilmesine yer olmadığına karar verilmesi, işçi yeniden işe başladığından çalışmaksızın geçen süre ücretine hükmedilmesi gerektiğini belirtmektedir²¹³. Yargıtay da işe iade davası devam ederken, eski işine geri dönen işçinin işe iade davasının sonuçsuz kaldığından karar verilmesine yer olmadığına, uygun görülecek süre boşa kalma ücreti ile diğer haklarına karar verilmesi gerektiğine hükmetmiştir²¹⁴.

Üçüncü bir görüş, işçinin iş davet edilerek yeniden başlatması durumunda feshin haksızlığını işverenin örtülü olarak kabul ettiği sonucuna varılamayacağını ve bu nedenle konusuz kalma kararı verilmeyeceğini, davanın sürdürülerek neticesine göre feshin geçerli bir sebebe dayanıp dayanmadığına karar verilerek, geçerli sebebin bulunmadığının tespiti durumunda ‘feshin geçersizliğine’ hükmedilmesi gerektiği belirtir. Bu halde işçi, işe başlamış olduğundan sadece işsiz geçen süre ücreti verilecek ve işe başlatmama tazminatı verilmeyecektir. Bu görüşün dayanağı, davaya konu olan sözleşmenin feshedilmemiş gibi sürdürülmesinin sağlanmasının amaçlanmasıdır²¹⁵.

Doktrinde dördüncü görüş uyarınca, dava sonunda işçinin çalışmadığı sürelerle dair ücretini talep edebilmesi için feshin haksızlığının belirlenmesi zorunludur. Bu görüşe göre, işçi, işe dönse bile, mahkemenin yargılamayı sürdürmesi ve feshinin haksız olduğuna kanaat getirilmesi durumunda, feshin geçersizliğinin saptanmasına karar verilir ve işçi işe başladığı için sadece çalışmadan geçen sürelerin ücretine hükmedilir²¹⁶.

Yargılama sürerken, işe çağrılan işçinin işe tekrar başlamasıyla mahkemenin vereceği konusuz kalma kararı ile feshin geçersizliğinin tespitinin akabinde işçinin başvurusuyla işe başlatılması için mahkemenin verdiği karar arasında önemli farklar vardır. Öncelikle dava sürerken işçinin işe başlatılması durumunda mahkeme, feshin geçersizliğini saptamaksızın davada konusuz kalma kararı verecektir. Diğer bir deyişle bu olasılıkta mahkemenin feshin haksızlığını belirlemesine gerek yoktur. Bununla birlikte, yargılama sürerken işçi işe başlatılırsa, işçi ile işveren arasında yeni bir sözleşme akdedildiği öne sürülmektedir²¹⁷.

Yargıtay’ın farklı daireleri çalışmadan geçirilen sürelerle ilişkin ücret hesaplarında farklı kararlar vermektedirler. Yargıtay 7.²¹⁸ ve 22.²¹⁹ Hukuk Daireleri kararlarında, iade

²¹² Çankaya/Günay/Göktaş, s.246.

²¹³ Özekes, İşe İade, 16; Caniklioğlu, Nurşen, “İşçinin Çalışma Koşullarında Tek Taraflı Değişiklik Sözleşmeyi İşverenin Feshetmiş Sayılacağı”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı:18, Haziran 2010, s. 113 (Çalışma Koşulları); Ekmekçi, Tebliğ, s.176; Canbolat, s.99.

²¹⁴ Y. 22. HD. 02.10.2017 T. 2017/40087-20254, <https://karararama.yargitay.gov.tr/Yargitay/BilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 12.04.2021.

²¹⁵ Alpagut, Yargıtay Kararları, s. 104.

²¹⁶ Süzek, s.640; Moroğlu, s.89.

²¹⁷ Çankaya/Günay/Göktaş, s.247.

²¹⁸ Y. 7 HD; 18.06.2015 T. ve 2015/22015-12546, <https://karararama.yargitay.gov.tr/Yargitay/BilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 12.04.2021.

davası sürerken işçinin işe yeniden başlatılması durumunda, çalışmadan geçen süre dört aydan kısa ise, çalışmadan geçen süre boyunca ücrete karar verilmesi gerektiği belirtilmektedirler. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ise işçinin çalışmadan geçirdiği süre dikkate alınmaksızın, tüm hallerde dört aya kadar ücret ile başkaca hakların ödenmesine hükmetmektedir²²⁰. Ancak Yargıtay 9. Hukuk Dairesi sonraki kararlarında bu görüşünü değiştirmiş ve feshin haksızlığının saptanması durumunda dört aya kadar çalışmadan geçen süre ücretinin ve sair haklarının ödenmesi gerektiğine hükmetmiştir²²¹.

Dava sürerken işçinin işverenin işe davetini reddetmesi haline dair Yargıtay'ın farklı kararları bulunmaktadır. Dava esnasında işverenin yaptığı işe davet ciddi ve samimi olmalıdır. Örneğin işçi aynı şartlarla eski işinde çalıştırılmalıdır. Yargıtay, işverenin samimi davetine rağmen işçinin davete karşılık vermemesini, işçinin iş ilişkisinin devamına ilişkin isteminde samimi olmadığı kabul etmektedir. Yine Yargıtay, işçinin amacının alacaklarını elde etmek olduğuna ve işverence yapılan feshin geçerli duruma geldiğine hükmetmektedir²²². Fakat Yargıtay 9. HD'nin farklı kararları da bulunmaktadır. Buna göre, dava sürerken işveren, davayı konusuz hale getirmek için işçiye işe çağırabilir.

²¹⁹ Y. 22 HD. 19.01.2015 T. 2014/35855 E. 2015/61 K, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 12.04.2021.

²²⁰ Y. 9 HD. 16.04.2015 T. 2015/7518-14659, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 12.04.2021.

²²¹Yarg. 9. HD, T. 11.04.2018, E. 2017/24328, K. 2018/8364, “Somut uyuşmazlıkta; davacı dava açtıktan bir gün sonra tekrar asıl alt işveren işyerinde bir anlamda devralan yeni alt işverende işe başlatılmıştır. Bu durumda işe başlatmama tazminatı ve işe iade konusuz kalmıştır. Boşta geçen süre ücret ve hakların işe boşta geçen süre kadar hesaplanması gerekir.Bölge Adliye Mahkemesi tarafından konusuz kalan işe başlatmama tazminatı ve işe iade yönünden hüküm kurulması ve boşta geçen süre ücretinin 4 ay olarak belirlenmesi hatalıdır”, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 12.04.2021.

²²²Yarg. 9. HD, T.21.10.2020, E.2016/28762, K.2020/12894, “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 Yasanın 21'inci 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 (Yargıtay 9.HD. 14.10.2008 gün 2008/29383 E, 2008/27243 K.). İşe iade yönündeki başvurunun on iş günü içinde işverene bildirmesi gerekmele birlikte, tebligatın postada gecikmesinden işçinin sorumlu olması düşünülemez. 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.

İşverenin işe davete dair beyanının da ciddi olması gerekir. İşverenin işe başlatma amacı olmadığı halde işe başlatmama tazminatı ödememek için yapmış olduğu çağrı, gerçek bir işe başlatma daveti olarak değerlendirilemez. İşçinin işe iade sonrasında başvurusuna rağmen işe başlatılmaması halinde, işe başlatılmayacağının sözlü ya da eylemli olarak açıklandığı tarihte veya bir aylık başlatma süresinin sonunda iş sözleşmesi işverence feshedilmiş sayılır.”;Yarg. 22. HD, T. 01.06.2012, E. 2012/10487, K. 2012/12112, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 12.04.2021.

İşçinin dava sürerken bu davate olumlu cevap vermemesi devam eden işe iade davasına olumsuz şekilde etki etmemelidir. Hatta işçinin bu davate uymaması, işçinin işe geri dönme hususunda gerçek amacının bu olmadığı şeklinde kabul edilmemelidir²²³. İşçinin dava yoluyla yeniden işe başlamayı talep etmesi işçi açısından bir teminat olmakla birlikte kanuni bir haktır. İşçi yargılama safhasında işverenin davetinin samimi olup olmadığından yüzde yüz emin olamaz. Bu nedenle işçinin bu husustaki çekinceleri dikkate alınarak yalnızca yargılama esnasında işverenin davetine icabet etmediği için işçinin açtığı işe iade davası reddedilmemelidir²²⁴.

2. İşçinin Ölümü

İş sözleşmesinin feshinden sonra dava açma hakkının bulunduğu bir aylık sürede işe iade davası açmadan işçinin ölmesi durumunda, mirasçılarının bu davayı açamayacağı kabul görmektedir²²⁵. Çünkü işe iade davası açma hakkı, şahsa sıkı sıkıya bağlı bir haktır. Davanın amacı, işçinin işine yeniden geri dönmesidir. Dava açmadan ölmesi durumunda işçinin işe geri dönme olasılığı da bulunmayacaktır. Bu nedenle mirasçılar da bu davayı açamayacaklardır²²⁶.

Dava açtıktan sonra işçinin ölmesi durumunda mirasçılara hakları ve davaya devamı açısından doktrinde farklı görüşler ifade edilmiştir. Doktrinde bir görüş, yargılama sürerken işçinin ölümü durumunda mirasçılar, çalışmadan geçen süre ücreti ve iş güvencesi tazminatı bakımından davaya devam edemeyeceklerdir. Çünkü işçinin boşta kalan süre ücreti ve iş güvencesi tazminatını alabilmesi için işçinin işverene bizzat başvuru yapması gerekmektedir. İşçi vefat ettiğinden bu başvuru yapılamayacağından bahse konu talepler konusuz kalmış kabul edilecektir. Mirasçılar, yalnızca yargılama giderlerine yönelik olarak davayı sürdürebileceklerdir²²⁷. Yargıtay da eski kararlarında bu görüşü benimsemiştir²²⁸.

Doktrinde katıldığımız bir başka görüşe ve Yargıtay'ın yeni kararlarına göre, dava sürerken işçinin ölmesi durumunda mirasçılar, sadece çalışmadan geçen süre ücretini isteyebileceklerdir. Çünkü feshin haklı olmadığı kanaatine varılması durumunda çalışmadan geçen süreye dair en fazla dört aylık ücrete karar verilecektir²²⁹. Feshin

²²³Yarg. 9. HD, T. 26.02.2014, E. 2013/11453, K. 2014/6004, <https://karararama.yargitay.gov.tr/Yargitay/BilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 12.04.2021.

²²⁴Öztürk Bilgin, s.38.

²²⁵Astarlı, İş İlişkisinin Sona Ermesi, s. 307; Sarıbay, s. 241-243.

²²⁶Süzek, 643; Akyiğit, s. 313; Uşan, M. Fatih, “Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Davalarının Sonuçları”, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 10, Sayı: 1, 2008, s. 26.

²²⁷Narmanlıoğlu Ünal, “İş Güvencesi Hükümleri Çerçevesinde Açılacak Davanın Konusu, Niteliği ve Davayı Tamamen ya da Kısmen Konusuz Bırakan Olgular”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, Cilt:1, İstanbul 2011, (Davanın Konusu), s. 652 vd.; Şahlanan, Fevzi, “İşe İade Davası Açan İşçinin Yargılama Sırasında Ölmesi, Karar İncelemesi”, Tekstil İşveren Dergisi, Hukuk 47, Mayıs 2010, (İşe İade) s.2-4; Alpagut, İş Güvencesi, s. 244; Çankaya/Günay/Göktaş, İşe İade B.1, s. 211; Hale Manav, s.86.

²²⁸Yarg. 9. HD, T. 06.11.2006, E. 2006/20109, K. 2006/29326, <https://karararama.yargitay.gov.tr/Yargitay/BilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 13.04.2021.

²²⁹Kocagil, İpek, “İşe İade Davasında Davacı İşçinin Ölümü, Karar İncelemesi”, Çalışma Ve Toplum, S. 28, 2011/1, s. 319 vd.; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.358; Y. 9. HD. T.21.12.2009, E. 2009/10080,

haksızlığına karar verilmekle birlikte, işçi ölmüş olmasaydı süresinde işverene başvuracağı kabul edilmektedir. Bu nedenle işçinin mirasçıları, ölüm tarihine kadar olan en fazla dört aylık çalışmadan geçen süre ücreti ve başkaca haklarını isteyebilmelidir. Fakat bu durum kabul edilse bile, işçinin yeniden işe başlaması imkânsız olduğundan, mirasçıların iş güvencesi tazminatı istemi de olanaksız olacaktır²³⁰.

İşçinin açtığı davada feshin haksızlığı tespiti ve tazminatlar açısından verilen kararın kesinleşmesini müteakiben işverene başvurması ve bu başvurudan sonra işverenin de işçiyi bir aylık sürede başlatmamasından sonra ölmesi durumunda ise, işçinin mirasçıları feshe bağlı olan işe başlatmama tazminatını ve boşa kalınan süreye dair ücret ve başka haklarını almaya hak kazanacaktır²³¹. Son ihtimalde işçinin açtığı işe iade davasında, feshin geçersizliğinin tespiti ve tazminat ödenmesine karar verilmiş, kararın kesinleşmesini takiben işçinin işverene başvurmaması veya başvurmaya rağmen davete icabet etmemesi sonrasında ölmesi olasılığında, fesih geçerli hale gelecek ve işçi yaşıyaydı tazminatları hak etmeyeceğinden mirasçılarında bir talep hakkı bulunmayacaktır²³².

3. İşyerinin Kapanması

Dava sürerken işyerinin kapanmasının işe iade davasına etkisi doktrinde tartışmalıdır. Bir görüş uyarınca, dava sırasında işyerinin kapanması ve işverenin iş sözleşmesini farklı bir nedenle feshetmesi halinde, feshin haklı bir sebebinin bulunup bulunmadığı feshin yapıldığı tarihteki şartlar uyarınca tespit edilmelidir. Feshin yapıldığı tarihte işyeri faaliyette olduğundan davanın sürdürülerek feshin haklı bir sebebe dayanıp dayanmadığı konusunda karar verilmelidir²³³ ve Yargıtay 9. Hukuk Dairesi²³⁴ de bu yönde kararlar vermiştir²³⁵.

Doktrindeki bir başka görüş ise, dava sürerken işyerinin kapatılması durumunda işe iade istemli davanın konusuz kaldığını ileri sürmektedir. Çünkü işyeri kapanan işçinin

K.2009/36320, https://karararama.yargitay.gov.tr/Yargitay_BilgiBankasiIstemciWeb/, erişim tarihi: 13.04.2021.

²³⁰ **Çankaya**, Osman Güven, “İşçinin Ölümünün Feshin Geçersizliğinin Tespiti Davalarına Etkisi, Yargıtay’ın Yeni Görüşü”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S:17, Mart 2010, s. 199 vd.; **Süzek**, s. 617; **Kurt/Koç**, s.468; YHGK, T. 16.09.2015, E. 2015/22-2309, K. 2015/1761, https://karararama.yargitay.gov.tr/Yargitay_BilgiBankasiIstemciWeb/, erişim tarihi: 13.04.2021.

²³¹ **Manav**, Eda, “Feshe İtiraz Davasının Yargılama Sürecinde Gerçekleşen Olayların Davaya Etkisi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 17, Mart 2010, (İtiraz Davası) s.60; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.359.

²³² **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.359.

²³³ **Astarlı**, Muhittin, “İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2015, 1. Baskı, İstanbul: On İki Levha, 2017, (İş İlişkisinin Sona Ermesi), s. 306; **Güzel**, Ali, “İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları (Eleştirel Bir Yaklaşım)”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu, Türkiye Toprak İşverenleri Sendikası, İstanbul 2014, (Sözleşmenin Sona Ermesi), s. 295-296; **Odaman**, Serkan. “Fesihten Sonra İşyerinin Kapatılmasının Feshin Sonuçlarına Etkisi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 8, Aralık 2007, (İşyerinin Kapatılması), s. 78-79.

²³⁴ Yarg. 9. HD, T. 22.02.2010, E. 2010/3765, K. 2010/4467, https://karararama.yargitay.gov.tr/Yargitay_BilgiBankasiIstemciWeb/, erişim tarihi: 14.04.2021

²³⁵ **Göktaş**, Seracetin, “İşyeri Kapanmasının İş Güvencesine Etkisi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Yıl: 4, Sayı: 16, Aralık 2009, s. 73; **Süzek**, s. 614; Yarg. 9. HD, T. 22.02.2010, E. 2010/3765, K. 2010/4467, https://karararama.yargitay.gov.tr/Yargitay_BilgiBankasiIstemciWeb/, erişim tarihi: 14.04.2021.

dava sonucunda başvuracağı bir işyeri kalmadığından işçinin iade talebi açısından, karar verilmesine yer olmadığı kararı verilmesi gerektiği belirtilmiştir. Bu halde mahkeme, işe iade ve işe başlatmama tazminatına karar veremez. Dava yalnızca yargılama giderleri ve çalışılmayan süre ücreti ve diğer haklar açısından sürdürülmelidir. Mahkeme feshin geçersizliğine karar verirse yalnızca fesih tarihinden işyerinin kapanması tarihine kadar en çok dört aylık çalışılmayan süre ücreti ödenmesine hükmedilebilir²³⁶.

Dava sürerken işyerinin kapanması halinde mahkeme tarafından feshin haksızlığına hükmedilirse işverenin başka bir işyerine sahip olup olmamasına göre farklı şekilde değerlendirme yapılmalıdır. Eğer işverenin farklı bir işyeri varsa işveren, işçiyi bu farklı işyerinde işe başlamaya davet edebilir. Bu davetin işçi tarafından kabul edilmesi halinde, işe iade, farklı bir işyerinde bile olsa, yapılmış olur. Fakat işçinin bu daveti kabul etmemesi halinde de işveren tarafından işe iade edilmemiş sayılmalıdır. İşçi, çalışılmayan süre ücreti, iş güvencesi tazminatı ve diğer haklara hak kazanmalıdır²³⁷. Yargıtay²³⁸ bu halde işçinin işveren tarafından işe iade edilmemesinin neticelerini uygulamamakta, bu durumun iş güvencesi tazminatına hak kazandırmadığı yalnızca çalışılmayan süre ücreti hak edebileceğini kabul etmektedir²³⁹.

4. İşçinin Başka Yerde İşe Girmesi

İş sözleşmesi feshedildikten sonra işçi, geçimini temin etmek için yeni bir iş arayacaktır. İşçi dava açsa bile dava birkaç yıl sürebilmekte ve davayı işçi lehine sonuçlanıp sonuçlanmayacağı belirsizdir. İşçinin başka bir yerde çalışmasından, eski işine dönmek istemediği anlaşılmamalıdır ve başka işe girme, işe iade davasını etkilemez²⁴⁰. Yargıtay'a²⁴¹ göre de işçinin başka bir işte çalışması, açtığı işe iade davasını etkilemez²⁴².

İşe iade davası sürerken işçinin başka bir yerde çalışmasına ilişkin olarak çalışılmayan süre ücretinin verilir verilmeyeceği noktasında doktrinde farklı görüşler bulunmaktadır. Bir görüş uyarınca, işçinin açtığı dava neticesinde verilecek çalışılmayan süre ücretinden, işçinin diğer işten elde ettiği gelirin bu dört aylık ücretten düşülmesi

²³⁶ Köseoğlu, Ali Cengiz, “İşyerinin Kapanması”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 1, Sayı: 4, Aralık 2006, (İşyerinin Kapanması), s. 59; Ekmeççi, Ömer, “Yeni İş Kanunu Karşısında Yargı, Dava Süreci ve Olası Uygulama Sorunları”, Mercek, Temmuz 2003, (Uygulama Sorunları), s. 137.

²³⁷ Sarıbay, Gizem, Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Kapsamında Fesih Usulü, Feshe İtiraz ve Feshe İtirazın Sonuçları, Legal Yayıncılık, İstanbul 2007, s. 243-244; Süzek, s. 615; Astarlı, İş İlişkisinin Sona Ermesi, s. 307.

²³⁸ Yarg. 22. HD, T. 23.11.2015, E. 2015/8491, K. 2015/31183, <https://karararama.yargitay.gov.tr/Yargitay/BilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 14.04.2021.

²³⁹ Yarg. 22. HD, T. 23.11.2015, E. 2015/8491, K. 2015/31183, <https://karararama.yargitay.gov.tr/Yargitay/BilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 14.04.2021.

²⁴⁰ Centel, İş Güvencesi, s.147; Özcan, s.248; Manav, A. Eda, İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları, 1. Baskı, Ankara: Turhan, 2009 (İş Hukuku), s. 368; Narmanlıoğlu, Davanın Konusu, s.632; Çiftçibaş, Uğur, İşe İade Davalarının Sonuçları, <http://www.hukukihaber.net/ise-iade-davasinin-sonuclari-makale,3526.html>, (Erişim Tarihi: 15.4.2021), s.5.

²⁴¹ Y. 9. HD, T. 6.6.2006, E.2006/942, K. 2006/2409, <https://karararama.yargitay.gov.tr/Yargitay/BilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 15.04.2021.

²⁴² Ünlütepe, Mustafa, “Yargıtay Kararlarında İşe İade Davasının Sonuçları”, Legal İSGHD VIII, S. 32, 2011, s.1406.

gerekmektedir²⁴³. Bu görüş uyarınca, çalışılmayan süre ücretinin işçiye verilmesinin amacı, işçinin çalışmadığı dönemde gelire sahip olmaması sebebiyle kaybını gidermektir. İşçinin başka yerde çalıştığından gelir kaybı oluşmadığından, başka işten kazandığı gelir, evvelki işinde çalışmış olsaydı elde edeceği gelirden indirilmelidir²⁴⁴. Belirli süreli iş akitlerinde sürenin bitmesinden evvel feshinde, başka yerde çalışması sonucu aldığı ücret TBK m.408 ve 438 uyarınca, önceki işyerinden alacağından indiriliyorsa, aynı şekilde çalışılmayan süre içinde başka işyerinden kazanılan gelir de indirilmelidir²⁴⁵.

Bir başka görüşe göre, yargılama sürerken işçinin başka bir işyerinde çalışmış olup olmadığına bakılmaksızın kazanacağı gelirler, dört aylık çalışılmayan süreye ilişkin ücretten indirilemez²⁴⁶. Kaldı ki, işe iade davası sürerken çalışmadan geçireceği sürelerin tamamı değil, yalnızca en çok dört aya kadar olan ücreti ödenebilmektedir. Bu sınırlı süreli alacak hakkından mahsup yapılması hakkaniyete uygun olmayacaktır. Bununla birlikte kanundaki düzenleme, “işçinin kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için” ibaresini kullanarak işçinin boşta kalmasına bağlı şekilde bir hak verilmiş ve işverenin iş sözleşmesini feshederek işçiye çalıştırmaması durumunu ücretin verilmesi için yeterli görmüştür. Bununla birlikte yasa koyucu bu şekilde bir indirim işlemini öngörseydi, işverenin temerrüdüne ilişkin kanun metninde bu hali düzenlerdi²⁴⁷.

Yargıtay²⁴⁸ da işçinin yeni bir iş bulması durumunda, bu işte çalışma durumunda bu sürenin boşta kalınan süreden indirileceğine ilişkin bir kurala da yer verilmediğini ve 4 aya kadar ücret ve başkaca hakların verilmesi gerektiğini ve boşta geçen sürelerin ücretten indirilemeyeceği belirtilmiştir²⁴⁹.

5. Mahkemece Tedbiren İşe İade Kararı Verilmesi

İade davası sürerken, davanın uzaması sebebiyle kanunda yer alan en çok 4 aylık boşta kalınan sürelerin haricinde çalışamayacağı süreler sonucunda maruz kalacağı zararı engelleyebilmek için, işçinin tedbiren işe iade edilip edilemeyeceği noktasında doktrinde farklı görüşler vardır²⁵⁰.

Bir görüş uyarınca, işçinin yargılama esnasında tedbiren işe iadesi olanaklıdır. Bu olanak, işçinin uzun dava sürecinde maruz kalabileceği zararlar, telafisi olanaksız sonuçlara yol açmadan engellenebilecektir. İşe iade davasının kabulü durumunda işveren, ödemesi gereken çalışılmayan süreye dair ücret ve diğer hakları, işçiye çalıştırması

²⁴³ Soyer, Feshe Karşı Koruma, s.63; Özcan, s.248.

²⁴⁴ Özkes, Muhammet, İş Kanununun 20. ve 21. Maddelerinin Medeni Yargılama ve İcra Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi, 75.Yaş Günü İçin Prof. Dr. Baki Kuru Armağanı, Ankara 2004, (Değerlendirme), s.492.

²⁴⁵ Özcan, s.248.

²⁴⁶ Çelik/Caniklioglu/Canbolat, s.521; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.220.

²⁴⁷ Süzek, s.658.

²⁴⁸ Y. 9.HD., T.06.02.2006, E.2006/942, K.2006/2409, <https://karararama.yargitay.gov.tr/Yargitay/BilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 20.04.2021.

²⁴⁹ Avşar, s.89.

²⁵⁰ Özcan, s.247.

suretiyle ödeyecek ve davanın reddedilmesi durumunda da işveren çalışması karşılığında işçiye ücret ödemediğinden zarara uğramayacaktır²⁵¹.

Doktrinde katıldığımız diğer görüş uyarınca, işe iadeye yönelik tedbir kararı, uyuşmazlığın esasını çözecek özellikte olduğundan, bu durum açıkça HMK m.397 ve İş K. m.21'e aykırı olacaktır. Kaldı ki işe iade davası sonunda işçi lehine verilecek kabul kararında bile işçiye işe başlatma zorunluluğu olmayan işvereni, yargılama sona ermeden tedbir kararı ile işçiye tedbiren işe döndürmeye zorlamanın yasal dayanağı yoktur²⁵².

6. Davanın Islahı

Doktrinde ve yargı kararlarında, davanın açılmasından sonra ıslah ile alacak davası veya alacak davası açılmasından sonra ıslah ile işe iade davasına dönüştürülme olasılığı olduğu kabul edilmektedir²⁵³. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi açılan işe iade davasının ıslah ile alacak davasına veya açılan alacak davasının işe iade davasına dönüştürülebileceğini kabul etmektedir²⁵⁴.

E. Kararın Tebliği Ve Kesinleşme

Feshin geçersiz olması ve işe iade kararının hukuki neticelerinin ortaya çıkabilmesi için önce bu karar kesinleşmelidir²⁵⁵. İşe iade kararı kesinleşmeksizin işçinin yaptığı işe iade başvurusunun geçerli olması, işverenin davranışına bağlıdır. Karar kesinleşmediğinden işverenin işe başlatma ya da başlatmama sebebiyle, işe başlatmama tazminatı ve işsiz geçen süreücretini ödeme sorumluluğu bulunmamaktadır. Bu nedenle işveren, karar kesinleşmediğinden işçiye işe başlatmayabilir veya tam tersi işe başlatabilir. Yargıtay da işe iade kararı kesinleşmeksizin işçinin işverene başvurusunun, geçerli bir başvuru olmadığına karar vermiştir. Başvuru geçerli olmadığından, işçinin işe başlatmama tazminatını elde edemeyeceğine de hükmetmiştir²⁵⁶.

7036 sayılı Kanunda kararın kesinleşmesini etkileyecek değişiklik yapılmıştır. Bu kapsamda Kanunun m.7/4 düzenlemesine göre iş mahkemelerinin kararlarına yönelik kanun yoluna başvuru süresi, taraflara kararın tebliğinden itibaren işlemeye başlayacaktır. Bu hükümle iş mahkemelerince verilen kararlarda kanun yoluna başvuru süresinin tefhim mi yoksa tebliğle mi başladığına dair tartışma son bulmuştur.

Ayrıca bu Kanunda, HMK'nun kanun yollarına ilişkin hükümlerinin iş mahkemeleri tarafından verilen kararlara da uygulanacağı düzenlemesi getirilmiştir (m. 7/3). Bu çerçevede HMK m.345/1 gereğince istinaf kanun yoluna başvuru süresi iki

²⁵¹Özbek, Mustafa Serdar, İşe İade Davasında Davacı İşçinin Tedbiren İşe İadesi, Çalışma Ve Toplum, S.2012/4, s.11 vd.

²⁵²Özcan, s.247.

²⁵³Moroğlu, s.85, 86.

²⁵⁴Y. 9. HD., T.05.03.2007, E. 2006/34954, K. 2007/5758, <https://karararama.yargitay.gov.tr/> Yargıtay BilgiBankasıIstemciWeb/, erişim tarihi: 20.04.2021.

²⁵⁵Özbek, Mustafa Serdar/Ertan, Emre, "İşe İade İlamlarının İcrasında Kesinleşme Şartı", Sicil İş Hukuku Dergisi, S.43, 2020, s. 61.

²⁵⁶Süzek, s. 622; Kar, 7036 Sayılı Kanun, s.33.

haftadır. Bu nedenle iş mahkemelerince verilen kararlar, tebliğden başlayarak iki hafta içinde istinaf edilebilir. Bu düzenlemeyle HMK ve İMK arasında birlik sağlanmış ve kanun yollarına başvuru sürelerinden kaynaklanabilecek hak kayıpları giderilmeye çalışılmıştır²⁵⁷.

Kararın tebliğinden başlayarak tarafların iki hafta içinde istinaf yoluna başvurmamaları halinde bahse konu karar kesinleşmektedir. Bununla birlikte İş Kanunu m.20/3'e göre dava öncelikle karara bağlanacak ve bölge adliye mahkemesince öncelikli olarak görülecek ve kesin şekilde karar verilecektir. Dolayısıyla istinaf yoluna başvurulması durumunda Bölge Adliye Mahkemesince verilen karar kesindir. İş Mahkemeleri Kanunu m. 8/1-a hükmü uyarınca işe iade davalarındaki kararlar aleyhine yalnızca istinaf yoluna başvurulabilir ve temyiz yoluna gidilemez. Bu hükmün isabetli olmadığı ve işe iade davalarının Yargıtay denetiminden geçmeden kesinleşmesinin yerinde bir düzenleme olmadığı belirtilmektedir. Ayrıca bu halde, farklı yer bölge adliye mahkemelerinde aynı konuda farklı kararların verilebileceği de açıktır²⁵⁸.

II. İŞE İADE KARARININ UYGULANMASI İÇİN İŞÇİNİN İŞVERENE BAŞVURMASI

A. Genel Olarak

İşverenin sözleşmenin fesih işlemine itiraz etmesi sonucu hakkında işe iade kararı verilen işçinin yapması gereken bazı işlemler bulunmaktadır. Diğer bir deyişle işçi, davayı kazansa ve bu karar kesinleşse bile doğrudan işe iade olamamakta ve işveren kanunda yer alan süreler içinde başvurmalıdır²⁵⁹.

Hakkında işe iade kararı verilen işçi, İş Kanunu m.21/6'a göre, kesinleşen mahkeme kararının kendisine tebliğinden başlayarak on günlük süre içerisinde işverene başvurmalıdır. Doktrinde işçinin başvurusu, kurucu yenilik doğuran hukuki işlem kabul edilmektedir²⁶⁰. Bu görüş uyarınca mahkemenin geçersizliğine karar verdiği fesih işlemi, işverenin yaptığı tarihten itibaren hüküm ve neticelerini doğurmakta ve iş akdinin sonlandırıldığı öngörülmektedir. Bu nedenle işçinin başvurusu, tek yönlü kurucu yenilik doğuran bir işlem olduğundan işverenin kabulüne bağlı değildir. Doktrinde katıldığımız diğer bir görüşe göre, işçi işverene başvurduğu anda geçersiz fesih hükümsüz olacak ve iş sözleşmesi en başından beri hiç feshedilmemiş gibi hüküm ve sonuç doğuracaktır²⁶¹.

²⁵⁷Ekmekeçi, İş Mahkemeleri, s. 17.

²⁵⁸Namlı, Mert, "İş Uyuşmazlıkları ve İstinaf", Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı:36, 2016, s. 142-144 (İstinaf); Alpagut Gülsevil, "İş Mahkemeleri Kanun Tasarı Taslağı ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarı Taslağının Değerlendirilmesi", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, İstanbul 2016, s. 204-205 (İş Mahkemeleri); Güzel, İş Mahkemeleri, s. 1137-1141.

²⁵⁹Süzek, s.618; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.363.

²⁶⁰Baycık, Gaye, İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, Ankara 2011, s. 708; Sarıbay, s. 221; Uşan, s. 11.

²⁶¹Demir, Şamil, s.345.

İşçinin işverene başvurması halinde fesih işlemi, geçerli yapılmış bir fesih gibi netice meydana getirecektir. Başvuru yapılması durumunda fesih geçersiz kabul edilecek ve sözleşme feshedilmemiş gibi sürdürülecektir. Bu çerçevede işçinin işverene başvurması veya başvurmamasının farklı sonuçları olacaktır.

B. İşçinin İşverene Başvurmaması

İşçinin kesinleşmiş işe iade kararının kendisine tebliğinden başlayarak on işgünü içinde işe dönmek amacıyla işverene başvurmaması durumunda, İK m.21/6'de geçerli feshin hukuki sonuçlarının doğacağı hükme bağlanmıştır. Bu halde işçinin, iş güvencesi tazminatı ve çalışılmadan geçen süreler için ücret ve diğer haklarını isteme olanağı kalmayacak ve iş sözleşmesi ilk feshedildiği tarihten başlayarak son bulmuş kabul edilecektir²⁶².

İşçi, on günlük süre içinde işe dönmek amacıyla işverene başvurmuş fakat işveren davet etmeden başvurusunu geri çekmiş olabilir. Bu durumda da işçi işverene başvuruda bulunmadığı kabul edilir. Bu halde de geçersiz fesih geçerli kabul edilecek ve geçerli bir fesih işleminin hüküm ve neticeleri doğacaktır²⁶³. Yargıtay da başvurusunun işverence kabulünden sonra işçinin, başvurusunu geri çekmesi durumunda geçersiz fesih işleminin geçerli duruma geldiğini ve işçinin işe iade davasında karar verilen alacaklarını isteme hakkı olmadığına karar vermektedir²⁶⁴.

İşverene başvurmama halinde işçi, yalnızca koşulları bulunuyorsa ihbar ve kıdem tazminatını hak eder. Bu tazminatların hesabında sözleşmenin akdedildiği tarih ile işverenin sözleşmeyi feshettiği tarih arasında geçen süre baz alınmalıdır. Yargıtay işverene on işgünü içinde başvuru yapmayan işçinin iş sözleşmesinin feshinin geçerli olacağını, işçinin iş güvencesi tazminatı ve çalışılmayan süre ücreti ve başka haklarını isteyemeyeceğini kabul etmiştir²⁶⁵.

Yasadaki düzenlemeye göre geçersiz fesih durumunda işçinin yalnızca işe iade olanağı bulunmaktadır. Örneği işçinin yalnızca tazminat isteme gibi bir hakkı yoktur. Yasa, işe iade etme ya da tazminat verme biçiminde bir seçim hakkını işverene tanımıştır. Bu konuda işçinin bir seçim hakkı yoktur ve hatta hâkim de takdir yetkisine sahip değildir. Doktrinde katıldığımız görüşe göre, kanun koyucunun işçinin yalnızca işe iade edilmeyi talep edeceği kabulünden hareket ettiği, fakat bu kabulün gerçekçi ve isabetli olmadığı belirtilmiştir²⁶⁶. Çünkü farklı gerekçelerle işinden çıkarılan işçi, meydana gelen yeni pozisyonda eski işinde yeniden çalışmayı talep etmeyebilir.

²⁶² Süzek, s.628-629; Köseoğlu, İş Sözleşmesi, s. 93.

²⁶³ Akyiğit, s. 319; Uçum, Mehmet, "İşe İade Taleplerinde Başlıca Sorunlar", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı, İstanbul, 2005, (İşe İade), s. 87.

²⁶⁴ Yarg. 9. HD, T. 21.12.2009, E. 2008/13206, K. 2009/36177, karar için bkz. Tiryaki, s. 97.

²⁶⁵ Manav, Geçersiz Fesih, s. 5; Ünlü, Vahap, "İşverenin Davetine Rağmen İşçinin İşe Başlamaktan Vazgeçmesi", Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 2, Sayı: 8, Aralık 2007, s. 84; YHGK, T. 22.03.2017, E. 2015/22-1035, K. 2017/534, <https://karararama.yargitay.gov.tr/Yargitay/BilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 20.04.2021.

²⁶⁶ Manav, Geçersiz Fesih, s. 6-7; Özkara, s. 120.

C. İşçinin İşverene Başvurması

1. Genel Olarak

Mahkemenin ya da özel hakemin feshin geçersizliğini belirleyerek işçinin işe iadesine karar vermesi halinde işçi, kesinleşmiş kararın kendisine tebliğinden sonra on iş günü içerisinde işverene başvurmalıdır²⁶⁷. İşçi resmi bir işlemi yerine getirme şeklinde işverene başvurmamalı ve işe dönme başvurusunda samimi olmalıdır²⁶⁸. İşçinin aslında işe başlama isteği bulunmaksızın sadece işe iade kararında hükmedilen parasal haklarını alabilme amacıyla yapacağı başvuru, gerçek manada bir başvuru olmayacaktır²⁶⁹. Bununla birlikte işçinin işe dönme yerine mahkeme kararında hükmedilen tazminatları istemesi halinde başvurusu, geçerli bir başvuru şeklinde kabul edilmeyecektir²⁷⁰.

Yargıtay da işçinin işe dönmek amacıyla yapmadığı, sadece kararda hükmedilen tazminatları almak için yaptığı samimi olmayan başvurusunu, hiç başvuru yapmamış gibi netice meydana getireceğine karar vermiştir²⁷¹.

İşe iade kararı sonrasında işçinin başvurusu ve işverenin bu başvuruya ilişkin yapacağı işe başlama daveti, samimiyet açısından incelenmelidir. İşçinin sadece işe iade kararında yer alan parasal hakları alabilmek amacıyla başvurusu, hukuken geçerli bir başvuru şeklinde sayılmayacaktır. Bu çerçevede işçinin aslında işe başlama amacı veya niyeti bulunmamasına rağmen, parasal haklarını elde edebilmek için, işe başlangıç yapıp çok az bir süre çalıştıktan sonra (3-4 gün) işten çıkması durumunda da işçinin işe başlamakta samimi olmadığı kanaatine varılacak ve işe iade kararında yer alan parasal hakları elde edemeyecektir²⁷².

2. Başvurunun Muhatabı

Mahkeme kararı akabinde işçi, işverene başvuru yapmalıdır. Kanunda işçinin bizzat başvuru yapması zorunluluğuna ilişkin bir hüküm yoktur. İK m.21’de yer alan işe iade talebi, kişiye sıkı sıkıya bağlı bir hak değildir. Bu nedenle başvuru, işçi tarafından yapılabilir ya da işçinin avukatı tarafından veyahut bağlı olduğu sendika vasıtasıyla da yapılabilir²⁷³. Ancak işe başlama başvurusu, bizzat işverene yapılmalıdır. Başvuru,

²⁶⁷ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.363; Hale Manav, s.107.

²⁶⁸ Sözek, s.648; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.222.

²⁶⁹ Taşkent, Savaş, Açıklamalı İçtihatlı 4857 Sayılı İş Kanunu, İstanbul 2018, (İş Kanunu) s.243-244; Yiğit, Yusuf, İş Hukukunda Geçersiz Fesih Kavramı ve Geçersiz Fesih Üzerine İşe İade Başvurusu Yapan İşçinin İşe Başlatılmaması ve Sonuçları, Prof. Dr. Sarper Sözek’e Armağan, C. II, İstanbul, 2011, s.1169-1170.

²⁷⁰ Çankaya/Günay/Göktaş, s.292.

²⁷¹ Y. HGK. 08.02.2017 T. 2015/22-1888 E. 2017/233 K; Y. 9. HD. 23.01.2018 T. 2017/27438 E. 2018/1075 K, <https://karararama.yargitay.gov.tr/> Yargıtay BilgiBankasıİstemciWeb/, erişim tarihi: 20.04.2021.

²⁷² Avşar, s.97.

²⁷³ Tiryaki, s. 267; Sözek, s. 629.

işveren vekiline veya yetkili işveren temsilcisine de yapılabilir²⁷⁴. İşçide, işe iade davasında işverenin avukatına başvuru yapmışsa bu başvuru geçerli kabul edilmeyecektir.

a. Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi

Asıl işveren ile alt işveren ilişkisinin bulunması durumunda işçinin başvuruyu yapacağı işveren hususunda doktrinde farklı fikirler öne sürülmüştür. Bir görüş uyarınca, alt işverenin işçisi İK m.2/6'da hüküm altına alınan müteselsil sorumluluk düzenlemesine göre asıl işverene başvurabilecektir²⁷⁵. Doktrinde katıldığımız diğer görüş uyarınca işe iade yükümlülüğü, bu ilişkide alt işverene aittir. İşçinin süresi içinde alt işverene başvuru yapması gerekmektedir. Asıl işverenin işe iadeye yönelik bir sorumluluğu yoktur. Bu kapsamda on günlük süre içerisinde asıl işverene başvuru, kanunun aradığı şartları taşıyan bir başvuru olarak kabul edilmeyecek ve sonuç doğurmayacaktır²⁷⁶.

Yargıtay'a göre de işçinin alt işveren işçisi olduğunu, bu iş ilişkisinde asıl işverenin taraf sıfatının bulunmadığı ve alt işverence fesih yapıldığından işe iadeyi alt işveren yapmalıdır. Fakat mahkeme kararı akabinde işe geri dönmek için işçinin başvuru yapması ve alt işverenin işçiyi işe başlatmamasından doğan işe başlatmama tazminatı ile 4 aya kadar çalışılmayan süre ücretinden İK m.2/6 gereğince asıl işveren, alt işverenle birlikte sorumludur²⁷⁷.

b. Geçici İş İlişkisi

İK m.7/1'de düzenlenen geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu vasıtasıyla veya holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir. Geçici iş ilişkisi, kendi içerisinde üç farklı ilişkiye sahiptir. Geçici işçiyi ödünç alan (geçici) işverenin, işçiyi işe başlatma sorumluluğu yoktur. Bu ilişkide işçinin asıl işveren ile sözleşmesi bulunmakta, bu iş ilişkisinde geçici işverenin taraf sıfatının bulunmamakta ve asıl işveren ile geçici işveren arasındaki sözleşmede de işçinin müdahil olma ihtimali bulunmamaktadır. Geçici işçi, kendisini ödünç veren işverene işe iade amacıyla başvurmalıdır²⁷⁸.

c. İşyerinin Devri

İşveren, işçinin iş sözleşmesinin feshinden sonra işyerini devretmiş olabilir. Bu halde işçinin işe geri dönmek amacıyla hangi işverene başvurması gerektiği sorun oluşturmaktadır. İK m.6/1'e göre işyerinin devrinde, devir sırasında mevcut olan hizmet

²⁷⁴ **Akyiğit**, s. 316; Yarg. 9. HD, T. 20.05.2014, E. 2012/10994, K. 2014/16072, <https://karararama.yargitay.gov.tr/Yargitay/BilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 20.04.2021.

²⁷⁵ **Çankaya/Günay/Göktaş**, s. 272.

²⁷⁶ **Çil**, Kesinleşen İşe İade, s.45.

²⁷⁷ Yarg. 9. HD, T. 03.07.2017, E. 2016/16033, K. 2017/11354, <https://karararama.yargitay.gov.tr/Yargitay/BilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 21.04.2021.

²⁷⁸ Doktrinde geçici işverene yapılan başvurunun İK m.7/3-4'deki müteselsil sorumluluk hükümleri gereğince süresinde yapıldığının kabul edilmesi gerektiği belirtilmiştir bkz. **Akyiğit**, s.317.

sözleşmeleri, tüm hak ve borçlarıyla devralan işverene geçer. Bu nedenle feshin geçersizliği kararı verildiğinde sözleşme hiç feshedilmemiş gibi mevcudiyetini devam ettirmiş kabul edilmeli ve işe iade başvurusu ile tazminat talepleri devralan işverene yöneltilmelidir²⁷⁹. Aynı Kanununun m.6/3 uyarınca da devir tarihinden başlayarak iki yıllık süre içinde devreden, devralanla beraber sorumlu olduğu belirtilmiştir.

İşçinin işyerinin devrinden önce sözleşmesi feshedilmiş veya işçinin başvurusundan önce işyeri devredilmişse, işçi işe iade edilmek için devralan işverene başvurmalıdır. İşçi, yasal süre içinde işe başlamak amacıyla devralan işverene başvuru yapmazsa, gerçekleştirilen fesih, geçerli bir feshin neticelerini meydana getirir. Devreden işverene yapılan başvuru geçerli olmayacaktır²⁸⁰. Dava sürerken işveren işyerini üçüncü bir kişiye devretmişse HMK m.125/1 gereğince devreden işverene açtığı davadan vazgeçer ve devralmış işverene karşı davaya devam edebilir.

3. Başvurunun Süresi

İşçi, kesinleşen mahkeme kararının tebliğinden başlayarak on işgünü içinde işe başlamalıdır (İK m.21/6). Kesinleşmiş kararın işçiye da vekiline bildirimi ile bahse konu başvuru süresi işleyecektir²⁸¹. Süre on işgünü olarak belirlense de işçinin tatil günlerinde yapacağı başvuru geçerli olacaktır. Yalnızca işgünü kabul edilmeyen bu tatil günleri işçinin on iş günlük başvuru süresinden azaltılmayacağı şeklinde yorumlanmıştır²⁸².

İşe iade için on işgünlük başvuru süresi, hak düşürücü süre olup, niteliği itibarıyla kesindir ve kanunda yer alan süre içinde kullanılmaması halinde bitecektir. Sürenin sona ermesi durumunda işçinin işe iade kararında yer alan sonuç ve haklardan yararlanma hakkı sona ererek fesih işlemi hukuken geçerli duruma gelmektedir²⁸³. Tebligatın postada gecikmesi halinde işçi sorumlu tutulmamalıdır ve işçinin yaptığı başvuru süresinde bir başvuru olarak tanımlanmalıdır²⁸⁴.

Bu yasal sürenin nispi emredici hüküm olması sebebiyle sözleşme ile uzatılabileceği, ancak kısaltılamayacağı kabul edilmektedir²⁸⁵. Kısaltılması kabul edilirse, işverenin işçi üzerinde baskı kurarak bu süreyi azaltma yoluna gidebileceği belirtilmiştir. İşçinin bu süreye uyup uymadığı taraflarca öne sürülme de hâkim tarafından kendiliğinden göz önüne alınmalıdır. Yasal süre içinde başvuru yapıp yapılmadığının kanıtlanması da işçiye ait olmalıdır²⁸⁶. Mahkeme kararının işçiye tebliğ edildiği tarih

²⁷⁹ **Akyiğit**, s. 323; Yarg. 22. HD, T. 11.05.2015, E. 2015/12668, K. 2015/16943, <https://karararama.yargitay.gov.tr/Yargitay/BilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 21.04.2021.

²⁸⁰ **Çankaya/Günay/Göktaş**, s. 293.

²⁸¹ **Süzek**, s. 629; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, Bireysel İş Hukuku, s. 300;

²⁸² **Duran**, Abdurrahman, “Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Ve Alacak Davaları”, İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, 2006, s. 337; **Akyiğit**, s. 317.

²⁸³ **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, Bireysel İş Hukuku, s. 300; Hale **Manav**, s. 108.

²⁸⁴ **Çelik/Caniklioglu/Canbolat**, s. 547; Yarg.9.HD, T. 28.03.2016, E. 2014/37489, K. 2016/7359; Y. 7. HD. 15.02.2016 T. 2015/13914 E. 2016/3058 K., <https://karararama.yargitay.gov.tr/Yargitay/BilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 21.04.2021.

²⁸⁵ **Akyiğit**, s. 317.

²⁸⁶ **Dönmez**, Kazım Yücel, “İşe İade Davalarında Kararın Kesinleşmesi ve Tebliğ”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 5, Sayı: 18, Haziran 2010, (İşe İade), s. 147; **Çil**, İş Kanunu, s. 1416.

belirlenemiyorsa bu konuda işçinin beyanı kabul edilmelidir²⁸⁷. Yargıtay’a göre İşçinin, kararın kesinleştiğini tebliğden evvel öğrenmesi ve işe iade başvurusu yapması durumunda da bu başvuru İK m.21/6 çerçevesinde süresi içinde yapılan bir başvuru olarak kabul edilmektedir²⁸⁸.

4. İşçinin Başvurusunun Ciddi ve Samimi Olması

Yasada başvurunun ciddi ve samimi olması şartı düzenlenmemiş olsa da, doktrin ve yargı kararları ile hukukumuzda girmiştir. İşçinin işe başlamak için işverene yapacağı başvuru, ciddi ve samimi olmalıdır. Diğer bir ifadeyle, işçi, sözleşmenin feshinden önceki işine dönmeyi samimi olarak talep etmeli ve işverenle iş ilişkisini sürdürme isteğinde olmalıdır. Bu istek, işveren davet ettiğinde işçinin, onun emri altında çalışmasıdır²⁸⁹.

İşçinin aslında işe başlama amacı olmamasına rağmen sadece işe iade kararındaki menfaatlardan faydalanmak amacıyla yaptığı başvuru, geçerli işe iade başvurusu şeklinde sayılamaz²⁹⁰. İşçinin başvurusundan sonra işverenin davet etmesine rağmen işe başlamamış olması durumunda işçinin niyetinin işe geri dönmek olmadığı değerlendirilmelidir. Yargıtay da²⁹¹, işverenin daveti ile işe geri dönen işçinin, işverenin iş vermesi için uygun bir süre beklemeden işyerine uğramaması, işe başladıktan sonra ertesi gün işverene ihtarname yollaması hallerini, işçinin başvurusunun samimi olmadığı şeklinde kabul etmektedir²⁹². İşçinin yaptığı başvurunun ciddi ve samimi olması ve işverenin işe başlatmaması durumunda, işçinin çalışılmayan süre ücreti, başkaca hakları ile işe başlatmama tazminatı isteyebileceği; başvurunun ciddi ve samimi olmaması durumunda işverenin yaptığı feshin İK m.21/6 uyarınca geçerli bir feshin neticelerini oluşturacağı belirtilmektedir. Bu halde işçi, çalışılmayan süreye ait ücret, başkaca haklara yönelik istemde bulunmayacak, işe başlatmama tazminatı isteyemeyecektir²⁹³. Yargıtay’ın görüşü de bu yöndedir²⁹⁴.

²⁸⁷ Çankaya/Günay/Göktaş, İşe İade, s. 291

²⁸⁸ Yarg. 9. HD, T. 08.12.2015, E. 2014/22187, K. 2015/34767, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 21.04.2021.

²⁸⁹ Narmanhoğlu Ünal, “İş Güvencesi Hükümleri Çerçevesinde Süresinde İşverene Başvuruda Bulunup Davet Edildiğinde İşe Başlamayan İşçinin Davranışına Bağlı Hukuki Sonuçlar”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 5, Sayı: 19, Eylül 2010, (İş Güvencesi), s. 14; Tuncay, Can, “Geçerli Nedenle İş Sözleşmesinin Feshi ve İşe İade Davaları Toplantısı, 14 Haziran 2007”, TÜSİAD İş Kanunu Toplantısı Dizisi – IV, Aralık 2007, (İşe İade), s. 34.

²⁹⁰ Taşkent, İş Kanunu, s.243-244.

²⁹¹ Yarg. 22. HD, T. 28.05.2015, E. 2014/33900, K. 2015/18815, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 21.04.2021

²⁹² Tiryaki, s. 86.

²⁹³ Süzek, s.629; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 547-548; Bostancı, Uygur, “İşçinin İşe İade Yönündeki Başvurusunun Samimi Olması ve Boşta Geçen Süre Ücreti Konusunda Yargıtay’ın Yeni Görüşü”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 4, Sayı: 16, Aralık 2009, s. 127.

²⁹⁴ Yarg. 9. HD, T. 23.01.2018, E. 2017/27438, K. 2018/1075; YHGK, T. 22.03.2017, E. 2015/22-1035, K. 2017/534, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 21.04.2021.

5. Başvurunun Usulü

Kesinleşmiş işe iade kararından sonra işçinin işverene yapacağı başvurunun şekli veya usulü kanunda tanımlanmamıştır. Geçerli bir başvuru için ilk olarak işçi, uygun araçlarla işe başlama talebini işverene iletecektir. Bu çerçevede işçinin kendisi veya vekili sözlü veyahut yazılı şekilde işe başlama talebini işverene bildirecektir. Adi ya da taahhütlü posta, noter kanalı gibi yazılı başvuru yapılabilecektir. İşçi, işveren ya da işverenin yetkili birimine dilekçe vererek, e- posta adresine mektup yollayarak ya işverenin veya yetkilisinin cep telefonuna kısa mesaj (SMS) göndererek de işe iade başvurusunu yapabilir ve bu başvurular geçerlidir²⁹⁵. Yargıtay²⁹⁶, faks ile yapılan başvuruyu da geçerli saymaktadır²⁹⁷. Yine Yargıtay²⁹⁸, işçinin, babası ve kardeşi ile birlikte düzenlediği tutanağı, işçinin işverene başvurduğunun ispatı açısından yeterli kabul etmemiştir²⁹⁹.

İşçinin yazılı başvurusu, geçerlilik şartı olmayıp, ispat şartıdır³⁰⁰. İşçi, yaptığı başvurunun ekine mahkeme kararının bir örneğini eklemek zorunda değildir ve kararın talebe eklenmemesi talebi geçersiz hale getirmez³⁰¹. Ancak işçinin yalnızca kesinleşmiş işe iade kararını işverene göndermesi de geçerli bir işe iade başvurusu değildir³⁰². Çünkü işçi, kararı göndermekle işe iade başvurusu yapmış olmamaktadır. İşçinin açık şekilde işe başlama talebini, kanuni süre içinde işverene bildirmesi gerekmektedir.

III. İŞÇİNİN İŞVEREN TARAFINDAN İŞE DAVET EDİLMESİ

A.İşverenin İşe Daveti

1. Genel Olarak

İşçinin başvurusundan sonra işverenin İK m.21/1'e göre seçimlik bir hakkı bulunmaktadır. Bu madde uyarınca başvurudan sonra işveren, bir ay içerisinde işçiye işe başlatacak veya işe başlatmama tazminatı vererek iş akdini sonlandırabilecektir. Doktrinde işverenin işe başlatmamayı ve tazminat vermeyi seçmesinin daha olası olduğu belirtilmiş olup, kanun koyucunun tazminat yaptırımına ağırlık verdiği ileri

²⁹⁵ Akyiğit, s. 316; Yılmaz, s. 130; YHGK, T. 17.06.2015, E. 2013/22-2308, K. 2015/1669, <https://karararama.yargitay.gov.tr/> Yargıtay BilgiBankasiIstemciWeb/, erişim tarihi: 21.04.2021.

²⁹⁶ Yarg. 9. HD, T. 19.12.2017, E. 2017/26994, K. 2017/21810, <https://karararama.yargitay.gov.tr/> Yargıtay BilgiBankasiIstemciWeb/, erişim tarihi: 21.04.2021

²⁹⁷ Yarg. 9. HD, T. 19.12.2017, E. 2017/26994, K. 2017/21810, <https://karararama.yargitay.gov.tr/> Yargıtay BilgiBankasiIstemciWeb/, erişim tarihi: 21.04.2021.

²⁹⁸ Yarg. 7. HD, T. 20.01.2015, E. 2014/22127, K. 2015/168, <https://karararama.yargitay.gov.tr/> Yargıtay BilgiBankasiIstemciWeb/, erişim tarihi: 21.04.2021.

²⁹⁹ Tiryaki, s. 140;.

³⁰⁰ Yılmaz, s. 129.

³⁰¹ Yılmaz, s. 130; Sarıbay, s. 506; Hale Manav, s. 107.

³⁰² Yarg. 9. HD, T. 08.12.2015, E. 2014/21936, K. 2015/34787, <https://karararama.yargitay.gov.tr/> Yargıtay BilgiBankasiIstemciWeb/, erişim tarihi: 21.04.2021.

sürülmüştür³⁰³. Bazı yazarlar ise İK m.21 düzenlemesinin işverene seçimlik bir hak vermediğini belirtmektedir. Çünkü kanun metninde, işçinin işe başlatılması zorunlu tutulmuştur. Hükmedilecek tazminat ise işe başlatma yükümlülüğüne aykırılığın yaptırımıdır. Hâkimin feshin geçersizliğine karar vermesi ve işçinin işe başlatılmaması durumunda verilecek tazminatın miktarını da belirleyeceğine ilişkin amir hükmü, işverenin işe başlatma yükümlülüğüne aykırı hareket etmesi durumunda, usul ekonomisine uygun olarak kanunda verilecek tazminatların ayrı bir dava konusu yapılmaması içindir³⁰⁴. Kanaatimizce de İK m.21 düzenlemesinin işverene seçimlik bir hak verse de, kanunun yazım tekniğinin sorunlu olduğu görülmektedir.

Yapılan başvuru üzerine işveren, işçiyi yasada yer alan bir aylık sürede işe davet edebilir. İşe davet yazısı, işçinin kendisine veya vekiline tebliğ edilmesi gerekir. Yargıtay hem işçiye hem de işçinin vekiline yapılan tebligatın geçerli olduğuna hükmetmiştir³⁰⁵. Fakat Yargıtay sadece işçinin vekiline yapılan tebligatı geçerli kabul etmemektedir³⁰⁶.

İşverenin davet ettiği işçinin, iş görme borcunu ifa etmek için, bildirilen tarihte şahsen işyerinde hazır bulunması gerekmektedir ve bunun istisnası yoktur. Diğer bir deyişle, işçinin, işverenin davetinden sonra bizzat gelmeyerek avukatını hazır etmesi hukuki sonuç doğurmayacaktır. Zira taraflar arasındaki iş sözleşmesi uyarınca işçinin işi bizzat yerine getirme borcu bulunmaktadır³⁰⁷.

2. Davetin Süresi

İşe başlatmayı seçmesi halinde işveren, işçinin başvurusundan sonra, bunu bir ay içinde işçiye bildirmelidir. Bu süre, işçinin işverene başvuru yaptığı tarihi izleyen günden itibaren işlemeye başlar³⁰⁸. Bahse konu hak düşürücü bir aylık süre, 30 işgünü olmayıp, işçinin işverene başvuruda bulunduğu tarihten başlayarak takip eden ayın aynı sayılı gününe denk gelen tarihtir.

Bir aylık sürenin geçmesinden sonra işveren, işçiyi işe başlatırsa tarafların yeni bir iş sözleşmesi kurduğu kabul edilir. Bu çerçevede bir aylık sürede uygun bir işe davet tebliği gönderdiğini işveren kanıtlamalıdır³⁰⁹. Tebligat sorunları veya işe davetin postada gecikmesi nedeniyle süresinde yapılamaması halinde de bahse konu davetin süresinde yapıldığı kabul edilmelidir. Ancak işveren bir aylık sürenin bitmesine yakın bir zamanda işçiyi işe davet etmesi durumunda, işverenin davranışı dürüstlük kuralı çerçevesinde

³⁰³ Çelik/Caniklioğlu/ Canbolat, s. 549; Süzek, s. 619; Güzel, İş Güvencesi, s. 20; Kar, İş Güvencesi, B.3, s. 483; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.219; Arslan Ertürk, Arzu, “İşe İade Kararı ve İşverene Başvuruda Bulunma Koşulu”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi (MÜHFHAD), Cilt: 14, Sayı: 1-2, 2008, s. 121.

³⁰⁴ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, Bireysel İş Hukuku, s. 299.

³⁰⁵ YHGK, T. 16.04.2014, E. 2013/22-1106, K. 2014/538, <https://karararama.yargitay.gov.tr/> Yargıtay BilgiBankasıIstemciWeb/, erişim tarihi: 22.04.2021.

³⁰⁶ Tiryaki, s.339, Yarg. 9. HD, T. 20.05.2014, E. 2012/10994, K. 2014/16072, <https://karararama.yargitay.gov.tr/> Yargıtay BilgiBankasıIstemciWeb/, erişim tarihi: 22.04.2021.

³⁰⁷ Yılmaz, s. 132.

³⁰⁸ Centel, İş Güvencesi, s.172.

³⁰⁹ Akyiğit, s. 321; Çil, İşe İade, s. 47.

sorgulanır³¹⁰. Yargıtay konuya ilişkin bir kararında, işverenin postadaki gecikmeyi dikkate alarak işe başlatma yazısını daha önce makul bir tarihte postalaması gerektiğine karar vermiş, işverenin buna uymaması nedeniyle işçiyi yasal sürede işe başlatmadığını kabul ederek, çalışılmayan süre ücreti ile iş güvencesi tazminatı istemlerini kabul etmiştir³¹¹.

İşverenin kanuni süre içinde gönderdiği, ancak işçinin bir aylık işe başlama süresi geçtikten sonra tebligatı alması halinde, işçi makul sürede işe başlamalıdır. Bu makul süre işçinin daveti aldığı sırada işyerinin bulunduğu yerde oturuyorsa en fazla iki günlük süre şeklinde kabul edilmektedir³¹². İşçinin bu tebligatı işyerinin bulunduğu yerden farklı bir yerde alması durumunda ise, izinler için İK m.56/6'da düzenlenen en fazla dört gün olacak yol süresi uygun bir süre olarak kabul edilebilir³¹³.

3. Davetin Ciddi ve Samimi Olması

İşe davet, ciddi ve samimi olmalıdır. Bu şart, yasada düzenlenmese de doktrin ve yargı kararları ile ortaya çıkmıştır. İşveren, işe davete ilişkin bildirimde, işçinin başlayacağı iş, başlayacağı yer ve çalışma koşullarını ifade etmelidir. Bu unsurların bulunmaması halinde davetin ciddi ve samimi olduğu tartışmalı olacaktır³¹⁴.

İşverenin işe başlatma niyeti olmamasına rağmen yalnızca işe başlatmama tazminatı vermemek için davet yapmışsa, bu davet bir işe başlatma daveti şeklinde kabul edilmemelidir. İşveren, işçiyi işe başlatsa da işçiye fiili olarak işvermemiş, iş göreceği araçları ve ortamı sağlamayarak boşta bekletmişse yine işveren, işçiyi ciddi ve samimi olarak işe başlatmış kabul edilmemelidir³¹⁵. Bu durumda işveren, işe başlatmama tazminatı ödemelidir.

İşe davet bildiri şartı bağlanmaz. İşverenin işe davetini şartı bağlaması durumunda kanunun aradığı manada bir işe başlatmadan bahsedilemez. Uygun bir işe başlatma daveti bulunmadığından işveren, işe başlatmamanın hukuki neticelerinden sorumludur. İşveren, bu halde işe başlatmama tazminatı ile çalışılmayan en fazla 4 aylık süre ücreti ve başka hakları ödemelidir³¹⁶.

³¹⁰ **Kurt/Koç**, s. 473

³¹¹ Yarg. 9. HD, T. 11.05.2016, E. 2015/2713, K. 2016/11801, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 22.04.2021.

³¹² **Centel**, İş Güvencesi, s. 173; **Tiryaki**, s. 267; Hale **Manav**, s. 124.

³¹³ Yarg. 9. HD, T. 28.03.2016, E. 2014/37489, K. 2016/7359, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 22.04.2021.

³¹⁴ **Tiryaki**, s.103; Yarg. 9. HD, T. 15.03.2016, E. 2014/33525, K. 2016/6124, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 22.04.2021.

³¹⁵ **Güzel**, İş Güvencesi, s. 6; **Alpagut**, Yargıtay Kararları, s. 103; Yarg. 9. HD, T. 15.06.2015, E. 2014/15868, K. 2015/21572, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 22.04.2021.

³¹⁶ **Süzek**, s. 630; **Tiryaki**, s.117; Yarg. 9. HD, T. 23.02.2017, E. 2017/3537, K. 2017/2503, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 22.04.2021.

İşveren, işe davet tebligatını işçinin daha evvel bildirdiği adresine yapmalıdır. Yargıtay³¹⁷, işverenin adres araştırması yapma yükümlülüğünün bulunmadığını, işçinin daha önce bildirdiği adreste işçinin bulunamaması nedeniyle tebligatın yapılamadığı ve bu halde işçinin davet edilmesine karşın işe başlamadığını belirterek feshin geçerli hale geldiğine karar vermiştir. Bu nedenle işçiler, adres değişiklikleri mutlak surette işverene bildirilmelidirler. Başka bir kararında Yargıtay³¹⁸, işe davet tebligatında çalışılmayan süre ücretine ilişkin bilgi verilmemesi halinde işverenin işe davetini geçersiz olmadığını, işçinin bunu haklı neden olarak ileri süremeyeceğini belirtmiştir.

4. İşçinin Önceki Çalışma Koşullarında İşe Davet Edilmesi

İşveren, işe davet ettiği işçiyi aynı şartlarla ve eski işinde çalıştırmak mecburiyetindedir. İşçiye fesihden önceki şartların bütün olarak temin edilmesi ve aynı parasal haklar ödenmelidir. Bununla birlikte yargılama devam ederken işçinin emsali işçilere verilen ücret artışlarından da işçi faydalandırılmalıdır³¹⁹. İşçinin yazılı onayı alınarak daha düşük ücretle işe başlatılmamalıdır. Kural olarak işçi düşük ücretle başlatılmasa da, sendika üyesi işçinin üyeliğinin sürmesi boyunca üye olduğu sendika ve işverenin yaptığı toplu iş akdi işçiyi bağlayacak ve işçi ücretlerinin düşürülmesi olanaklı olacaktır³²⁰.

İşçiye verilecek ücret belirlenirken, işyeri kayıtları ve iş sözleşmesi feshedilen işçinin yerine alınan kişiye verilen ücret göz önüne alınmalıdır. Bununla birlikte işçinin işten ayrılırken ödenen ücretin, asgari ücrete olan oranı baz alınabilir ve belirlenecek ücret, mevcut asgari ücrete orantısı yapılarak belirlenebilir³²¹.

İşveren işçiyi eski işyerine davet etmelidir. İşçi, aynı işverenin farklı bir ildeki işyerinde işe başlamak zorunda değildir³²². Bunun yanında objektif bir zorunluluğun bulunması durumunda işçinin başka bir ilde işe başlaması teklifi kabul edilmelidir. İşveren, kendine ait başka iş yerine davet ediyorsa ve işçiye eski statüsü ve aynı özlük haklarını temin ediyorsa, işe davetin samimi ve ciddi olduğu söylenebilir³²³. Yargıtay³²⁴, İstanbul ilinde oturan ve iş gören işçinin işe iade davasını kazandıktan sonra İstanbul ilinde istihdam edilme olanağı olmasına karşın işyerinin kapatıldığı ileri sürülerek

³¹⁷Yarg. 7. HD, T. 24.10.2016, E. 2016/34834, K. 2016/17413, <https://karararama.yargitay.gov.tr/> Yargıtay BilgiBankasıIstemciWeb/, erişim tarihi: 22.04.2021.

³¹⁸Yarg. 9. HD, T. 18.12.2006, E. 2006/26675, K. 2006/33403, www.sinerjimevzuat.com, erişim tarihi: 22.04.2021.

³¹⁹Süzek, s. 630; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 550, Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, Bireysel İş Hukuku, s. 300; Günay, İş Güvencesi, s. 176; Yarg. 9. HD, T. 26.05.2014, E. 2014/5801, K. 2014/16662, <https://karararama.yargitay.gov.tr/> Yargıtay BilgiBankasıIstemciWeb/, erişim tarihi: 22.04.2021.

³²⁰Çankaya/Günay/Göktaş, İşe İade, s. 298; Uşan, s. 14; Tiryaki, s. 226; YHGK, T. 15.07.2009, E. 2009/9-315, K. 2009/362, <https://karararama.yargitay.gov.tr/> Yargıtay BilgiBankasıIstemciWeb/, erişim tarihi: 22.04.2021.

³²¹Tiryaki, s.223; Yarg. 7. HD, T. 13.11.2013, E. 2013/13023, K. 2013/19088, <https://karararama.yargitay.gov.tr/> Yargıtay BilgiBankasıIstemciWeb/, erişim tarihi: 22.04.2021.

³²²YHGK, T. 05.04.2017, E. 2015/22-3349, K. 2017/649, <https://karararama.yargitay.gov.tr/> Yargıtay BilgiBankasıIstemciWeb/, erişim tarihi: 22.04.2021.

³²³Öztürk Bilgin, s.65.

³²⁴YHGK, T. 05.04.2017, E. 2015/22-3349, K. 2017/649, <https://karararama.yargitay.gov.tr/> Yargıtay BilgiBankasıIstemciWeb/, erişim tarihi: 22.04.2021.

İstanbul dışında başka bir ilde bulunan işyerinde işe davet bildiriminde, işverenin samimi olmadığına karar vermiştir.

İşe başlatmada işçinin eski işinde ya da ona benzer yahut eşdeğer bir işte çalıştırılması gerekir. Benzer veya eşdeğer iş kavramından, ücretin aynı olması, prim hakkının bulunması, mesleki unvan ve olanakların kullanılması, daha alt bir görev verilememesi ve işçinin statüsünde bir geri gitmenin olmaması anlaşılır³²⁵. İşverenin işçiye farklı bir görev vermesi veya başka bir işyerinde çalışmasını önermesinin hukuki anlamda bir geçerliliği yoktur³²⁶. İşveren, işçinin iş görme koşullarında işçi aleyhine köklü değişiklikler yapması durumunda İK m.22 uygulanır. İş koşullarında esaslı değişikliğin işçiye sadece yazılı olarak bildirilmesi ile yapılabilecek olup, bu şekilde gerçekleşmeyen ve altı işgünü içerisinde işçinin yazılı şekilde kabul etmediği değişiklikler işçiyi bağlamayacaktır³²⁷.

İşçinin işe başlamasına karşın iş koşullarının esaslı biçimde değiştirilmesi sadece işçinin rızasıyla olanaklıdır. İşveren tarafından, farklı bir işyerinde ya da değişik bir işte, işe başlatma teklifini işçinin kabulü durumunda sorun çıkmayacaktır. İşçinin kabulü halinde bu işe başlatma şeklinde kabul edilir. İş Kanunu kapsamında da bu şekilde bir anlaşma geçerli olacaktır. Fakat işçinin bunu kabul etmemesi, işçinin işveren tarafından işe başlatılmaması şeklinde kabul edilmelidir³²⁸.

Uygulamada işe iade yargılamaları uzun sürdüğünden bu süre içerisinde işteki ihale süresinin bitmesi, işin taşeronla devredilmesi, işyerinin çalışmaması gibi önemli değişiklikler ortaya çıkabilir³²⁹ veya iş unvanları değişebilir. İşe iade kararı verilen işçinin gördüğü işin, başkası tarafından görülmesi ya da değişen teknolojilerle işin farklı şekilde yürütülmesi söz konusu olabilir. Bu nedenle işe iade kararından sonra işçinin iade edildiği işin koşullarının İK m.22 bağlamında ve fesih tarihindeki şartlarla sınırlı şekilde ele alınması hakkaniyete aykırı sonuçlar doğurabilecektir³³⁰. Bu kapsamda katıldığımız görüş uyarınca işçinin iadesinin gerçekleştiği tarihteki işyeri koşulları da göz önüne alınmalıdır³³¹.

Yargıtay'ın bazı kararlarında³³² işyerinde oluşan değişikliklerle birlikte zorunluluk nedeniyle işçinin niteliği, kıdemi ve evvelki işine en müsait işe davet edilmesi, işçiyi farklı bir mekânda istihdam olanağı olmayan işverenin bu davetini, işçinin kabul etmemesi halinde işverence işçinin işe başlatılmadığından bahsedilemeyeceği kabul

³²⁵ **Yiğit**, s.1172; **Sarıbay**, s.222; YHGK, T. 01.03.2017, E. 2015/22-2241, K. 2017/389, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 22.04.2021.

³²⁶ **Çankaya/Günay/Göktaş**, s.298.

³²⁷ **Öztürk Bilgin**, s.66.

³²⁸ **Uşan**, s. 14; **Gerek**, İş Güvencesi, s. 12; Yarg. 7. HD, T. 09.03.2015, E. 2015/2843, K. 2015/3938, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 22.04.2021.

³²⁹ **Tiryaki**, s.214, 221; Yarg. 22. HD, T. 13.10.2016, E. 2015/14541, K. 2016/23320; Yarg. 7. HD, T. 12.11.2014, E. 2014/10299, K. 2014/20700, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 22.04.2021.

³³⁰ **Karademir**, Derya, “İşe İade Kararı Sonrasında İşe Başlatılma Kavramı ve Koşulları”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 29, Mart 2013, s. 130.

³³¹ **Öztürk Bilgin**, s.67.

³³² Yarg. 22. HD, T. 13.10.2016, E. 2015/14541, K. 2016/23320, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 22.04.2021.

görmektedir. Bu çerçevede işçinin yalnızca çalışılmayan süre ücretini isteyebileceği, işe başlatmama tazminatı isteminin reddi gerektiği belirtilmektedir³³³.

B. Davet Edilen İşçinin İşe Gelmesi

Davet gönderilen işçinin, bizzat işe gelmesi ve çalışmaya başlaması gerekmektedir. Fakat işe davet edildiği zaman işçi, hastalık, askerlik, tutukluluk, depresyon, yoğun kar yağışı şeklinde fiili olanaksızlık nedenleriyle işe başlayamamış olabilir. Bu gerekçelerle işe başlayamamış olan işçi, mazeretinin sona erdiği tarihten sonra derhal işe başlamalıdır. Bu konumdaki işçinin, işverenin davetine uygun şekilde cevap vermediği anlamına gelmektedir. Fakat işçi, engel durumun sona erdiği tarihten sonra işe başlayamamış ise bu halde davet edilen işçinin işe başlayıp başlamadığı sorunu ortaya çıkacaktır³³⁴.

Yargıtay³³⁵ işe davet edildiği tarihte işçinin, askerlik görevini yapması durumunu fiili imkânsızlık şeklinde görmüştür. Bu dosyada işçi, işverene askerliğinin bitmesinden sonra üç gün içerisinde işe başlamak için işyerinde olabileceğini bildirmiştir. Bu halde Yargıtay, işçinin bildirdiği sürede işbaşı yapmasını işçinin işe başlamak istediğini gösterdiği şeklinde yorumlamıştır.

İşçinin işe gelip başlaması halinde işverenin yaptığı fesih geçersiz kabul edilmelidir. İşveren çalışılmayan süre ücreti ve diğer haklarını işçiye ödemelidir. Bununla birlikte, işçiye peşinen verilen bildirim sürelerine ilişkin ücret ile kıdem tazminatı indirilmelidir³³⁶.

1. Feshin Geçersiz Sayılması

İşçinin işe başlaması durumunda işverenin önceki sözleşmeyi feshi ile iş sözleşmesinin akıbeti hususunda farklı fikirler bulunmamaktadır. Doktrinde baskın olan ve katıldığımız görüş uyarınca, işçinin işe başlaması durumunda yapılmış olan fesih geçersiz kabul edilmelidir. Bu halde iş sözleşmesi yeniden kurulmuş değildir. Sözleşme, hiç feshedilmemiş gibi sürdürülmelidir. Bu durumun iş ilişkisi üstünde hukuki sonuç meydana getirmemekte ve bu ilişkinin kesintisiz sürdüğü kabul edilmelidir³³⁷. Diğer görüşe göre işverenin davetiyle işçi işbaşı yapmışsa feshedilmiş iş sözleşmesinin hüküm ve koşullarını barındıran ve işçinin kıdeminin saklı tutulduğu yeni bir iş sözleşmesine istinaden iş ilişkisi kurulmuş kabul edilmelidir³³⁸.

³³³Tiryaki, s.216.

³³⁴Çankaya/Günay/Göktaş, İşe İade, s. 292.

³³⁵Yarg. 9. HD, T. 07.03.2007, E. 2006/18883, K. 2007/6105, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 22.04.2021.

³³⁶Öztürk Bilgin, s.68.

³³⁷Süzek, s. 630; Akyiğit, s. 321.

³³⁸Narmanlıoğlu, İş Kanunu s. 20.

2. Çalışılmayan Sürelere Dair Alacakların Ödenmesi

a. Genel Olarak

İşe başlatılması halinde işçiye, çalışılmayan sürelere ilişkin ücret ve başkaca haklarının verilmesi gerekmektedir³³⁹. İK m.21/3’de işçiye en çok 4 aya kadar ortaya çıkmış olan ücret ve diğer hakların ödeneceği ve bu süre sınırlamasının değiştirilemeyeceği düzenlenmiştir. Bu düzenlemeler, kamu düzenine ilişkin olup dört aydan sonraki süreler için talepte bulunulamayacaktır³⁴⁰. İşçiye çalışmadığı sürenin en fazla 4 aylık bölümünün ücret ve diğer hakları verilecektir³⁴¹. İş Kanunundaki hükme benzer olan TBK m.438’e göre işverenin, haklı sebep olmaksızın hizmet sözleşmesini hemen feshetmesi halinde işçi, belirsiz süreli sözleşmelerde, fesih bildirim süresine; belirli süreli sözleşmelerde ise, sözleşme süresine uyulmaması durumunda, bu sürelere uyulmuş olsaydı kazanabileceği miktarı, tazminat olarak isteyebilecektir. Ancak bu maddeye göre hükmedilecek tazminat miktarı, İş Kanunu m.21/3’ten farklı olarak, işçinin 6 aylık ücretinden fazla olamayacaktır. Bildirim süresine uyulmaması durumunda, fesih için haklı neden oluşturan durum da bulunmuyorsa, işçi fesih bildirim süresine ilişkin miktarı tazminat olarak talep edebilecektir³⁴². Ayrıca belirli süreli hizmet sözleşmelerinin işverence haksız feshi halinde ise, sözleşme süresine uyulsaydı, hak kazanılabilecek miktar tazminat olarak istenebilecektir (TBK m. 438/1). Bununla birlikte, TBK’ya göre işçi boşta kaldığı sürede başka işten kazandığı gelir de tazminattan mahsup edilecektir (TBK m. 438/2). 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 olamayacaktır³⁴³.

Yargıtay da işe iade davası dört aydan uzun sürse bile kanunda yer alan dört aylık sürenin aşılması beş aylık ücret ödenmesine ilişkin yerel mahkeme kararlarını bozmuştur³⁴⁴. Pek mümkün görünmese de davanın dört aydan önce sonuçlanması halinde, örneğin üç ayda sonuçlanmışsa yalnızca sadece bu süredeki ücret ve başkaca hakları verilecektir.

Çalışılmayan süreye dair ücretin 4 ay ile kısıtlanmasının Anayasaya aykırılığı iddiası ile Anayasa Mahkemesi’ne götürülmüştür. Mahkeme işçi ile işveren arasında bulunması gerekli hak ve sorumluluk dengesinde bir ölçüsüzlük olmadığını belirterek hükmün Anayasaya aykırı olmadığına karar vermiştir³⁴⁵.

³³⁹ **Süzek**, s. 631; Hale **Manav**, s. 110; **Narter**, s. 274.

³⁴⁰ **Tiryaki**, s.307; Yarg. 7. HD, T. 28.01.2015, E. 2014/17085, K. 2015/792, <https://karararama.yargitay.gov.tr/Yargitay/BilgiBankasi/IstemciWeb/>, erişim tarihi: 22.04.2021.

³⁴¹ **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, Bireysel İş Hukuku, s. 304.

³⁴² **Karaca**, Aybüke, Türk Borçlar Kanununda Evde Hizmet Sözleşmesi, EÜSBED, C.V, S.2, 2012,s.396.

³⁴³ **Karaca**, s.398-399.

³⁴⁴ Yarg. 9. HD, T. 05.05.2016, E. 2016/14020, K. 2016/11320,

³⁴⁵ AYM, T. 18.12.2008, E. 2005/2, K. 2008/181, RG, T. 07.10.2009, S. 27369; **Odaman** Serkan, “En Çok Dört Aya Kadar” İbaresinin Anayasa’ya Aykırılığı Hakkındaki Anayasa Mahkemesi Kararının Değerlendirilmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 4, Sayı: 16, Aralık 2009, (Dört Ay), s.88-100; Karar eleştirisi için bkz. **Centel**, Tankut, “Anayasa Karşısında Boşta Kalan Süreye İlişkin Ücreti Sınırlama”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 4, Sayı: 16, Aralık 2009, (Boşta Kalan Süre Ücreti), s. 15-21.

İş Mahkemeleri Kanunu ile beraber İş Kanunu m.20/1 ve 20/3 değiştirilerek yargılamaya dair konulan süreler kaldırılmıştır. Bu hükümler yerine davanın ivedilikle sonuçlandırılacağı hükmü getirilmiştir. Bu değişiklik yerinde olsa da çalışılmayan sürede ücret ve başka haklara ilişkin dört aylık sürede değişiklik yapılmaması da işçiler açısından daha güvencesiz bir duruma yol açmıştır. Bu halde iş sözleşmesi haksız biçimde feshedilen, bunun aleyhine açtığı davada kararın kesinleşmesinden başlayarak on işgünü içinde işverene başvuran işçi, işe başlatmaya da başlatmama tarihine kadar çalışılmayan süre ücretini isteyebileceği hükmü getirilmelidir. Çünkü uzun sürecek davaların bedeli, ekonomik açıdan güçsüz olan ve iade safhasında ücret hakkından mahrum bırakılan işçilere yükletilmemelidir. Bu boşta kalınan süre ücreti ve diğer haklara bir sınırlama koyulacaksa, bu sınırlama dava süresi şeklinde kabul edilmelidir ve bu yorum, kanun koyucunun iradesine ve iş güvencesine daha uygundur³⁴⁶.

Çalışılmayan sürenin dört ayla kısıtlanmasında, iş mahkemesine dava açma süresi ve bu mahkeme ile Yargıtay'ın karar verme süresi temel kabul edilmiştir. Eski İK m.20/1 ve 20/3 hükümlerinde bakıldığından işçinin fesih bildirimin kendisine ulaşmasından başlayarak bir ay içerisinde dava açabileceği, davanın mahkemede seri yargılama usulü kapsamında iki ayda bitirileceği ve bir ay içerisinde Yargıtay'ın kesin olarak karar vereceği yer almıştır. Başka bir deyişle, yargılamanın en dört içinde bitirileceği kabul edildiğinden, çalışılmayan süre ücreti de en fazla 4 ay şeklinde belirlenmiştir. Bu sürelerle ilk derece mahkemesinde gerekçeli kararının yazılma süresi, istinaf ve temyiz süresi ile dosyanın Yargıtay'a postayla tevdi süresi dahil değildir. Kanaatimizce kanun koyucunun mahkemelerin iş yüklerini göz önüne almadan ve istinaf ve temyiz incelemesinde geçecek süreyi dikkate almadan süreyi dört ay olarak belirlenmesi, hayatın olağan akışına uygun değildir.

Boşta kalınan süre ücreti ve başka haklara ilişkin olarak mahkemenin karar verilebilmesi için işçinin isteminin gerekli olup olmadığı doktrinde tartışılmıştır. Bir görüşe göre, HMK m.26'da yer alan taleple bağlılık ilkesi uyarınca işçinin bu alacak ve haklara ilişkin bir isteminin bulunması gerekmektedir. Taleple bağlılık ilkesi, hâkimin tarafların talebi ile bağlı olduğu anlamına gelmektedir. Bu nedenle işçinin çalışılmayan süre ücretini talep etmemesi durumunda hâkim buna ilişkin hüküm vermeyecektir³⁴⁷. Katıldığımız diğer görüş uyarınca işçi, mahkemeden çalışılmayan süre ücreti ve diğer haklarını istemese de mahkeme kendiliğinden bu konuda hüküm kurmalıdır³⁴⁸.

Yargıtay çalışılmayan süre ücreti ile başka haklarda işçinin istemde bulunma zorunluluğunun olmadığına karar vermiştir. Yüksek mahkeme gerekçesinde, feshin geçersizliği ve işe iadenin asli istemler olduğunu, çalışılmayan süre ücreti ve başka haklar ile işe başlatmama tazminatının ise işe iadeye bağlanan ek sonuçlar olduğunu belirtmiştir. Dolayısıyla işe iade talebi halinde bu ek sonuçları da kapsamaktadır. Bunları işçi istemese

³⁴⁶ **Süzek**, s. 638; **Astarlı**, İş Güvencesi, s. 44; **Güzel**, İş Güvencesi, s. 116; **Taşkent**, Savaş, "İş Sözleşmesinin Kurulması ve Sona Ermesi", Yeni İş Yasası, Türkiye Toprak İşveren Sendikası, İstanbul, 2003, (İş Sözleşmesi), s. 126.

³⁴⁷ **Ekmekçi**, İşe İade, s. 178; **Çil**, İşe İade, s. 53.

³⁴⁸ **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, Bireysel İş Hukuku, s. 304.

dahi mahkemece bu hususlarda karar verilmesi gerektiğini belirtmiştir³⁴⁹. Bununla birlikte işe iade davasında istenmemiş ve mahkeme tarafından da bu alacak ve haklar açısından bir karar verilmemiş olsa bile bu alacak ve haklar daha sonra da talep edilebilecektir³⁵⁰.

b. Çalışılmayan (Boşta Kalınan) Süre Ücreti ve Başkaca Hakların Hesabı

İMK m.12'nin atıf yaptığı İş Kanunu m.21/4 uyarınca, çalışılmayan süre ücreti ve başka haklar için dava tarihinde geçerli ücretin baz alınarak mahkemece parasal şekilde tespit edileceğini hüküm altına almıştır. Hükümün gerekçesinde, karar veren mahkemenin çalışılmayan süredeki alacak hakları ile iş güvencesi tazminatını ay bazlı şekilde belirlediğini, ancak tam alacak ve tazminat miktarının belirlenmesi için ikinci bir dava açılması gerektiğini, işçi açısından sorunlu olan ve aynı zamanda yargının iş yükünün azaltılması için mahkemece alacak ve tazminatların parasal olarak belirlenmesinin öngörüldüğü ifade edilmiştir³⁵¹.

Bu düzenlemeden evvel boşta geçen süre ücreti, doğum anı esas alınarak hesaplanmaktaydı. Fakat yeni hüküm ile çalışılmayan süre ücreti daha evvelki bir tarih baz alınarak hesaplanmalıdır. Dava tarihindeki ücretin temel kabul edilmesi, var olan uygulama dikkate alındığında işçiler bakımından bir geriye gidiş şeklinde tanımlanabilir.

Çalışılmayan sürede oluşacak ücret ve başkaca alacaklar, bu tarihlerdeki ücret üzerinden değil, dava tarihindeki ücret üzerinden hesaplanır. Bu halde çalışılmayan sürede işçinin ücretlerinin artması durumunda işçi bu artışlardan da faydalanmamış olacaktır. Öte yandan, bu düzenleme ile ücret alacağı süre olarak değil, parasal miktar şeklinde belirlenecektir³⁵². Hakların parasal olarak mahkemece tespit edilmesi gerektiğine ilişkin değişikliğin meydana getirdiği diğer önemli netice ise, iş sözleşmesinin dava tarihinde sonlandığının kabulüdür³⁵³.

Değiştirilen hükümle birlikte mahkeme, çalışılmayan süre ücretini hesaplamaya çalışırken ilk olarak işçinin dava tarihindeki ücretini belirlemelidir. Bundan sonra dört ayı geçmemek üzere işçinin çalışılmayan süresini tespit etmeli ve belirlediği ücreti temel alarak işçinin çalışılmayan süre ücret alacağını parasal biçimde hesaplamalıdır³⁵⁴. Değiştirilen İş Kanunu m.21/4 hükmünden önce çalışılmayan sürelerle dair ücretin hesaplanmasında hangi tarihin temel alınacağı hususunda doktrinde tartışma bulunmaktaydı³⁵⁵. Yargıtay'a göre, çalışılmayan süre ücreti belirlenirken, feshi takip eden dönem ücretlerine göre hesaplama yapılması gerekmektedir. Hükümsüz sayılan feshin yapıldığı tarihten sonra çalışılmayan en fazla 4 aylık süre için işçi çalışıyormuş gibi ücret

³⁴⁹Yarg. 9. HD, T. 04.05.2017, E. 2016/11203, K. 2017/7807, <https://karararama.yargitay.gov.tr/Yargitay/BilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 23.04.2021.

³⁵⁰Öztürk Bilgin, s.73.

³⁵¹İş Mahkemeleri Kanunu tasarısı gerekçesi, s. 23, http://www.adalet.gov.tr/Tasarilar/imk_gerekceli_duz_metin.pdf (Erişim Tarihi: 23.04.2021).

³⁵²Narmanlıoğlu, İş Kanunu, s. 20; Güzel, İş Mahkemeleri, s. 1144.

³⁵³Ekmekçi, İş Mahkemeleri, s. 16; Güzel, İş Mahkemeleri, s. 1143.

³⁵⁴Çelik/Canıklioğlu/Canbolat, s. 557-558.

³⁵⁵Görüşler için bkz. Tuncay, A. Can, "İş Güvencesi Yasası Neler Getiriyor", Çimento İşveren Dergisi, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası, Cilt: 17, Sayı: 1, Ocak 2003, (İş Güvencesi), s. 11; Akyiğit, s. 337; Kurt/Koç, s. 477.

ve diğer haklar tespit edilmelidir. Bu sürede ücret artışı veya yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılmışsa, bu dönemler için de ayrı hesaplama yapılmalıdır³⁵⁶.

Çalışılmayan süreye dair ücret giydirilmiş ücret baz alınarak ödenecektir. Kanunda bulunan “diğer haklar” ifadesinin giydirilmiş ücreti kastettiği belirtilmektedir. Bu nedenle hesaplama yapılırken işçi çalışmış olsaydı ne kadar giydirilmiş ücrete hak kazandıysa o miktar dikkate alınır³⁵⁷.

İşe geri dönen işçinin çalışılmayan süre ücretinin ödenmesinde yirmi günü geçen bir gecikme olması durumunda İK m. 34 düzenlemesi uyarınca işçi, çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilecektir³⁵⁸. Çalışılmayan süre ücreti, ücret özelliği taşıdığından, bunun normal ücretin zamanında ödenmemesi durumunda uygulanacak yaptırım, çalışılmayan süre ücreti açısından da geçerlidir. İşçi, işe geri döndükten sonra işveren, çalışılmayan süre ücretini işçiye ödemek istemeyebilir ve bu hareketi ile işçiyi zor durumda bırakabilir. Bu kapsamda işçi, ücretin ödenmediğinde başvurabileceği çalışmaktan kaçınma hakkını, çalışılmayan süre ücretinin ödenmemesi halinde de kullanabilir³⁵⁹.

Çalışılmayan süre ücretinin yanında işçinin en fazla 4 aylık süreyle kısıtlı başka hakları da ödenmelidir. Başka haklar kavramına; servis hizmeti, yol gideri, bayram ikramiyesi, ikramiye, gıda yardımı, yakıt ve giyim yardımı gibi para ile belirlenebilen haklar da girmektedir. İşverenin ödediği özel sigorta primi veya katkı payı açısından da işçinin alacağından bahsedilebilir³⁶⁰. Bahse konu hesaplamalar işçi, boşta kaldığı sürede işte çalışıyormuş şekilde yapılmalı ve parayla belirlenebilen tüm haklarının göz önüne alınması gerekmektedir. Fakat işçinin tatil günlerinde çalışma ücreti, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti ile satış primi gibi ödemeleri diğer haklar ibaresi içinde kabul edilmeyecektir³⁶¹.

c. Faiz ve Zamanaşımı

Çalışılmayan süre ücreti, ücret niteliğinde olduğundan, ödenmemesi durumunda tatbik edilecek faiz, İK m.34/1 düzenlemesine göre, vadesinde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranıdır³⁶². Basın İş Kanunu hükümlerine bağlı gazeteciler açısından ise bu Kanunun m.14 düzenlemesi uyarınca ödenmeyen ücretlerde, ödeme yapılmayan her gün için yüzde beş fazla ödeme yapma mecburiyeti getirilmiştir.

³⁵⁶Yarg. 9. HD, T. 03.10.2017, E. 2015/28787, K. 2017/14789, <https://karararama.yargitay.gov.tr/Yargitay/BilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 23.04.2021.

³⁵⁷Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, Bireysel İş Hukuku, s. 305; Centel, İş Güvencesi, s. 180.

³⁵⁸Akyiğit, s. 323.

³⁵⁹Öztürk Bilgin, s.75.

³⁶⁰Süzek, s. 631; Çil, İşe İade, s. 53; Yarg. 9. HD, T. 20.12.2016, E. 2015/6122, K. 2016/22633, <https://karararama.yargitay.gov.tr/Yargitay/BilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 23.04.2021.

³⁶¹Taşkent, s.245; Yarg. 22. HD, T. 17.01.2014, E. 2012/29479, K. 2014/271, <https://karararama.yargitay.gov.tr/Yargitay/BilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 24.04.2021.

³⁶²Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, Bireysel İş Hukuku, s. 305; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s. 528; Yarg. 22. HD, T. 06.06.2016, E. 2016/4799, K. 2016/16479, <https://karararama.yargitay.gov.tr/Yargitay/BilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 24.04.2021.

Çalışılmayan süre ücreti ve başka hakların, işçinin süresi içerisinde işverene başvurusuyla vadesi gelmiş olmaktadır. İşçi başvururken açık şekilde çalışılmayan süre ücretini istemesi durumunda işverenin çekilen ihtarname ile temerrüde düştüğü ve çalışılmayan süre ücreti açısından başvuru tarihinden itibaren faiz işletilmesi gerektiği belirtilmektedir. Fakat işçi başvuruda ve sonrasında çalışılmayan süre ücreti istememişse, faiz, dava tarihinden itibaren hesaplanabilir³⁶³. Yargıtay, çalışılmayan süreye ilişkin ücret ile başka haklar için, işe iade amacıyla işçinin işverene başvurduğu anda muaccel olacağına karar vermektedir³⁶⁴.

Ücret, alacak niteliğindeki olduğu için İş Kanunu m.32/son düzenlemesi uyarınca 5 yıllık zamanaşımı süresine tabidir. Bahse konu alacak için zamanaşımının başlangıç tarihi ise işçinin işverene başvurduğu tarihtir³⁶⁵.

d. Yasal Kesintiler

Çalışılmayan süre ücreti ve diğer haklara dair yapılan ödemeler, ücret niteliğine sahip olduğundan gelir vergisi ve aynı anda damga vergisi kesintisine tabidir³⁶⁶. Bununla birlikte çalışılmayan süre ücreti ve diğer haklara dair alacaktan sigorta primi de kesilmelidir. Bu süre, sigortalı hizmetten sayılmalıdır. Çalışılmayan süre dört aydan daha fazla olsa da bu sürenin en fazla dört ayı için boşta geçen süre ücreti ödeneceğinden, sigorta primleri de yalnızca bu en fazla 4 ay boyunca ödenecektir³⁶⁷.

İş sözleşmesi feshedilen işçinin işsizlik sigortasından yararlanması halinde boşta kaldığı zaman diliminde en fazla dört ay süre ile çalışılmayan süre ücreti ile başkaca haklarını alan işçi, bu dört aylık dönemde aldığı işsizlik ödeneğini iade etmelidir. İşsizlik Sigortası Kanunu m.50/3 düzenlemesine göre işsizlik ödeneğine hak kazananlar, İK m.21 uyarınca işe iade davası sebebiyle ödenen primlerin son günü temel alınarak belirlenir ve bu işçilere, çalışılmayan dönemde ödeme yapılır. İşsizlik Sigortası Kanunu m. 50/3 gerekçesinde de işveren tarafından boşta geçen süre ücreti ödendiği takdirde işsizlik ödeneğinin geri verilmesi gerektiği belirtilmiştir³⁶⁸. Yargıtay da işçinin en fazla dört aylık sürede ödenmiş olan işsizlik ödeneğini Türkiye İş Kurumu'na geri vermesi gerektiğine karar vermiştir³⁶⁹.

³⁶³Süzek, s. 638; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 557; Yarg. 9. HD, T. 04.07.2017, E. 2015/25289, K. 2017/11556, <https://karararama.yargitay.gov.tr/Yargitay/BilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 24.04.2021.

³⁶⁴Y. 9. HD. 24.02.2011 T. 2009/4634 E. 2011/4939 K.; <https://karararama.yargitay.gov.tr/Yargitay/BilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 24.04.2021.

³⁶⁵Çankaya/Günay/Göktaş, İşe İade, s. 310; Hale Manav, s. 117; Akyiğit, s. 344.

³⁶⁶Yiğit Şakar, Ayşe, “İşçiye Ödenecek Bazı Tazminatların Vergi Hukuku Bakımından Durumu”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 5, Sayı: 17, Mart 2010, s. 289; Yarg. 9. HD, T. 19.01.2016, E. 2014/29014, K. 2016/1275, <https://karararama.yargitay.gov.tr/Yargitay/BilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 24.04.2021.

³⁶⁷Çankaya/Günay/Göktaş, İşe İade B.1, s. 268; Akyiğit, s. 337

³⁶⁸Öztürk Bilgin, s.77.

³⁶⁹Yarg. 10. HD, T. 05.04.2010, E. 2009/10508, K. 2010/4814, <https://karararama.yargitay.gov.tr/Yargitay/BilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 24.04.2021.

e. Çalışılmayan Sürede Başkasına Ait İşyerinde İş Görme

İşçi iş akdinin feshedildiği işyerinde çalışmadığı sürede, başkasına ait bir işyerinde iş görmüş olabilir. İşçinin işe iade davası esnasında başka bir işyerinde çalışması durumunda boşta geçen süre ücretine ilişkin doktrinde çeşitli görüşler ileri sürülmüştür. Bir görüşe göre, işçinin başka bir işyerinden kazandığı gelirlerin yasada belirtilen en fazla 4 aylık ücret ile başka haklarından mahsup edilmesi gerektiği savunulmaktadır. Çünkü mahkemenin işçi lehine boşta kalan süre ücretine karar vermesinin amacı, işçinin o dönemde kazanç elde edememesi sebebiyle oluşan gelir kayıplarını gidermektir. İşçi eski işyerinde çalışmadığı dönemde, başka bir işyerinde iş gördüğü için bu yönde bir gelir kaybı bulunmayacaktır. Bu nedenle başka işyerinden kazandığı geliri, boşta kalan süre ücretinden indirmesi gerekmektedir³⁷⁰.

Doktrindeki diğer görüş uyarınca, işçinin başka işyerinde kazandığı gelirin boşta kalan süre ücretinden düşürülmesinin yapılmaması gerekir. Bu gelirin düşülmesi halinde dava sürecinde işçinin çalışma hakkı dolaylı şekilde etki altına alınmış olacaktır. Kaldı ki, işçi, boşta kaldığı sürenin tamamı için değil, en çok dört aylık ücret ve diğer haklardan faydalanabilmektedir ve boşta kalan sürenin dört aydan uzun sürebileceği olasıdır. Bu nedenle işçinin çalışmadığı sürede başkasına ait bir işyerinde iş görmesine engel bir hal bulunmamakta ve mahsubun yapılmaması gerekmektedir³⁷¹.

Yargıtay bir kararında³⁷² mahsubun yapılmamasına karar vermiş, ancak Yargıtay 7. Hukuk Dairesi³⁷³ başka yerde çalışmanın mahsup edilmesine yönelik kararlar vermiştir. Yargıtay daireleri arasında içtihat farklılıkları olduğundan, iş davalarında görevli üç Yargıtay Dairesinin içtihatlarının birleştirilmesi için 2016 yılında aldıkları bir İlke Kararında, mahsup yapılmaması gerektiğine karar vermişlerdir³⁷⁴.

3. Peşinen Verilen Bildirim Sürelerine İlişkin Ücret ve Kıdem Tazminatının Mahsubu

İşveren süreli fesih hakkına başvururken, bildirim sürelerine uymaksızın bu sürelerle dair ücreti peşin vererek sözleşmeyi sonlandırmış (İK m.17/5) ve işçinin alacağı kıdem tazminatını vermiş olabilir. Fakat mahkemenin feshin geçersizliğine karar verip işçinin işverence işe başlatılması halinde, taraflar arasında iş sözleşmesinin aynen sürdüğü kabul edilmektedir. Bu halde bir fesih bulunmadığı için işçiye yapılan bu ödemelerin mahsubu gündeme gelmektedir. Çünkü İK m.21/5 düzenlemesi gereğince, işçinin işe döndürülmesi halinde, işverence peşinen ödenen ihbar süresine dair ücret ile

³⁷⁰ **Alpagut**, İş Güvencesi, s. 247-248; **Ekmekçi**, İşe İade, s. 179; **Özekes**, Değerlendirme, s.492.

³⁷¹ **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, Bireysel İş Hukuku, s. 304; **Akyiğit**, s.311; **Kurt/Koç**, s. 477; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 206; **Manav**, Geçersiz Fesih, s.3568;

³⁷² Yarg. 9. HD, T. 16.04.2015, E. 2015/7518, K. 2015/14659, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 24.04.2021

³⁷³ Yarg. 7. HD, T. 28.05.2014, E. 2014/4294, K. 2014/11497, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 24.04.2021.

³⁷⁴ Yargıtay Başkanlar Kurulu, İlke Kararı: 2016/1, 26.01.2016, karar için bkz. **Çil**, İş Hukuku, s.494.

kıdem tazminatı ödemelerini, kendisine ödenecek boşta kalınan süre ücreti ve diğer haklarından mahsup edilmesi gerekir³⁷⁵.

İşveren tek taraflı şekilde işçinin boşta geçen süre ücretinden, ihbar süresine ait ücret ve kıdem tazminatı ödemelerinin mahsubunu yapamayacaktır. Bu hususta işçinin yazılı rızasını alması gerekir. İşçi yazılı olarak rıza göstermezse işveren, dava veya icra yoluyla bu tazminatları isteyebilecek ve tahsil edebilecektir. Bu halde işveren, kesinleşmiş bir yargı kararı veya icra takibi bulunmaksızın mahsup işlemini gerçekleştiremeyecektir³⁷⁶. Öte yandan, işverenin ihbar ve kıdem tazminatı haricinde yaptığı ek ödemeler boşta kalınan süre ücretinden indirilemeyecektir. Bu ek ödemeler, işveren tarafından işçinin işe başlatılması halinde sebepsiz zenginleşme ya da sözleşme hükümlerine göre istenebilir³⁷⁷.

İşveren iş sözleşmesini feshederken işçiye bildirim süresi vermiş ve bu süre boyunca işçi çalıştırmış olabilir. Bu durumda işçi, bildirim süresi içinde çalışmak suretiyle işverene karşı iş görme yükümlülüğünü ifa etmiş olacaktır. Bu durumda mahkeme, feshin geçersiz olduğuna karar verirse, bildirim süresine dair ücretin iadesi veya boşta kalınan süre ücretinden indirim gündeme gelmeyecektir³⁷⁸.

İşveren tarafından mahsup yapılırken ihbar ve kıdem tazminatının faizi ile iadesi hususunda doktrinde farklı görüşler yer almaktadır. Katıldığımız görüşe göre, mahsup işlemi yapılırken bu tazminatlara faiz işletilmemesi gerekmektedir. En az bir yıl süreceği bilinen bir davadan sonra, işçinin aldığı ücret ve tazminatı faiziyle birlikte iade etmek mecburiyetinde bırakılması, işçinin işe başlamaktan sakınmasına yol açacaktır. Bu hal iş güvencesi düzenlemelerinin fonksiyonsuz hale gelmesine neden olacaktır. Bununla birlikte, geçersiz fesih sebebiyle işçinin işini sonlandıran işverenin, peşin yaptığı ödemeleri geri isterken faiz istemesi hakkaniyete uygun düşmeyecek ve sözleşmede güçsüz taraf olan işçinin maddi açıdan zor durumda kalmasına sebep olacaktır³⁷⁹. Doktrindeki diğer görüş ise bildirim sürelerine dair ücret ile kıdem tazminatındaki iadenin faizi ile birlikte yapılması gerektiğini ve iade borcunun işe geri kabul edilen işçinin işe başlatılmasıyla söz konusu olacağını öne sürmektedir. İşçi, aldığı ödemeleri iadede gecikmesi halinde, işe başladığı tarihten başlayarak faiz işletilmelidir. Faizin başlangıç tarihi ise, işçinin işveren tarafından işe başlatıldığı tarih olmalıdır, çünkü bu durum hakkaniyete daha uygun düşecektir. Zira işverence işe başlatıldığı tarihten önce işçiye atfedilebilecek bir kusur bulunmamaktadır³⁸⁰.

Ücret ve tazminat iadesinin faiziyle birlikte yapılması görüşü kabul görürse, uygulanacak faizin çeşidi de tespit edilmelidir. Bu konuda kanuni faiz uygulanması gerektiğini ileri sürenler olduğu gibi³⁸¹, kıdem tazminatı açısından işverene iadede

³⁷⁵Demir, Şamil, “İş Hukukunda Geçersiz Feshin Sonuçları”, Ankara Barosu Dergisi-Hakemli, Yıl: 71 Sayı: 2013/3, Ankara, s. 357; Sözek, s. 632; Günay, İş Güvencesi, s. 176.

³⁷⁶Çankaya/Günay/Göktaş, İşe İade, s. 313; Yarg. 9. HD, T. 29.05.2017, E. 2017/20579, K. 2017/9060, <https://karararama.yargitay.gov.tr/Yargitay/BilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 24.04.2021.

³⁷⁷Tiryaki, s. 495.

³⁷⁸Demir, Şamil, s. 357.

³⁷⁹Kurt/Koç, s. 488; Taşkent, İş Güvencesi, s. 45.

³⁸⁰Akyiğit, s. 322; Kurt/Koç, s. 488; Uşan, s. 18.

³⁸¹Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, Bireysel İş Hukuku, s. 301; Akyiğit, s. 322.

mevduat faizi uygulanması gerektiğini belirten görüş de vardır³⁸². Kıdem tazminatında mevduat faizi uygulanarak iade, iş ilişkisinde ekonomik manada güçsüz olan işçiyi mağdur edecektir. Bu nedenle iadenin faiziyle yapılması görüşü kabul edilse bile, sadece kanuni faizin uygulanmasının daha adil olacağı görülmektedir. İşçinin bildirim süresine ilişkin ücret ile kıdem tazminatını belirtilen koşullarda iade etmesi gerekli olup, bunları iade etmeyen işçinin bu davranışı yeni fesih açısından geçerli bir sebep oluşturacaktır³⁸³.

C. İşverenin Davetine Karşın İşçinin İşe Gelmemesi

İşverenin davet etmesine karşın işçinin işe başlamadığı durumlar olabilmektedir³⁸⁴. İş Kanununda bu durumda ne olacağı açıkça düzenlenmemiştir. Doktrindeki bir görüş uyarınca, davet edilen işçinin işe gelmemesi durumunda fesih geçerli kabul edilmelidir³⁸⁵. Başka bir görüş uyarınca bu halde işçi, sözleşmeyi feshetmiş kabul edilmelidir³⁸⁶.

1. Feshin Geçerli Sayılması

Doktrinde savunulan ve katıldığımız görüş uyarınca, işverenin davet ettiği işçinin geçerli mazereti bulunmaksızın işe başlamaması halinde, İş Kanunu m.21/6 hükmü kıyasen uygulanarak işçinin işverene hiç başvurmadağı sonucuna gidilir³⁸⁷. Bu halde geçersiz fesih baştan başlayarak geçersiz hale gelecek ve işçinin mahkemenin hükmettiği alacakları alamayacaktır. İşçi yalnızca haklı fesih sonucu alabileceği tazminatları isteyebilecektir. Diğer bir deyişle işçi, çalışılmayan süre ücreti ve iş güvencesi tazminatını elde edemeyecektir. İşçiye bildirim ve kıdem tazminatları ödenmemişse, geçersiz fesih halinde bu tazminatları isteyebilecektir³⁸⁸. Tazminatlar hesaplanırken fesih tarihindeki süre temel alınmalıdır.

Yargıtay da bu durumda işçinin işverene hiç başvurmadağı sonucuna varılması gerektiğini kabul etmektedir. Bu halde İK m.21/6 düzenlemesi uyarınca işveren tarafından gerçekleştirilen fesih, haklı bir feshin sonuçlarına sahip olmalıdır. Bunun sonucunda işe iade davasında hükmedilen iş güvencesi tazminatı, çalışılmayan süre ücreti

³⁸²Demir, Fevzi, İş Güvencesi ve 4857 Sayılı Kanunun Başlıca Yenilikleri, Ankara: Tes-İş Eğitim, 2003 (İş Güvencesi), s. 86.

³⁸³Akyiğit, s. 323.

³⁸⁴Süzek, s.629; Centel, İş Güvencesi, s.177; Hale Manav, s.117.

³⁸⁵Süzek, s.629-630; Çankaya/Günay/Göktaş, s.29.

³⁸⁶Aktay, s.106; Akyiğit, s.319; Manav, Geçersiz Fesih, s. 8.

³⁸⁷Süzek, s.629-630; Çankaya/Günay/Göktaş, s.294; Uçum, Mehmet, “İşe İade Sonucuna Bağlı Olarak Doğan Haklara İlişkin Bazı Uygulama Sorunları”, Sicil Dergisi, S. 11, Eylül 2008, s.56; Şahlanan, Fevzi, İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi (İş İlişkisinin Sona Ermesi), Ankara, 2010, s.170; Nizamettin Aktay, İşe İade Davası Sonrası İşçinin İşverence İşe Davet Edilmesine Rağmen İşe Başlamamasının Sonuçlarına İlişkin Yargıtay Kararı İncelemesi”, Sicil I, Eylül 2006, s.103-109.

³⁸⁸Tuncay, Can, “Geçerli Nedenle İş Sözleşmesinin Feshi ve İşe İade Davaları, İş Kanunu Toplantı Dizisi”, IV, TÜSİAD, Aralık 2007, 15 vd.

ile başka hakların istemi olanaklı olmayacaktır. Fakat geçerli kabul edilen feshe istinaden işçiye bildirim tazminatı ve şartları varsa kıdem tazminatı ödenmelidir³⁸⁹.

2. İşçi Tarafından İş Akdinin Feshedilmiş Sayılması

Başka bir görüş uyarınca işverenin işe davetine karşın, haklı bir neden bulunmaksızın işe başlamayan işçinin bu hareketi istifa şeklinde kabul edilmelidir³⁹⁰. Lehine olan mahkeme kararından sonra işçi, işverene başvurmuş ve işveren de işçiye davet etmişse, hem işçi hem de işveren İş Kanunu m.21'den doğan yükümlülüklerini yerine getirmişlerdir. İşçi, Kanundaki süre içinde işverene başvuru yaparak, önceki feshi hükümsüz duruma getirmiş ve sözleşme kesintiye uğramaksızın sürmüştür. İşçi işe başlamayarak baştan beri geçerli olan iş sözleşmesini kendisi feshetmiştir. Bu nedenle işverenin daveti üzerine işe başlamayan işçinin hareketi istifa şeklinde kabul edilmelidir.

İşçinin bu hareketi istifa olarak kabul edilirse işçi, daha evvel peşin ücret ödemesi, bildirim ile kıdem tazminatı almışsa ise, bunları iade etmekle yükümlüdür. Bununla birlikte ihbar sürelerine riayet etmeksizin işçinin yaptığı feshin, usulsüz fesih şeklinde adlandırılması durumunda, işçi bu durumda işverene bildirim tazminatı ödemek durumunda kalabilecektir³⁹¹.

IV. İŞVEREN TARAFINDAN İŞÇİNİN İŞE DAVET EDİLMEMESİ

İşçinin işe iade başvurusuna işveren olumsuz cevap verebilir. Bu hal işe başlatmama ile iş sözleşmesinin sona ermesi şeklinde tanımlanabilir. İşverenin yaptığı fesih, mahkeme kararı ile geçersiz kabul edildiğinden iş sözleşmesi ayakta kalmakta ve hükümleri geçerli olmaya devam etmektedir. İşveren, işçiye işe başlatmadığı takdirde iki sonuca katlanmak zorundadır.

Birincisi işverence işe başlatılmadığı tarihte, işçinin iş sözleşmesi sona ermiş kabul edilecektir³⁹². Bu seçenekte, işçinin bildirim ile kıdem tazminatı ve yıllık izin ücreti etkilenecektir. İkincisi ise işveren tarafından işçi işe başlatılmazsa işçiye iş güvencesi tazminatı ödenmesi zorunluluğudur. Bununla birlikte işçi, kararın kesinleşmesinden sonra işverene başvurması durumunda, işe başlatılıp başlatılmadığı fark etmeksizin çalışılmayan süreye dair ücret ve diğer hakları elde etmeye hak kazanmaktadır.

A. İşe Başlatmama İle İş Sözleşmesinin Sona Ermesi

İK m.21'e göre mahkemenin feshin hukuka aykırılığının tespiti ile işe iadeye karar vermesi halinde, işveren, işçiye bir ay içinde işe başlatmakla yükümlüdür. İşçinin başvurusundan başlayarak bir ay içinde işveren, işe başlatmazsa veya işçiye işe

³⁸⁹ YHGK, T. 16.04.2014, E. 2013/22-1106, K. 2014/538, <https://karararama.yargitay.gov.tr/Yargitay/BilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 01.05.2021.

³⁹⁰ Aktay, s.106; Akyiğit, s.319; Manav, Geçersiz Fesih, s. 8.

³⁹¹ Aktay, s.106.

³⁹² Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, Bireysel İş Hukuku, s. 301; Akyiğit, s. 325.

başlatmayacağını açık şekilde ifade etmişse, iş sözleşmesini feshetmiş kabul edilmektedir³⁹³. Bir aylık süre içinde işveren istediği bir zamanda işçiyi işe başlatabilir. Fakat işveren işçiyi işe başlatmayacağını örtülü veya açık olarak ifade etmesi durumunda daha sonra bu karardan tek taraflı şekilde dönemez³⁹⁴.

İşverenin işçiyi işe başlatması ve bununla birlikte işçiye verdiği işin, eski işi olmaması da uygulamada görülmektedir. Bu halde işverenin gerçek amacının işçiyi işe başlatmak olmadığı kabul edilmektedir³⁹⁵.

İşverenin işçiyi işe başlatmadığı tarihte sözleşme feshedilmiş sayılmaktadır. İşe başlatmama kararı aslında yeni bir fesih olsa da, bu feshin iş güvencesi düzenlemeleri kapsamında geçersizliği ileri sürülemez. Zira işverenin yaptığı bu ikinci fesih kanunun verdiği seçimlik haktan doğmaktadır³⁹⁶.

Hâkim görüş uyarınca, işveren, işçiyi işe başlatmazsa iş sözleşmesi sonlanır³⁹⁷. Fakat azınlıkta olan bir görüş uyarınca, işçinin işverence işe başlatılmamasının hukuki niteliğinin fesih olmadığı kabul edilmektedir. Çünkü işe başlatmamanın niteliği fesih şeklinde görülürse, işveren tarafından işçiye bildirim süresi verilmesi gerektiği, fakat işe başlatılmayan işçiye bu süre verilerek fesih bildiriminde bulunulmasının da olanaksız olacağı belirtilmektedir. Bu sebeple işverence işçinin işe başlatılmamasının fesih şeklinde kabul edilemeyeceği öne sürülmektedir³⁹⁸.

İşverenin işçiyi işe başlatmadığı tarihin, iş akdinin sonlandığı tarih şeklinde kabul edilmesine yönelik yerleşik uygulamaya İş Kanununda yapılan değişiklik ile son verilmiştir. İş Kanunu m.21/4'e göre parasal hakların dava tarihinin temel alınarak tespit edileceği hükmü getirilmiştir³⁹⁹.

B. İş Güvencesi Tazminatı (İşe Başlatmama Tazminatı)

1. Genel Olarak

İşveren, mahkeme kararına rağmen işçiyi işe başlatmaması durumunda işçiye dört ila sekiz ay arasındaki⁴⁰⁰ ücreti tutarında işe başlatmama tazminatı vermekle

³⁹³Süzek, s. 632; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 549.

³⁹⁴Kurt/Koç, s. 91.

³⁹⁵Çil, Şahin, "İşçinin İşe Başlatılmamasının Fesih Olarak Değerlendirilmesi Sorunu", Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 8, Sayı: 29, Mart 2013, (İşe Başlatılmama), s. 79.

³⁹⁶Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, Bireysel İş Hukuku, s. 301; Akyiğit, s. 320; Yarg. 9. HD, T. 11.06.2015, E. 2014/10131, K. 2015/21463; Yarg. 22. HD, T. 13.06.2016, E. 2015/22015, K. 2016/17564, <https://karararama.yargitay.gov.tr/Yargitay/BilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 01.05.2021

³⁹⁷Süzek, s. 632; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 549; Tuncay, İşe İade, s.33.

³⁹⁸Çil, İşe Başlatılmama, s. 79.

³⁹⁹Narmanlıoğlu, İş Kanunu, s. 19.

⁴⁰⁰ Sendikal nedenle fesihlerde ise bu miktar 6356 sayılı STİSK m. 25 gereğince bir yıllık ücretten az olmamak üzere belirlenecektir., bkz. Çankaya/Günay/Göktaş, s.306; Y. 9. HD. 08.04.2008 T. 2007/27773 E. 2008/7819 K, <https://karararama.yargitay.gov.tr/Yargitay/BilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 01.05.2021

yükümlüdür⁴⁰¹. İşçinin iş güvencesi tazminatını alabilmesi için, mahkeme kararının kesinleşmesinden başlayarak on iş günü içerisinde işverene başvuru yapması zorunludur. Bu süre içinde işçinin işverene başvuru yapılmaması halinde bahse konu tazminat hakkı doğmayacaktır⁴⁰².

İşçi mahkemeden yalnızca işe iadeyi istemiş olsa da mahkeme iş güvencesi tazminatına hükmedebilmektedir. Zira bu tazminat işe iade talebinin tali sonucudur. İK m.21/2 uyarınca mahkemece feshin geçersizliği kararı verilmesi halinde, işçinin işe başlatılmaması ihtimaline dayanarak ödenecek tazminatın belirlenmesi gerektiği düzenlenmiştir.

2. Parasal Miktarı Belirleme

İşe iade kararı verildiğinde mahkeme, işçinin bu hususta bir istemi bulunmasa da, işverence işe başlatılmama halinde verilecek tazminatı belirleyecektir⁴⁰³. Bu tazminatın hesaplanması kanuni düzenleme ile getirilmiş ve işveren tarafından kararın uygulanmamasının müeyyidesi olarak kararda yer almalıdır. Bunun yanında işçi, işe iade davasında iş güvencesi tazminatına hükmedilmesini bizzat mahkemeden isteyebilir.

Anılan tazminatın alt ve üst sınırları kanunda gösterilmiştir. Bahse konu tazminatın süre olarak gösterilmesinin bir neticesi olarak, işçi ücretlerinin işe başlatmama tarihine kadar artış göstermesi halinde iş güvencesi tazminatının artan son ücret üzerinden hesaplanması gerektiği ileri sürülmektedir⁴⁰⁴.

İş Mahkemeleri Kanunu ile İş Kanunundaki değişikliklerden sonra iş güvencesi tazminatının süre şeklinde değil, parasal olarak tespiti gerekmektedir⁴⁰⁵. İş Kanunu m.21/4 düzenlemesine göre bu tazminatın, dava tarihindeki ücret temel alınarak parasal şekilde tespit edileceği hüküm altına alınmıştır. Davada işçinin ücretinin belirlenmesi için araştırma yapılmalı ve iş güvencesi tazminatı parasal şekilde tespit edilmelidir. Bu yasal değişiklik işçilerin alacakları miktar olarak almak için ikinci kez dava açmalarını önlemek amacıyla yapılmıştır⁴⁰⁶.

3. Hesaplama Temel Alınacak Ücret

İş güvencesi tazminatı dava tarihindeki ücret temel alınarak parasal şekilde hesaplanmalıdır (İK m.21/4). Dava tarihindeki ücretin temel alınması, geçmiş uygulama dikkate alındığında işçiler bakımından bir geriye gidiş şeklinde tanımlanabilir. Çünkü bu

⁴⁰¹ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.551; Centel, İş Güvencesi, s.181; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, Bireysel İş Hukuku, s. 302; Narmanlioğlu, Ünal, İşe Başlatmama Tazminatı, Prof. Dr. Aydın Zevkilere Armağan, Journal Of Yaşar University, S. 8 (Özel), 2013, s.195, <http://calismatoplum.org/sayi35/ozbek.pdf>, (erişim tarihi: 15.04.2021).

⁴⁰² Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, Bireysel İş Hukuku, s. 302; Süzek, s.635.

⁴⁰³ Yarg. 9. HD, T. 15.02.2018, E. 2018/180, K. 2018/2784, <https://karararama.yargitay.gov.tr/Yargitay/BilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 01.05.2021.

⁴⁰⁴ Çil, İşe İade, s. 51

⁴⁰⁵ Süzek, s. 635; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, Bireysel İş Hukuku, s. 302.

⁴⁰⁶ Öztürk Bilgin, s.95-96.

düzenleme ile birlikte iş güvencesi tazminatı, işçinin işe başlatılmaması durumunda bu tarihteki ücret yerine işçinin dava tarihindeki ücreti üzerinden hesaplanacaktır. İşe iade davası uygulamada genellikle bir yıldan fazla sürdüğünden, hesaplama yapılırken dava tarihinin temel kabul edilmesi işe başlatılmayan işçiler açısından tazminatta bir azalmaya neden olacaktır⁴⁰⁷. Doktrinde iş güvencesi tazminatının feshin yapıldığı tarihteki ücrete bakılarak hesaplanması gerektiği ifade edilse de⁴⁰⁸ kanundaki açık düzenleme karşısında bunun mümkün olmadığı kanaatindeyiz.

İş güvencesi tazminatının belirlenmesinde brüt çıplak ücret temel alınır⁴⁰⁹. Yargıtay da bu tazminatın brüt ücret üzerinden hesaplanarak hükmedilmesi gerektiğine karar vermiştir. Bahse konu brüt ücretin de giydirilmiş brüt ücret değil, çıplak brüt ücret olacağı belirtilmiştir. İşe başlatmama tazminatının özelliği, ücret değil tazminat olup zarar şartına bağlanmadığından götürü bir tazminat şeklinde kabul edilmektedir⁴¹⁰.

4. Dört Aylık ve Sekiz Aylık Ücret Sınırı

Mahkemenin işe iadeye hükmetmesi halinde, başvuru yapmasına rağmen işçinin bir ay içerisinde işe başlatılmaması durumunda, en az 4 aylık, en çok 8 aylık ücret şeklinde bir tazminat işçiye ödenmelidir (İK m.21/1). Kanundaki 4 ve 8 aylık ücret sınırı, işe başlatmama tazminatının alt ve üst sınırındır ve bu hüküm, mutlak emredici nitelikte düzenlenmiştir. Yine aynı maddesinin son fıkrasına göre bu maddenin aksini düzenleyen sözleşme hükümleri geçersizdir (İK m.21/son). İşçi, kanundaki sınırın altında bir tutar istese bile bu sınırlar dikkate alınarak uygun bir miktara karar verilmelidir⁴¹¹.

Sendikal sebeple gerçekleşen fesihte, iş güvencesi tazminatı, işçinin en aşağı bir yıllık ücreti miktarında tespit edilecektir (6356 s. STİSK m. 25). Bahse konu tazminatın hükmedilmesi için işçinin işe başvurusu veya başlatılıp başlatılmaması şartı getirilmemiştir⁴¹².

5. Geçerli Feshe Cezai Şart Bağlanması

İş sözleşmesinde belirlenen cezai şartın, İş Kanunu m. 21/son hükmünün emredici niteliğine ayrılık oluşturup oluşturmadığı hususu doktrinde tartışılmıştır. İş Kanunu m. 21/son, bu maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerini değiştirecek sözleşme hükümlerinin geçersiz olduğunu hükme bağlamış, iş güvencesi tazminatı ve boşta geçen sürelerle dair taleplerin mutlak emredici nitelikte olduğu ve işçinin lehine dahi olsa

⁴⁰⁷Güzel, İş Mahkemeleri, s. 1144; Astarlı, İş Güvencesi, s. 47.

⁴⁰⁸Kurt/Koç, s. 492; Akyiğit, s. 328.

⁴⁰⁹Günay, İş Güvencesi, s. 176; Akyiğit, s. 327; Gerek, İş Güvencesi, s. 13.

⁴¹⁰Gerek Nüvit, “Geçersiz Fesih Sonucunda Yapılması Gereken Ödemelerle İlgili Ücret Tespiti, Vergi ve Sosyal Sigortalar Sorunları”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 2, Sayı: 8, Aralık 2007, (Geçersiz Fesih), s. 187; Tiryaki, s. 601-602; Yarg. 7. HD, T. 18.05.2015, E. 2014/21035, K. 2015/9166; Yarg. 22. HD, T. 14.06.2016, E. 2016/15432, K. 2016/17631, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 01.05.2021.

⁴¹¹Akyiğit, s. 326

⁴¹²Yarg. 9. HD, T. 30.03.2017, E. 2016/17702, K. 2017/5327, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 01.05.2021.

değiştirilemeyeceği düzenlemiştir. Bu düzenleme, toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine getirilecek hükümlerin sınırlamayı hedeflediği ifade edilmektedir⁴¹³. Bu maddenin mutlak emredici niteliği doktrinde eleştiriye konu olmuştur⁴¹⁴.

Yargıtay da⁴¹⁵ bu hükme uygun olarak iş güvencesi çerçevesi içine giren işçiler açısından getirilen cezai şartın geçersiz olduğuna karar vermektedir. Bununla birlikte Yargıtay⁴¹⁶, iş güvencesi çerçevesinde bulunmayan işçiler açısından da belirlenen cezai şartın iş güvencesi tazminatı miktarı ile sınırlı olarak geçerli olduğuna karar vermektedir. Doktrinde katıldığımız görüşe göre İş Kanunu m. 21/son düzenlemesi, tarafların cezai şart belirlemelerinin ve bunun istenebilmesinin önünde bir engel oluşturmamaktadır⁴¹⁷. Çünkü cezai şart, İş Kanununda düzenlenen ve feshe bağlı tazminatlardan bağımsız bir özellik taşımaktadır. Ayrıca cezai şart İş Kanuna m. 21’de yer alan tazminat ve alacakları artırmamakta, tarafları yükümlülüğe aykırı hareket etmemeye zorlamaktadır. Bu nedenle, işçi iş güvencesine dair hükümlerden faydalanacağı gibi, cezai şartı da isteyebilmelidir⁴¹⁸.

6. Hâkime Verilen Takdir Yetkisi

İş Kanunu, işe başlatmama tazminatını İK m.21/1’de yer alan 4 ila 8 ay arasında alt ve üst sınırlar arasında belirleme hususunda hâkime takdir yetkisi vermiştir. Bu tazminatın kanunda yer alan süre sınırları içinde ne şekilde belirleneceğine dair maddede bir açıklık bulunmamaktadır. Anılan maddenin gerekçesinde⁴¹⁹ ise iş sözleşmesinin sonlandırılması ve işverenin işçiyi işe başlatmama nedenlerinin dikkate alınarak mahkeme veya özel hakem tarafından bu tazminatın belirleneceği belirtilmiştir. Fakat gerekçedeki bu ibareler de bu hususa açıklık getirmemiş olup doktrin görüşleri ve yargı kararlarıyla uygulaması açıklık kazanmıştır.

Doktrinde işe başlatmama tazminatının miktarının tespitinde işçinin kıdemi⁴²⁰, işverenin fesih nedeni ve feshe ilişkin diğer somut durumlarına dikkate alınması gerektiği öne sürülmüştür⁴²¹. İşverenin fesihte kusurunun ağırlığı, işverenin mobbing şeklinde işçinin kişilik haklarını ihlal eden hareketleri, fesih sebebi, işçinin maruz kaldığı maddi ve manevi zararın ağırlığı, işçinin yaşı ve iş bulma imkânının azalmış olması, iş ilişkisinin uzun süreceği şeklinde verilen güven, feshin diğer işçilerin duyabileceği bir yerde onur

⁴¹³ **Doğan Yenisey**, Kübra, İş Hukukunun Emredici Yapısı, İstanbul 2014, s.86; **Canbolat**, Talat/ **Erener**, Ebru, Asgari Süreli İş Sözleşmelerinde Cezai Şart, İş ve Hukuk, S.5, 2017, s.243.

⁴¹⁴ **Özdemir**, Erdem, İş Hukukunda Mutlak Emredici Hükümlerin Yeri, AÜHFD, Y. 2015, s.117

⁴¹⁵ Yarg. 7. HD, T.30.5.2016, E. 2016/7946 K. 2016/11723; Y. 22. HD, T.30.12.2014, E. 2013/27996 K. 2014/37376, <https://karararama.yargitay.gov.tr/Yargitay/BilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 23.06.2021.

⁴¹⁶ Y. 22. HD, 30.12.2014, E. 2013/27996 K. 2014/37376, <https://karararama.yargitay.gov.tr/Yargitay/BilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 23.06.2021.

⁴¹⁷ **Canbolat / Erener**, s.244.

⁴¹⁸ **Canbolat / Erener**, s.244

⁴¹⁹ 4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Yenilenmiş 4. Baskı, s. 102, https://www.tisk.org.tr/tr/e-yayinlar/is_kanunu_yenilenmis_4_baski/pdf_is_kanunu_yenilenmis_4_baski.pdf.

⁴²⁰ **Ertekin**, s.908; Y. 22. HD. 24.10.2016 T. 2016/25190-23775, <https://karararama.yargitay.gov.tr/Yargitay/BilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 01.05.2021.

⁴²¹ **Akyiğit**, s. 327; **Süzek**, s. 637; **Kurt/Koç**, s. 493.

kırıncı bir şekilde yapılması, işçiye hırsızlık, cinsel tacizde bulunma gibi asılsız suçlamalar yöneltilecek feshin gerçekleştirilmesi, işçinin mesleki yetersizliği hususunda asılsız gerekçeler sunulması, işverenin kötünietli davranışları, ödeme gücü, işçinin mağduriyetinin seviyesi gibi hususlar göz önüne alınarak somut olayın niteliklerine göre tazminat miktarı belirlenmelidir. Bununla birlikte tazminatı üst sınırdan verebilmek için yargılama süresinin de esas alınması gerektiği kabul görmektedir⁴²².

Yargıtay⁴²³ tazminatın belirlenmesinde genellikle işçinin hizmet süresi ve fesih sebebini göz önüne almaktadır. Yargıtay⁴²⁴, ayrıca bu hususta yıllık ücretli izin hakkı ve izin sürelerini hüküm altına alan İK m.53'deki kıdem sürelerini de kararlarında kullanmaktadır. Kanaatimizce Yargıtay'ın bu görüşü hakkaniyete uygun olup, işçilerin hizmet sürelerine oranla iş güvencesi tazminatı verilmesi işçiler arasında adaleti sağlamaktadır. Bu madde uyarınca, işçinin kıdemi altı ay ile beş yıl arasında ise dört aylık; beş yıl ile on beş yıl arasında ise beş aylık; on beş yıldan fazla ise altı aylık ücreti tutarında iş güvencesi tazminatının takdirinin uygun olduğuna karar vermektedir. Öte yandan fesih nedenine bağlı olarak bu miktarların sekiz aylık tutara kadar da çıkılabileceğini belirtmektedir⁴²⁵.

Sendikal sebebe bağlı fesihlerde Yargıtay, en aşağı bir yıllık ücrete denk gelen tutarda belirlenen sendikal tazminatın üst sınırını da, yıllık ücretli izinlere ilişkin İK m. 53 hükmündeki kıdem sürelerini göz önüne alarak belirlemiştir. Sendikal nedene dayalı hallerde işe başlatmama tazminatı açısından uygulanan kıdem sürelerinin kıyas yapılarak işçinin kıdeminin altı ay ile beş yıl arasında ise bir yıllık; beş yıl ile on beş yıl arasında ise bir yıl bir ay; on beş yıldan fazla ise bir yıl iki aylık ücret miktarında sendikal tazminata hükmedilmesinin hakkaniyete uygun olacağına karar vermiştir⁴²⁶.

Bununla birlikte, işletme gerekleri ile fesihte, feshin gerekçesi olarak emeklilik nedeni belirtilmişse ve işçinin emekliliğe hak kazanması durumunda, işe başlatmama tazminatı, Yargıtay 9. ve 22. Hukuk Dairelerinin kararlarına göre alt sınırdan belirlenmektedir⁴²⁷. Ancak Yargıtay 7. Hukuk Dairesi⁴²⁸, 2013 yılındaki bir kararı ile işçi

⁴²² Akyiğit, s. 327; Ekmekçi, İşe İade, s. 175.

⁴²³ Yarg. 22. HD, T. 11.01.2016, E. 2015/32255, K. 2016/87; <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 01.05.2021.

⁴²⁴ Yarg. 9. HD, T. 12.10.2017, E. 2016/26552, K. 2017/15561; Y. 9. HD. 18.10.2016 T. 2015/34910 E. 2016/18061 K., Yarg. 22. HD, T. 11.01.2016, E. 2015/32255, K. 2016/87; Yarg. 9. HD, T. 23.09.2014, E. 2014/11653, K. 2014/27739; Yarg. 9. HD, T. 12.10.2017, E. 2016/26552, K. 2017/15561; Yarg. 9. HD, T. 02.06.2014, E. 2014/16082, K. 2014/17770; Yarg. 7. HD, T. 15.11.2016, E. 2016/15502, K. 2016/19468; Yarg. 7. HD, T. 15.06.2015, E. 2015/9859, K. 2015/12116, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 02.05.2021.

⁴²⁵ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.365; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.519; Yarg. 9. HD, T. 12.10.2017, E. 2016/26552, K. 2017/15561; Y. 9. HD. 18.10.2016 T. 2015/34910 E. 2016/18061 K., <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 02.05.2021.

⁴²⁶ Yarg. 7. HD, T. 15.11.2016, E. 2016/15502, K. 2016/19468, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 02.05.2021.

⁴²⁷ Yarg. 22. HD, T. 03.04.2017, E. 2017/10199, K. 2017/7509; Yarg. 9. HD, T. 04.07.2017, E. 2016/19481, K. 2017/11614, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 02.05.2021.

⁴²⁸ Yarg. 7. HD, T. 10.07.2013, E. 2013/19137, K. 2013/13064; Yarg. 7. HD, T. 28.11.2016, E. 2016/23075, K. 2016/20136, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 02.05.2021.

emekliliğe hak kazanmışsa ve iş akdinin bu sebeple feshedilmesi halinde, işe başlatmama tazminatının alt sınırdan tespitine yönelik içtihattan dönerek, işe başlatmama tazminatının tespitinde emekliliğin ölçüt olmadığına karar vermiştir⁴²⁹. Yargıtay daireleri arasındaki çelişkilerin giderilmesi için konu Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu'na sevk edilmiş ve Genel Kurul, kanun koyucunun takdir yetkisini hâkime bıraktığı hallerde içtihadı birleştirme kararıyla sınırlandırma yapılmasının isabetli olmayacağına karar vermiştir⁴³⁰.

Doktrinde katıldığımız görüşe göre, emekliliğe hak kazananlar açısından işe başlatmama tazminatının alt sınırdan tespitine dair Yargıtay kararları eşitlik ilkesine aykırılık oluşturacaktır. Bu içtihatlarla dayanan uygulamanın haklı nedene dayanmayan yaş ayrımcılığı teşkil edeceği söylenebilir⁴³¹.

6. Faiz ve Zamanaşımı

İşe iade kararı ile birlikte işe başlatmama tazminatı, doğrudan talep edilebilir hale gelmemektedir. İşverence bir ay içinde işe başlatılmaması halinde işçinin, iş güvencesi tazminatı isteme hakkı ortaya çıkmaktadır. İş güvencesi tazminatı, işe başlatmama ile birlikte talep edilebilir duruma gelmektedir⁴³². Muaccel olduğu bu tarihten başlayarak iş güvencesi tazminatı için faiz işletilebilir⁴³³. Çünkü işe iade davalarında koşullu şekilde karar verilmektedir. Mahkeme iade kararında iş akdinin geçersiz feshedilmesine, işçiye işe başlatmama tazminatını ve diğer tazminatların ödenmesine karar vermektedir. Fakat bu tazminat muaccel olmadığı takdirde faizin işlemesi mümkün değildir. İş güvencesi tazminatına uygulanacak faiz, kanuni faizdir⁴³⁴.

İşe başlatmama tazminatında faiz konusunda Yargıtay, faizin işleyebilmesi için işverenin temerrüde düşürülmesi gerektiğine karar vermektedir. Fakat işe iade başvurusundan sonra işçinin işe alınmaması halinde işe başlatmama tazminatını istemiş olsa bile bu halde işverenin temerrüde düşmeyeceğini belirtmektedir. İşçinin bildiriminin işverenin tebliği tarihinde işverenin bu tazminatı ödeme sorumluluğu yoktur. Bu nedenle anılan bildirimin işveren bakımından temerrüt oluşturmayacağı ileri sürülmektedir. Bu nedenle, Yargıtay işe başlatmama halinde, işe başlatmama tarihinden başlayarak faiz verilmesi gerektiğine karar vermektedir⁴³⁵.

Kanunda aksi bir düzenleme olmadığı hallerde TBK m.146 uyarınca alacaklar açısından on yıllık zamanaşımı süresi bulunmaktadır. İşe başlatmama tazminatına ilişkin yasada özel bir düzenleme olmadığından on yıllık zamanaşımına tabi olacaktır.

⁴²⁹ Ünal Canan, “İşe Başlatmam Tazminatının Belirlenmesinde Emekliliğin Ölçüt Olarak Değerlendirilmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl:2017, Sayı:38, s. 130.

⁴³⁰ Yargıtay İçtihadı Birleştirme Hukuk Genel Kurulu, T. 13.4.2018, E: 2017/3, K: 2018/3, <https://karararama.yargitay.gov.tr/Yargitay/BilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 02.05.2021.

⁴³¹ Alp, s. 237; Ünal, s.136.

⁴³² Narmanlıoğlu, s.529; Alpagut, İş Güvencesi, s.249.

⁴³³ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, Bireysel İş Hukuku, s. 302; Kurt/ Koç, s. 500; Çil, İşe İade, s. 51.

⁴³⁴ Günay, İş Güvencesi, s. 177; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, Bireysel İş Hukuku, s. 302.

⁴³⁵ Yarg. 9. HD, T. 15.01.2018, E. 2015/32124, K. 2018/87, <https://karararama.yargitay.gov.tr/Yargitay/BilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 02.05.2021.

Zamanaşımının başlangıç tarihi ise, işçinin işe başlatılmadığı veya başlatılmayacağını bildirdiği tarihtir⁴³⁶.

7. Kanuni Kesintiler

İş güvencesi tazminatı, ücret kabul edilebilecek bir kazanç niteliğinde değildir. İşe başlatılmayan sigortalı işçinin, sigortalı olma özelliği de bulunmamaktadır. Bu gerekçelerle iş güvencesi tazminatından SGK primi kesintisi yapılamaz ve özelliğine bakıldığında tazminat olduğundan işsizlik primi kesintisi de yapılamaz⁴³⁷. GVK'da iş güvencesi tazminatı, gelir vergisi istisnalarından biri olarak kabul edildiğinden bu tazminat vergilendirilemeyecektir. Yalnızca damga vergisi kesintisi yapılabilir⁴³⁸.

C. Boşta Kalman Sürelere Dair Ücret ve Başka Hakların Ödenmesi

İş sözleşmesinin geçersiz olarak feshedildiğini kanıtlayan işçiye, kararın tebliğinden başlayarak on iş günü içinde işverene başvuru yapmış olması durumunda, kararın kesinleşmesine kadar boşta kaldığı dönem için en fazla 4 aya kadar ücret ve başka hakları ödenmelidir (İK m.21/3). Bunun için işçi, işe iade amacıyla işverene başvurmalıdır, başvuru yapmaksızın doğrudan boşta geçen süre ücretini istemesi olanaklı değildir⁴³⁹. İşveren tarafından işe iade kararını uygulanması veya uygulamaması bu alacağa hak kazanabilmek açısından önemli değildir⁴⁴⁰. Kanun koyucu bir sınır koyarak, boşta geçen süre ücretinin işçinin dört aylık ücretini aşmayacağını düzenlemiştir⁴⁴¹.

Feshin geçersizliği durumunda çalışılmayan süreye dair ücret ve başkaca haklar istenebilir. Feshin geçerli bir sebebe dayanması halinde mahkemece işe iade kararı verilemeyecektir ve bu ücret ve başkaca haklara hükmedilmesi mümkün değildir.

D. İhbar Tazminatı Ödenmesi

Belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden taraf bu durumu fesihten önce, karşı tarafa bildirmelidir. İK m.17/2'ye göre bu ihbarın ne zaman yapılacağı gerektiği düzenlenmiştir. Bu süre, işçinin çalışma süresi 6 aydan az sürmüştse 2; işi 6 aydan 1,5 yıla kadar sürmüştse 4; işi 1,5 yıldan 3 yıla kadar sürmüştse 6, işi üç yıldan fazla sürmüştse 8 haftadır. Bu sürelerle riayet etmeyen taraf, diğer tarafa ihbar tazminatı olarak tanımlanan tazminatı ödemelidir⁴⁴².

⁴³⁶ Akyiğit, s. 331; Kurt/Koç, s. 498; Hale Manav, s. 140; Narter, s.675; Özcan, s.261.

⁴³⁷ Kurt/Koç, s. 502; Tiryaki, s. 488

⁴³⁸ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 556; Tiryaki, s. 472; Yarg. 9. HD, T. 11.04.2016, E. 2016/10870, K. 2016/8844, <https://karararama.yargitay.gov.tr/Yargitay/BilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 02.05.2021.

⁴³⁹ Çankaya/Günay/Göktaş, s.310.

⁴⁴⁰ Özcan, s.263; Uçum/Çakmakçı, s.55-56.

⁴⁴¹ Kurt/Koç, s. 476; Akyiğit, s. 337; Y. 22. HD. T. 04.07.2017, E. 2017/35492, K.2017/16050, <https://karararama.yargitay.gov.tr/Yargitay/BilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 02.05.2021.

⁴⁴² Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.437.

Yargıtay, ihbar tazminatını belirsiz süreli iş sözleşmesini geçerli bir sebebe dayanmaksızın ve ihbar süresi vermeden fesheden tarafın, diğer tarafa vereceği bir tazminat şeklinde adlandırmıştır⁴⁴³. İK m.17/4 uyarınca bu tazminatın fesih süresine dair ücret miktarında olması gerekmektedir. Usulsüz fesih bildirimi yapan gerek işçi gerekse işveren bu tazminatı ödemekle yükümlüdür. Bununla birlikte İK m.17/5 uyarınca ihbar süresine ilişkin ücreti peşinen vererek işveren iş sözleşmesini feshedebilir⁴⁴⁴.

Taraflar yaptıkları sözleşmelerde bildirim sürelerini artırabilirler (İK m.17/3) ve bu artırım için kanunda bir üst sınır getirilmemiştir. Eğer bildirim süresinin artırılmasına karar verilmişse, bildirim tazminatının da bu süreler kapsamında hesap edilmesi gerekir⁴⁴⁵. Bu hususta Yargıtay, bu artışın sınırsız olmayacağını ve üst sınırın hâkim tarafından tespit edilmesi gerekliliğini kabul etmektedir. Üst sınırın ise en fazla bildirim ve kötü niyet tazminatlarının toplamı kadar olabileceğine karar vermiştir⁴⁴⁶.

1. İşçinin İşe Başlatılmaması Durumunda İhbar Tazminatı

İşe iade davasından kaynaklanan ve ihbar tazminatına etki eden iki unsur vardır. Bunlar, çalışılmayan dört aylık sürenin hizmet süresine ilave edilmesi ve işe başlatmama tarihine kadar işleyen sürede ücrette oluşan artışlarıdır.

Kesinleşen işe iade kararına karşın işverenin işe başlatmadığı işçinin hizmet süresi 4 ay süreyle uzamaktadır. Bu nedenle bu dört aylık sürenin de ihbar tazminatının hesaplanmasında göz önüne alınması gerekir. Dört aylık sürenin eklenmesi durumunda İK m.17/2'deki hükme göre işçinin 2, 4, 6 ve 8 haftalık ihbar süreleri artabilecek ve bunun sonucunda da ihbar tazminatı artacaktır⁴⁴⁷.

Fesih bildirimi yapıldığında işçiye ihbar süresi tanınmamış ve ihbar tazminatı da verilmemişse, sözleşme işe başlatılmama tarihinde işveren tarafından feshedilmiş kabul edileceğinden bu tazminat da ödenmelidir. Fesih ihbarı yapıldığında ihbar tazminatı ödenmiş ise işçi geçersiz kabul edilen fesih ile işe başlatılmama tarihi arasındaki süre göz önüne alınarak gerçekleştirilecek ihbar tazminatı farkını isteyebilir.

İşverenin ihbar sürelerine uyarak işçinin iş akdini geçersiz olarak feshetmesi durumunda ihbar tazminatına karar verilip verilmeyeceği tartışılmıştır. İş Kanunu'nun m. 21/5 düzenlemesine göre işe başlatılmayan işçiye ihbar süresi tanınmamış ya da ihbar süresine dair ücret peşinen ödenmemişse, bu sürelerle dair ücret tutarı da ayrı şekilde ödenir. İşçiye ihbar süresi verilmişse, bu sürelerle ilişkin ücretin ödenmeyeceği görülmektedir. Fakat doktrinde karşıt görüş, işveren tarafından iş sözleşmesi ihbar süresi verilmek suretiyle feshedilmişse ve karardan sonra işçi, işveren tarafından işe

⁴⁴³Yarg. 22. HD, T. 27.06.2016, E. 2015/6816, K. 2016/19283, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 02.05.2021.

⁴⁴⁴Öztürk Bilgin, s.86.

⁴⁴⁵Süzek, s. 535; Narmanhoğlu, İş Hukuku, s. 383-384.

⁴⁴⁶Yarg. 9. HD, T. 22.06.2010, E. 2009/46208, K. 2010/19768, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 02.05.2021.

⁴⁴⁷Süzek, s.632.

başlatılmamışsa, fesih bu tarihte meydana geldiğinden işçinin ihbar tazminatı isteyebileceği ileri sürülmüştür⁴⁴⁸.

Yargıtay, haksız kabul edilen fesih esnasında davacı işçiye, işveren tarafından ihbar süresi kullandırılmışsa, İK m.21/4 uyarınca işe başlatılmayan ve dolayısıyla iş sözleşmesinin feshedildiği tarihte bildirim tazminatını istemesinin mümkün olmadığına karar vermiştir⁴⁴⁹.

Kanunda bildirim sürelerinin konuluş maksadı; iş sözleşmesinin sonlanacağını işçinin önceden bilmesi ve fesihten sonra karşılaşacağı duruma hazırlıklı yakalanabilmesidir. Bu nedenle geçersiz kabul edilen fesihte işçiye ihbar süresi tanınmış olması nedeniyle işe başlatmama tarihindeki fesihte, işçiye tekrar ihbar süresi vermeye ve ihbar tazminatı ödenmesine gerek yoktur.

İşe iade davaları neticesinde ihbar tazminatının artmasına sebep olabilecek ikinci unsur, geçen sürede ücretin artmış olması durumudur. İşe iade davası neticelenip işçinin işe başlayamadığı tarihe kadar geçen zaman içinde işyerinde, emsal koşullarda çalışan işçilerin ücretlerinde artış yaşanmış olabilir. Bu halde bahse konu ücret artışı, hesaplanacak ihbar tazminatının miktarını artıracaktır⁴⁵⁰.

İhbar tazminatı hesaplanmasında işe başlatılmayan işçinin, işe başlatmama tarihindeki brüt ücreti göz önüne alınmalıdır. Bu ücret hesap edilirken İK m.17/son uyarınca esas ücrete ek olarak işçiye temin edilmiş para ve parayla ölçülmesi olanaklı, iş akdi veya yasadan kaynaklanan yararların da göz önüne alınması gerekmektedir⁴⁵¹. Yargıtay da⁴⁵² bu hususta, işe başlatmama tarihindeki ücretin göz önüne alınmasına karar vermektedir⁴⁵³.

2. Faiz ve Zamanaşımı

Bildirim tazminatının süresinde ödenmemesi durumunda, tatbik edilecek faiz oranı ve bu faizin başlangıç tarihi hususunda İK'da bir hüküm yoktur. İşe başlatılmayan işçinin ihbar tazminatının süresinde ödenmemesi nedeniyle faizi hak edebilmesi için işverenin temerrüde düşürülmesi gerekmektedir. İşçi işe başlama başvurusunda, işe başlatılmaması halinde ihbar tazminatının da ödenmesine ilişkin talepte bulunmuş ise işe başlatmama tarihinden başlayarak yasal faiz uygulanacaktır. Fakat işe başlama başvurusunda ihbar tazminatı hususunda istem yoksa, işverene gönderilecek bir ihtarname

⁴⁴⁸ Çankaya/Günay/Göktaş, İşe İade, s. 315; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, Bireysel İş Hukuku, s. 303; Şen Murat, “Geçersiz Fesihte İşçinin İşe Başlatılmaması Halinde Bildirim Süresi Kullandırılması”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 5, Sayı: 17, Mart 2010, s. 16; Süzek, s. 634.

⁴⁴⁹ YHGK, T. 11.04.2018, E. 2018/241, K. 2018/768, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 02.05.2021.

⁴⁵⁰ Bilgili Abbas, “İşe İade Davası Lehine Sonuçlanan İşçinin İşe Başlatılmaması Durumunda İhbar Tazminatı”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Özel Sayı, Cilt: 15, 2013, s. 860.

⁴⁵¹ Çelik/Caniklioglu/Canbolat, s. 561; Akyiğit, s. 325.

⁴⁵² Y. 9. HD. T. 19.06.2012, E. 2012/4041, K.2012/24441, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 02.05.2021.

⁴⁵³ Özcan, s.371.

ile önel verilmişse sürenin sonundan başlayarak; önel verilmemişse ihtarin işverene ulaştığı andan başlayarak yasal faiz tatbik edilecektir.

İhtar yapılmadan icra takibi başlatılmışsa takip tarihinden başlayarak faiz istenebilecektir. İhtar veya icra takibi olmaksızın alacak davası açılmışsa dava dilekçesinde istenen tutar için dava tarihinden; ıslahla talep edilen tutar için ıslah tarihinden başlayarak faiz işletilecektir. Bireysel ya da toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılmış bir ödeme günü bulunuyorsa, o tarihten itibaren faiz işletilmeye başlanacaktır⁴⁵⁴.

Yargıtay da ihbar tazminatının süresinde ödenmemesi durumunda yasal faizin uygulanması gerektiğini belirtmiştir. Bireysel veya toplu iş sözleşmesinde farklı bir faizin uygulanması hüküm altına alınmışsa, yasal faizin altında olmamak koşuluyla belirlenen faizin de tatbik edilebileceğine hükmetmiştir⁴⁵⁵.

İş Kanunu Ek m.3'te ihbar tazminatında zamanaşımı süresinin beş yıl olduğu hükmü getirilmiştir. Bu hükümle genel kural olan on yıllık zaman aşımından ayrılmış (TBK m.146) ihbar tazminatının zamanaşımı beş yıl olarak belirlenmiştir. Zamanaşımının başlangıç süresi ise işçi açısından işe başlatmama tarihi olmalıdır⁴⁵⁶.

E. Kıdem Tazminatı Ödenmesi

Kıdem tazminatı, yasada öngörülen çalışma sürelerini bitiren işçinin iş sözleşmesinin, yine yasada yer alan sebeplerden biriyle sona ermesi durumunda kıdemi ve ücreti temel alınarak işverenin işçiye yaptığı bir ödemedir⁴⁵⁷.

İş Kanunu m.120'nin yaptığı gönderme ile yürürlükte bulunan Eski İş Kanunu m. 14'de kıdem tazminatı hüküm altına almıştır. Bu madde çerçevesinde işçilere belli koşullarla kıdem tazminatı verileceği düzenlenmiştir. Bu madde uyarınca işçinin kıdem tazminatı alabilmesi için aynı işverenin altında çalışma süresi en aşağı bir yıl olmalı ve iş sözleşmesi kanunda gösterilen nedenlerden biri ile feshedilmiş olmalıdır. Bu nedenler; işveren tarafından iyi niyet ve ahlak kurallarına aykırılık nedenleri dışındaki nedenler, işçinin sağlık, iyi niyet ve ahlak kurallarına aykırılığı veya iş sahasında işin durması, askerlik, emeklilik hakkına sahip olunması veya bu çerçevede sigortalılık süresi ve prim gününün doldurulması, kadın işçinin evlenmesi ve işçinin ölümü şeklinde sıralanabilir. İşçi, bu koşulları yerine getirmesi halinde kıdem tazminatı alabilir. İsten istifa eden işçinin de kural olarak kıdem tazminatına hak kazanması mümkündür⁴⁵⁸.

⁴⁵⁴Süzek, s. 536; Kurt/Koç, s. 228; Bilgili, s. 863.

⁴⁵⁵Yarg. 7. HD, T. 09.03.2016, E. 2015/7352, K. 2016/5918, <https://karararama.yargitay.gov.tr/Yargitay/BilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 02.05.2021.

⁴⁵⁶Süzek, s. 536.

⁴⁵⁷Akyiğit, s. 230; Süzek, s. 734.

⁴⁵⁸Süzek, s.553, Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.252; Narmanhoğlu, s.584; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.377 vd.; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.591; Öztürk Bilgin, s.90.

1. İşe Başlatılmama Durumunda Kıdem Tazminatı

İşe iadesine karar verilen işçinin işe başlatılmaması halinde yapılan yeni fesih, işçiye kıdem tazminatı verilmesine yol açacak niteliğe sahiptir. Bu nedenle işe iade davasından kaynaklanan ve kıdem tazminatına etki eden iki unsur vardır. Bunlar; çalışılmayan dört aylık sürenin hizmet süresine ilave edilmesi ve işe başlatmama tarihine kadar geçen zamanda meydana gelen ücret zamlarıdır⁴⁵⁹.

İşveren, başvurusuna karşın işe başlatılmayan işçiye ödenmesi gereken çalışılmayan en fazla dört aylık süreyi kıdem tazminatını hesaplarken göz önüne alması gerekmektedir. Bu halde geçersiz feshin yapıldığı tarihte işçiye kıdem tazminatı verilmişse, verilen kıdem tazminatı işe başlatılmayan işçinin olacaktır. Fakat işçiye kıdem tazminatı ödemesi verilmemiş ise İK m.21/5'deki düzenlemeye göre işe başlatılmayan işçiye ihbar süresi tanınmamış ya da ihbar süresine dair ücret peşinen verilmemişse, bu sürelerle dair ücret ayrı şekilde ödenecektir. Bu hüküm uyarınca işçinin işe başlatılmaması ile iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedildiğinden işçiye verilmeyen kıdem tazminatının da verilmesi gereklidir. Eğer işçiye kıdem tazminatı daha evvel ödenmişse geçersiz kabul edilen fesih ile işe başlatılmama tarihi arasındaki süre göz önüne alınarak meydana gelen farkların da işçiye ödenmesi gerekmektedir⁴⁶⁰.

İşçinin çalışmadığı sürenin yalnızca dört aylık bölümünün mü yoksa tümünün mü hizmet süresine dahil olduğu kabul edilerek kıdeminin tespit edilmesi gerektiği hususu doktrinde tartışmalıdır. Doktrinde katıldığımız görüşe göre, işçinin çalışmadığı sürenin tümünün kıdemine dahil olduğunun kabul edilmesi gerektiğini ileri sürmektedir. Çünkü Kanunun çalışılmayan süre ücretinin en fazla dört ayının ödeneceğini düzenlemesi yalnızca ücret gibi mali haklarını ilgilendirmektedir. Dört ayı aşan boşta kalınan sürenin kıdeme dahil edilmesinde bir engel bulunmamaktadır⁴⁶¹. İşçinin işe iade davasının kabulü halinde iş sözleşmesi sonlanmamış gibi sürdürüldüğü için işçinin çalışmadığı tüm sürelerin kıdemden sayılması gerektiği kanaatindeyiz. Yargıtay⁴⁶², kararlarında 4 aya kadar çalışılmayan sürenin kıdem tazminatına dahil edilmesi gerektiği görüşündedir.

Doktrindeki bir diğer görüş ise işçinin çalışmadığı sürenin sadece en fazla 4 aya kadar olan bölümünün işçinin kıdemine dahil edilmesi gerektiğini savunmaktadır. Geçersiz feshin yapıldığı tarihe kadar olan işçinin işyeri kıdemine, çalışılmayan dört ayın eklenmesi ile hizmet süresi tespit edilmelidir. Geçersiz sayılan fesihten evvel hizmet süresi bir yılı geçmediği için işçinin kıdem tazminatı şartları oluşmamış olabilir. Bu halde işe iade kararının akabinde dört aya kadar çalışılmayan sürenin eklenmesi ile bir yılın dolması şartı doğabileceğinden işçi, ilk kez kıdem tazminatını isteyebilecektir⁴⁶³.

⁴⁵⁹Özcan, s.265.

⁴⁶⁰ Çankaya/Günay/Göktaş, s.302; Y. 9. HD. 22.03.2010 T. 2008/22949 E. 2010/7943, <https://karararama.yargitay.gov.tr/Yargitay/BilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 02.05.2021.

⁴⁶¹Süzek, s. 633; Akyiğit, s. 340.

⁴⁶² Y. 9. HD. 22.03.2010 T. 2008/22949 E. 2010/7943, <https://karararama.yargitay.gov.tr/Yargitay/BilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 02.05.2021

⁴⁶³Çankaya/Günay/Göktaş, İşe İade B.1, s. 262; Çil, İşe İade, s. 58; Yarg. 9. HD, T. 10.10.2016, E. 2016/21532, K. 2016/17631, <https://karararama.yargitay.gov.tr/Yargitay/BilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 03.05.2021.

İşe iade davalarının sonuçlanmasından sonra kıdem tazminatının artışına sebep olabilecek bir başka unsur yargılamada geçen süre içinde ücrete zam gelmiş olmasıdır. İşe iade davasının açılmasından işçinin işe başlatılmadığı zamana kadar geçen sürede işyerinde işçinin çalıştığı emsal iş ücretlerinde artış olmuş olabilir. Bu halde ücret artışı kıdem tazminatının hesabına etki edecek ve tazminat miktarında artışa sebep olacaktır.

Kıdem tazminatı hesaplanırken temel teşkil edecek ücret, işverence işçinin işe başlatılmadığı tarih esas alınarak olması gereken giydirilmiş ücret olmalıdır. Kıdem tazminatı tavanının aşılması durumunda ise işçinin işe başlatılmadığı tarihteki kıdem tazminatının tavan ücreti temel alınmalıdır. Geçersiz fesihden sonra işçiye kıdem tazminatı verilmişse bu halde son hesaplamada bu ödemenin mahsubu yapılmalıdır⁴⁶⁴.

2. Faiz ve Zamanaşımı

1475 sayılı ve halen yürürlükte olan İş Kanunu m.14/11 uyarınca kıdem tazminatının süresinde ödenmemesi durumunda tatbik edilecek faiz, mevduata tatbik edilen en yüksek faizdir. Yargıtay, kıdem tazminatına tatbik edilecek en yüksek banka mevduat faiz oranının Merkez Bankasının bankalara önerdiği faiz oranı olmadığını, bankalarca fiili olarak uygulanan faiz oranı olduğunu kabul etmektedir⁴⁶⁵. Öte yandan Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu hükümleri kapsamına giren işçiler için bu kanunlarda en yüksek mevduat faizi hükmü bulunmadığı için kıdem tazminatına yasal faiz işletilmektedir⁴⁶⁶.

Kıdem tazminatı faizinin başlangıç tarihine bakıldığında, kıdem tazminatı sözleşmenin feshiyle muaccel olduğundan faiz başlangıcı da fesih tarihi olmalıdır. Mahkemenin işe iade kararı vermesi ile iş sözleşmesinin kesinti olmaksızın sürdüğü ve işe başlatmama durumunda feshin bu tarihte meydana geldiği kabul edilmektedir. İşveren işe başlatmayacağını açık şekilde bildirmemişse fesih tarihi, işçinin başvurmasından sonra bir aylık işe başlatma süresinin sona erdiği tarihtir⁴⁶⁷.

İş Kanunu Ek m.3'e göre kıdem tazminatında zamanaşımı süresinin beş yıl olduğu hükmü getirilmiştir. Bu hükümle genel kural olan on yıllık zaman aşımından ayrılmış (TBK m.146) kıdem tazminatının zamanaşımı beş yıl olarak tespit edilmiştir. Zamanaşımının başlangıç tarihi ise işveren tarafından iş sözleşmesinin feshi (ya da işe başlatmama) tarihidir⁴⁶⁸.

⁴⁶⁴Çelik/Caniklioglu/Canbolat, s. 561; Akyigit, s. 325; Özcan, s.371; Günay, İş Güvencesi, s. 178, Yarg. 22. HD, T. 17.04.2017, E. 2017/7138, K. 2017/8732, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 03.05.2021.

⁴⁶⁵Yarg. 7. HD, T. 19.02.2015, E. 2014/13410, K. 2015/1976, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 03.05.2021.

⁴⁶⁶Yarg. 9. HD, T. 03.04.2017, E. 2017/1727, K. 2017/5788, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 03.05.2021.

⁴⁶⁷Tiryaki, s.476; Yarg. 9. HD, T. 14.01.2016, E. 2014/27008, K. 2016/821, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 03.05.2021.

⁴⁶⁸Öztürk Bilgin, s.93.

F. Yıllık İzin Ücreti Alacağının Ödenmesi

İş Kanunu m.53/1 düzenlemesine göre işyerinde işe başladığı tarihten başlayarak, en az 1 yıl iş görmüş olan işçiye yıllık ücretli izin verileceği hükmü getirilmiştir. Bu süreye deneme süresi de dâhildir. İşçilerin hizmet süresine bakılarak yıllık ücretli izin süresi tespit edilmektedir. İK m.53/4 uyarınca; yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi 1 yıl ile 5 yıl arasında olanlara 14 günden, 5 yıl ile 15 yıl arasında olanlara 20 günden, 15 yıldan fazla olanlara 26 günden, az verilemez

İş sözleşmesinin sonlanması durumunda işçi, bu hüküm kapsamında yıllık ücretli izne hak etmekle birlikte kullanmadığı yıllık izin sürelerine ilişkin ücretin kendisine verilmesini işverenden isteyebilmektedir.

Yıllık izin ücret alacağı da, işçinin işe başlatılmaması durumunda meydana gelebilecek bir diğer fark alacağıdır. Yıllık izin ücret alacağına etki eden unsurlar da, çalışılmayan 4 aylık sürenin hizmet süresine ilave edilmesi ve işe başlatılmama tarihine kadar geçen zamanda meydana gelen ücret zamlarıdır.

İşçi başvurmasına karşın, işveren tarafından işe başlatılmamışsa işçiye ödenmesi gereken çalışılmayan en çok 4 aylık sürenin yıllık iznin hesaplanmasında nazara alınması gerekir. Bunun yanında işçinin işe başlatılmadığı tarihe kadar işleyen sürede işverenin işyerinde işçinin yaptığı emsal iş ücretlerinde artış yaşanmış olabilir. Bu halde bahse konu ücret artışı, yıllık izin ücreti alacağının hesap edilmesine etki edecektir. Yıllık izin ücretinin hesaplaması, işe başlatılmama tarihi göz önüne alınarak çıplak brüt ücret üstünden gerçekleştirilecektir⁴⁶⁹.

Çalışılmayan dört aylık sürenin hizmet süresinden kabul edilmesi ile işçi ilk kez yıllık izin hakkına kavuşmuş olabilir. Bu halde işçinin hak kazandığı yıllık izin süresine ilişkin ücret, işçinin işe başlatılmama tarihi göz önüne alınarak alması gereken brüt ücret üzerinden hesap edilerek işçiye ödenmelidir.

Yasal faiz yıllık izin ücret alacağına uygulanacaktır. Yıllık izin ücret alacağı geniş manada ücret içinde kabul edilmemektedir. Temerrüt hali bulunmuyorsa dava ve ıslah tarihlerinden başlayarak yasal faiz işletilmelidir⁴⁷⁰. İş Kanunu Ek m.3 uyarınca izin ücreti alacağının da zamanaşımı süresi 5 yıldır.

⁴⁶⁹ **Ekonomi**, İş Güvencesi, s. 35

⁴⁷⁰ **Tiryaki**, s. 370; Yarg. 22. HD, T. 13.06.2016, E. 2015/22015, K. 2016/17564, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>, erişim tarihi: 03.05.2021.

SONUÇ

İş güvencesi kavramı, BM, ILO, AB ve AK gibi uluslararası kurumların belgelerine konu olmuş ve ilk kez 1475 sayılı İş Kanununda yapılan değişiklikle Türk hukukunda tanınmıştır ve halen yürürlükte olan 4857 sayılı İş Kanunu ile son haline gelmiştir.

İş Kanunu m.18 iş güvencesini düzenlemiş ve belli koşullara sahip bulunan işçinin iş sözleşmesinin haklı bir neden bulunmaksızın, keyfi şekilde feshedilmesi önlenmek istenmiştir. Bu maddenin devamındaki maddelerle, feshin usulü açısından birtakım şekil koşulları getirilmiş ve bu koşulların bulunduğu işverence kanıtlanması öngörülmüştür. Bu hüküm uyarınca otuzdan daha fazla işçi istihdam edilen işyerlerinde, en aşağı 6 aylık kıdeme sahip olan, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle iş gören işçinin iş sözleşmesi, sadece işçinin yeterliliğinden ya da hareketlerinden yahut işyerinin ya da işin niteliklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe istinaden feshedilebilecektir. Yine uyumsuzluk çıkması durumunda feshin geçerli sebebe dayandığını işveren kanıtlamak zorundadır (İK m.20/2). Bununla birlikte işçinin, Kanunda öngörülen nitelikte işveren vekili olmaması da zorunludur (m.18/son). Maddede yer alan otuz işçi çalışması kriterinin pek çok küçük işletmede iş gören işçilerin kapsam dışında kalmasına yol açması ve iş güvencesi düzenlemelerinin yaygınlığı açısından olumsuz olması sebebiyle, bu rakamın daha makul seviyelere indirilmesi gerektiği açıktır.

İşveren İK'daki koşullara uygun olarak iş güvencesi çerçevesindeki bir işçinin iş sözleşmesini feshetmeyi istiyorsa, geçerli fesih nedenini açık ve net olarak yazılı şekilde işçisine bildirmelidir ve bu şekilde iş sözleşmesini feshetmelidir. İşverenin feshinin, kanunda yer alan sebeplere dayanmaması halinde yapılan fesih, geçersiz bir fesih olacaktır. İşçinin fesih bildirimi yapılırken, feshe dayanak olacak nedenlere ilişkin savunmasının alınması mecburidir. İşçinin savunması alınmazsa geçerli neden var olsa bile fesih geçersiz kabul edilecektir.

İş sözleşmesinin feshinin geçerli sebebinin olduğunu, fesih bildiriminin yazılı şekilde yapıldığı, işçinin savunmasının alındığı ve feshe son çare olarak başvurulduğunu ispat külfeti işverene aittir. Fakat işçi, feshin işverenin bildirdiği neden dışında meydana geldiğini ileri sürerse, ispat yükü bu sefer işçiye ait olacaktır.

İşe iade davasının yargılaması sonunda mahkeme; davanın usulden veya esastan reddine, davanın konusuz kalması nedeniyle karar verilmesine yer olmadığına yahut davanın kabulüne karar verecektir. Mahkeme, yapacağı yargılamada feshin geçerli olduğunun belirlenmesi durumunda veya işçinin yargılama sürerken davadan feragat etmesi durumunda davanın esastan reddine karar verecektir.

İşe iade davasının görevsiz, yetkisiz mahkemede açılmış olması durumunda veya dava şartı olan zorunlu arabuluculuğa başvuru yapılmamış olması durumunda ise davanın usulden reddine karar verilir. Davanın reddi kararı verilmesi durumunda, işçi işe iade

edilmemiş, feshin geçerli bir fesih olduğu belirlenmiş olacak ve işçi lehine herhangi bir ücret ve tazminata karar verilmeyecektir. Bununla birlikte yargılama giderleri de işçi tarafından yüklenilecektir. Dava sürerken işçinin yeniden işe alınması, işçinin ölmesi, işyerinin kapanması, işçinin davayı ıslah ederek işe iade isteminden vazgeçmesi gibi özel bir durum meydana gelirse mahkeme, davanın koşullarını da dikkate alarak davanın konusuz kalması sebebiyle karar verilmesine yer olmadığına karar verecektir. Davanın esası hakkına ilişkin karar verilmesine gerek olmayan durumlarda hâkim, davanın ikame edildiği tarihteki tarafların haklılık pozisyonuna göre yargılama giderlerine hükmeder.

İşe iade davasından mahkemenin verdiği kararın kesinleşmesinden sonra işe iade süreci başlamakta ve kesinleşen işe iade kararını tebliğ alan işçi, on iş günü içinde işe başlamak için işverene başvurmalıdır. İşçinin başvurusu üzerine işveren ya işçiyi otuz gün içinde davet ederek işe başlatacak ya da davet etmeyerek işçiyi işe başlatmama yolunu seçecektir.

İşe iade davalarının sonuçları açısından bakıldığında 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun önemli değişiklikler getirdiği görülmektedir. Ancak bu değişikliklerin iş sözleşmesinde ekonomik açıdan güçsüz taraf olan işçilerin korunması açısından yeterli olup olmadığı da tartışmalıdır.

İşe iade davaları bakımından en önemli yenilik, zorunlu arabuluculuğun 7036 sayılı Kanunda zorunlu bir dava şartı şeklinde hüküm altına alınmıştır. Arabuluculuk aslında ihtiyari bir uyuşmazlık çözüm yoludur. Bu Kanunla arabulucuya başvuru usulü, işe iade davası açıldığında zorunlu hale getirilmiştir. Bundan böyle işçinin işe iade davasını ikame edebilmesi için ilk olarak arabulucuya başvurması zorunlu tutulmuştur.

Zorunlu arabuluculuk sistemi, iş mahkemelerinin mevcut yoğun iş yükünün hafifletilmesi ve taraflar arasında uzlaşma ile sonuçlanabilecek konularda anlaşmazlıkların daha kısa sürede çözüme bağlanması için getirilmiştir. Fakat zorunlu arabuluculuk sisteminin uyuşmazlıkların kısa sürede çözülmesi gereksinimini hangi oranda karşılayabileceği tartışmalıdır. Çünkü arabuluculuk görüşmelerinde uzlaşmaya varılması ve tarafların tatmin olabilmesi için işçinin birtakım alacaklarından kendi rızasıyla feragat etmesi gerekebilir. Bu halde işçi, dava açarak elde edebileceği parasal ve diğer menfaatleri arabuluculuk sisteminde kazanamayabilecektir. Bu nedenle dava açılmadan evvel arabulucuya gitmenin zorunlu tutulması yerine, dava açılmasının akabinde tarafların arabulucuya müracaatları hususunda bir ön koşulun getirilmesi daha isabetli olabilecektir.

Taraflar arabuluculuk aşamasında uzlaşmaya varamamış olabilir. Bu halde işçi, işe iade davasını iş mahkemesinde açabilir. Dava neticesinde mahkeme işçinin haklı olduğunu belirlerse, feshin geçersiz olduğunun belirlenmesi ile işçinin işe iadesine yönelik karar verecektir. İşçinin bu karara dayanarak işe iadesi başlatabilmesi için, bu mahkeme kararının kesinleşmesi zorunludur.

İş Mahkemeleri Kanunu ile yapılan önemli değişikliklerden biri de işe iade davalarının istinaf safhasında kesinleşmesidir. Bu düzenleme ile istinaf sonucunda verilen işe iade kararlarının kesin olduğu kabul edilmiştir. Bununla birlikte işe iade davaları için

temyiz yoluna başvuru imkânı bulunmayacaktır. İşe iade gibi iş hukuku açısından önemli bir davanın Yargıtay incelemesinden geçmeksizin kesinleşmesi yerinde olmayacaktır. Bu denetim yolu, kararın hukuki denetiminde eksiklik yaratabileceği gibi, aynı uyuşmazlık konusunda farklı bölge adliye mahkemesi kararlarının verilmesine yol açabilecektir.

İstinaf kanun yolunda lehine kesinleşen kararın tebliğinden başlayarak işçi, on iş günü içinde işverene başvurmalıdır. Bu başvuru açısından önemli olan husus, işçinin işverene yaptığı başvurunun samimi olması ve işçinin eski işine dönmeyi gerçekten istemesidir. Aksi durumda, işçinin fesih yapıldıktan sonra işe geri dönmeyi düşünmediği hallerde, yalnızca işverene yapacağı bir başvuru ile çalışılmayan süre ücreti ve diğer haklarını kazanabileceği sonucuna varılacaktır. Bu tür bir kabul, işçileri samimi olarak işe geri dönmeyi istemeksizin işe iade davası açmaya yöneltebilir. Bu nedenle, işçinin işverene yaptığı başvuru ele alınırken işçinin samimi olması ve işçinin eski işine dönmeyi gerçekten istemesi hususları önemli olacaktır.

İşe iade davasında kararın kesinleşmesinin akabinde işçinin yaptığı başvuru sonrasında işverenin seçimlik hakkı bulunmaktadır. İşveren, işçiyi işe başlatmalı veya işe başlatmama tazminatı vererek iş ilişkisini sona erdirecektir. Bu hususta İş Kanunu işçiye yalnızca işe iade davası açma hakkı vermişken işverene işçiyi işe almama noktasında bir seçimlik hak vermiştir. Fakat uygulamada iş sözleşmesi feshedilen işçinin meydana gelen farklı gerekçelerle, eski işinde tekrar çalışmaya başlamamak istemesi de görülebilmektedir. Bu durum işçi açısından gerçekten sorun olup bu ihmal edilmemesi gerektiği ve gelecekteki bir kanuni düzenlemede işçinin işe başlamak yerine hakkaniyete uygun bir tazminat isteyebilmesini temin edecek bir seçim hakkının işçiye verilmesi isabetli olacaktır.

İK'da yapılan ve işe iade davalarını etkileyen bir başka değişiklik ise işçinin işe başlatılmaması tarihinin, iş sözleşmesinin sonlandığı tarih şeklinde kabul edilmesine ilişkin uygulamanın sonlanmasıdır. İK'da yapılan değişiklik ile parasal hakların dava tarihi temel alınarak hesap edileceği hükmü getirilmiştir. Bu hükümle, sözleşmenin ve iş ilişkisinin, işverenin yaptığı fesih tarihinde sonlandığı kuralı kabul edilmiştir. Değişiklikten önce ise işçinin işveren tarafından işe başlatılmama tarihi, iş sözleşmenin sonlandığı tarih şeklinde kabul ediliyordu. Fakat yeni düzenleme ile iş sözleşmesinin sonlandırılması açısından tarihin geriye çekildiği söylenebilecektir.

Yapılan başka bir değişiklik ise, dava tarihi esas alınarak yapılacak hesaplama süre üzerinden değil parasal olarak belirlenecektir. Bu değişiklik iş güvencesi tazminatı ve çalışılmayan süre ücreti açısından iki önemli netice doğurmuştur. Birincisi bu değişiklikle mahkemeler bundan böyle sadece süre üzerinden karar veremeyecektir. İş güvencesi tazminatı ile çalışılmayan süre ücreti ve diğer haklar mahkemece parasal şekilde hesaplanacaktır. Bu değişiklik sonucu işçilerin, ücret alacaklarının tahsili için başka bir dava açma mecburiyeti bulunmayacaktır. Başka bir dava açmasının gerekmemesi ve işe iade davası sonucundaki mahkeme kararı ile doğrudan ilamlı icra takibi yapılabilmesi dikkate alındığında, işe iade davasından mahkeme hükmünün eda hükmü olduğu belirtilmiştir. Fakat Kanunda, *“mahkemece ...tespit edilerek”* ifadesi kanundaki değişiklikten sonra da aynen korunmuş ve eda hükmü kurulduğu ve ilamlı icra

takibi yapılabileceği şeklinde Kanunda bir hüküm düzenlenmemiştir. Fakat kanaatimizce bu davayı açan işçinin asıl hedefinin iş sözleşmesinin feshinin haksız olduğunun tespitini yapmak olsa da, tazminatın hesaplanması ve bu kararın doğrudan ilamlı takibe konulabilmesi davanın eda davası niteliğini de sahip olduğunu göstermektedir.

Anılan değişikliğin başka bir önemli neticesi ise, iş güvencesi tazminatının ve çalışılmayan süre ücreti ve başkaca hakların dava tarihindeki ücret temel alınarak hesaplanmasıdır. Bu hükümden önce, iş güvencesi tazminatı ile çalışılmayan süre ücreti ve diğer haklar, özelliklerine uygun şekilde doğum tarihi gereğince hesaplanıyordu. Fakat yeni hükümle birlikte iş güvencesi tazminatı ile çalışılmayan süre ücreti ve başkaca haklara dair dava tarihi esas alınarak hesaplama sistemi getirilmiştir. Yeni düzenleme ile dava tarihindeki ücretin temel alınması, eski uygulama dikkate alındığında işçiler bakımından geriye gidiş şeklinde kabul edilebilir. Çünkü uygulamada işe iade davalarında yargılamaların uzun sürdüğü dikkate alındığında bu yeni hesaplama başlangıç tarihinin işçi alacakları açısından azalmaya neden olacak özellikte olduğu görülmektedir.

Sonuçta işe iade davası, işveren karşısında işçinin korunması için işçiye tanınmış bir haktır. Elbette bu hakkın koşullarının, hükümlerinin ve sonuçlarının işçi hakları bakımından eleştirilecek ve eksik noktaları bulunmaktadır. Fakat 2018 yılında İş Mahkemeleri Kanununda işe iade davası ve neticeleri açısından yukarıda bahsedilen önemli değişiklikler gerçekleştirilmiştir. Bu yeni hükümlerin işçi haklarının korunması açısından ne tür sonuçları olacağı uygulama içinde zamanla görülecektir.

KAYNAKÇA

- Ağer, İlker, Türk Çalışma Yaşamında İş Güvencesi, Adalet Yayınevi, Ankara, 2006.
- Aktay, Nizamettin, “İşe İade Davası Sonrası İşçinin İşverence İşe Davet Edilmesine Rağmen İşe Başlamamasının Sonuçlarına İlişkin Yargıtay Karar İncelemesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 3, Eylül 2006, s. 103-109.
- Aktay, Nizamettin, “4773 Sayılı Yeni İş Güvencesi Kanunu ve Getirdiği Yeni Düzenlemeler”, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi Prof. Dr. Kamil Turan’a Armağan, C.7, S.2, 2003, s.1-11.
- Aktay, A. Nizamettin/ Arıcı, Kadir/ Senyen Kaplan, Emine Tuncay, İş Hukuku, Gazi Kitabevi, 6. Baskı, Ankara 2013.
- Aktuğ, Semih Serkant, İş Güvencesinin Sosyal, Ekonomik, Hukuki Temelleri ve Türkiye Değerlendirmesi, Başbakanlık Basımevi, Ankara, 2010.
- Akyiğit, Ercan, “İşveren Vekilinin İş Güvencesi”, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 2004, Cilt:7, Sayı:4, s.1-17 (İşveren Vekili).
- Akyiğit, Ercan, Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade), 1. Baskı, Ankara: Seçkin, Ocak 2007.
- Alp, Mustafa, “İşçinin Feshe Karşı Korunması (İş Güvencesi Yasası)”, DEÜ Hukuk Fakültesi Dergisi, S.5, 2003, s.1-40.
- Alp, Mustafa, “İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay’ın 2013 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2013, İstanbul: MESS, 2015.
- Alpagut, Gülsevil, “İş Mahkemeleri Kanun Tasarı Taslağı ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarı Taslağının Değerlendirilmesi”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, İstanbul 2016, s. 195-217 (İş Mahkemeleri)
- Alpagut, Gülsevil, “İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi, III. Yılında İş Yasası”, Türkiye Toprak İşverenleri Sendikası, İstanbul, 2005, s.200-251 (İş Güvencesi).
- Alpagut, Gülsevil, “İş Sözleşmesinin Feshinde Haklı-Geçerli Neden Ayrımı ve Yargıtay’ın Konuya İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.1, Mart 2006, s. 71-83 (İş Sözleşmesi).
- Alpagut, Gülsevil, “Tartışma ve Yorumlar, Yeni İş Mahkemeleri Kanunu Üzerine Toplantısı” (23.12.2017), 1. Baskı, İstanbul: On İki Levha, Temmuz 2018, s. 127-131 (Tartışma ve Yorumlar).
- Alpagut, Gülsevil, “Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik”, Bankacılar Dergisi, S. 65, Haziran 2008, s.89-110 (Yargıtay Kararları).

- Arslan, Ertürk, Arzu, “İşe İade Kararı ve İşverene Başvuruda Bulunma Koşulu”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi (MÜHFHAD), C: 14, S. 1-2, 2008, s. 115-132.
- Arslan, Ramazan/Yılmaz, Ejder/Taşpınar, Ayvaz Sema, Medeni Usul Hukuku, 3. Baskı, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2017.
- Astarlı, 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, s. 209-383 (İş İlişkisinin Sona Ermesi).
- Astarlı, Muhittin, “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.40-53 (İş Güvencesi).
- Avacı, Mustafa, “Geçerli Nedenlere Dayalı Fesih Hakkının Kullanılmasında Makul Süre”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 5, Mart 2007, s. 90-93.
- Avşar, Muhammed Emre, İşe İade Davalarının Sonuçları, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2018.
- Başkan, Merve Yılmaz, İş Güvencesi Kapsamında Olan ve Olmayan İşçilerin Belirsiz Süreli İş Sözleşmesinin Feshinden Doğan Haklarının Karşılaştırılması, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, Nisan 2011.
- Başterzi, Süleyman, “4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Güvencesi Kurallarının Uygulama Alanı ve İstihdama Etkisi”, A. Can Tuncay’a Armağan, İstanbul: Legal, 2005, s. 623-651.
- Baycık, Gaye, “İş Akdini Fesih Sebebinin Değiştirilmesi”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.55, S.1, 2006, s.115-134.
- Baycık, Gaye, İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar, Ankara Üniversitesi Doktora Tezi, Ankara, 2011.
- Baysal, Ulaş, İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Geçerli Sebeple İş Sözleşmesinin Feshi, Ankara, 2011.
- Bilgili, Abbas, “İşe İade Davası Lehine Sonuçlanan İşçinin İşe Başlatılmaması Durumunda İhbar Tazminatı”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Özel Sayı, C. 15, 2013, s.847-868.
- Bostancı, Uygur, “İşçinin İşe İade Yönündeki Başvurusunun Samimi Olması ve Boşta Geçen Süre Ücreti Konusunda Yargıtay’ın Yeni Görüşü”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 16, Aralık 2009, s. 120-129.
- Canbolat, Talat, “İşe İade Kararının Uygulamasında Dürüstlük Kuralı, İş Güvencesi Ve İşe İade Davaları”, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi – İstanbul Barosu, İstanbul, 2010, s.81-134.

Canbolat, Talat, Mevzuatta Öngörülen Bazı İş Sözleşmesi Türlerinin 4857 Sayılı İş Kanununun Belirli Süreli İş Sözleşmesine İlişkin Esasları Yönünden Değerlendirilmesi, Legal İSGHD, 2007, S. 13, s.187-219

Caniklioğlu, Nurşen, İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Geçerli Sebeplerle Feshi, Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ender Demir ve Beste Gemici Filiz (Drl.), 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, 2017 (İş Sözleşmesi).

Caniklioğlu, Nurşen, “İşçinin Çalışma Koşullarında Tek Taraflı Değişiklik Sözleşmeyi İşverenin Feshetmiş Sayılacağı”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.18, Haziran 2010, s.104-113 (Çalışma Koşulları).

Caniklioğlu, Nurşen / Canbolat, Talat, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2017.

Centel, Tankut, İş Güvencesi, Legal Yayınevi, İstanbul 2013 (İş Güvencesi).

Centel, Tankut, “Anayasa Karşısında Boşta Kalan Süreye İlişkin Ücreti Sınırlama”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 16, Aralık 2009, s.15-21 (Boşta Kalan Süre Ücreti).

Çankaya, Osman Güven, “İşçinin Ölümünün Feshin Geçersizliğinin Tespiti Davalarına Etkisi, Yargıtay’ın Yeni Görüşü”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.17, Mart2010, s.199-209.

Çankaya, Osman Güven/Günay, Cevdet İlhan/ Göktaş, Seracettin, Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, 2. Baskı, Yetkin Yayınevi, Ankara 2006 (İşe İade).

Çelik, Nuri, “İş Güvencesi Kapsamı İle İlgili Otuz İşçi Sayısını Düzenleyen İş Kanunu Kuralının İptali İsteminin Anayasa Mahkemesince Reddi Üzerine Düşünceler”, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, S. 12, Güz 2007/2, s.1-6 (Otuz İşçi).

Çelik, Nuri, İş Hukuku Dersleri, 22. Bası, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2009.

Çelik, Nuri/ Caniklioğlu Nurşen /Canbolat, Talat, İş Hukuku Dersleri, İş Hukuku Dersleri, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2020.

Çil, Şahin, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Osman Güven Çankaya’ya Armağan, Beta Yayınları, İstanbul, 2010 (Belirli Süreli).

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

Çil Şahin, 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, Açıklamalar-Kararlar-İlgili Mevzuat, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 2. Baskı, 3 Cilt, Ankara: Turhan, 2007 (İş Kanunu).

- Çil, Şahin, “*Kesinleşen İşe İade Davasının Sonuçları*”, Ankara Barosu Dergisi, S.1, Kış 2008, s.44-86 (Kesinleşen İşe İade).
- Çil, Şahin, “*İşçinin İşe Başlatılmamasının Fesih Olarak Değerlendirilmesi Sorunu*”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y: 8, S: 29, Mart 2013, s. 77-97 (İşe Başlatılmama).
- Çil, Şahin, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2015-2016), 7. Baskı, Ankara: Yetkin Yayınları, Temmuz 2016 (İlke Kararları).
- Demir, Fevzi, İş Güvencesi ve 4857 Sayılı Kanunun Başlıca Yenilikleri, Ankara: Tes-İş Eğitim, 2003 (İş Güvencesi).
- Demir, Fevzi, “*Geçerli Sebep Fesih Kavramı ve Uygulama*”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S: 10, 2006, s. 469-498 (Geçerli Sebep).
- Demir, Ömer Faruk, “*İşe İade Davasında Yargılama*”, Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 22, S: 37, 2017, s. 285-312.
- Demir, Şamil, “*İş Hukukunda Geçersiz Feshin Sonuçları*”, Ankara Barosu Dergisi-Hakemli, Y: 71 S: 2013/3, Ankara, s.339-368.
- Demirkol, Töre, Tarihi Gelişimi Ve Sosyal Politika Boyutu İle Türk Hukukunda İş Güvencesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2010.
- Dönmez, Kazım Yücel, “*İşe İade Davalarında Kararın Kesinleşmesi ve Tebliğ*”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y: 5, S: 18, Haziran 2010, s.143-149 (İşe İade).
- Duran, Abdurrahman, Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Ve Alacak Davaları, İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, 2006.
- Ekmekçi, Ömer, “*Yargıtay’ın İşe İade Davalarına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi*”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S:2004/1, s.165-180 (İşe İade).
- Ekmekçi, Ömer, Maddi İş Hukuku Yönünden 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu, “Yeni İş Mahkemeleri Kanunu Üzerine” Toplantısı (23.12.2017), İstanbul: On İki Levha, 1. Baskı, Temmuz 2018 (İş Mahkemeleri).
- Ekmekçi, Ömer, “Sunulan Tebliğlerin Değerlendirilmesi”, İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları, İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı, Legal Yayıncılık, İstanbul 2005 (Tebliğ).
- Ekmekçi, Ömer, “*Yeni İş Kanunu Karşısında Yargı, Dava Süreci ve Olası Uygulama Sorunları*”, Mercek Dergisi, Temmuz 2003, s.132-139 (Uygulama Sorunları).
- Ekmekçi, Ömer, “*4773 Sayılı İş Güvencesi Yasası Karşısında Yargının Durumu Ve Ortaya Çıkabilecek Uygulama Sorunları Üzerine*”, MESS Mercek Dergisi, Ekim 2002, Özel Sayı, 102.

- Ekonomi, Münir, “*Hizmet Akdinin Feshi ve İş Güvencesi*”, Çimento İşverenleri Dergisi, C: 17, S: 2, Özel Ek-2, Mart 2003, s. 1-20,(İş Güvencesi).
- Ekonomi, Münir, “*İş Güvencesinden Yararlanma Şartı Olarak İşçinin Altı Aylık Kıdemi, Bekleme Süresi*”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi,34, 2012, s. 3-32 (Altı Aylık Kıdem).
- Ekonomi, Münir, İş Sözleşmesinin Feshine Genel Bakış (İş Sözleşmesinin Feshi) Yeni İş Kanunu Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi Semineri, 25 Haziran 2004, İş Kanunu Toplantı Dizisi-I, Yayın No: T/2005-03/390,TÜSİAD, 2005.
- Ekonomi, Münir, “*Yeni İş Kanunu Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi Semineri*”, TÜSİAD İş Kanunu Toplantı Dizisi-I, İstanbul, Mart 2005, s.16-60 (Sözleşmenin Feshi).
- Ekonomi, Münir, 4857 Sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Hukuka Uygunluğu (I)-Kavram Süre ve Yenilenme-, Legal İSGHD III, S. 9, 2006, s.12-27.
- Engin, Murat, “*İş Sözleşmesinin Feshinde İspat Sorunları*”, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S.2006/1, 2006, s. 41-47 (İspat).
- Engin, Murat, “*İşletme Gerekleri Nedeniyle Fesih*”, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S.2005/1, 2005, s.223-232 (İşletme Gerekleri).
- Ertabak, Ünal İş Güvencesinin Kapsamı, Geçerli – Geçersiz Fesih Sebepleri, Geçersiz Fesih İtirazı Ve Sonuçları, 2. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2012.
- Ertekin, Özkan, İş Güvencesi Hukuku – İşe İade Davaları, 2. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara 2017.
- Eyrenci, Öner/ Taşkent, Savaş/ Ulucan, Devrim,Bireysel İş Hukuku, 7. Baskı, Beta Basım Yayım, İstanbul 2016.
- Gerek, Nüvit, “*Geçersiz Fesih Sonucunda Yapılması Gereken Ödemelerle İlgili Ücret Tespiti, Vergi ve Sosyal Sigortalar Sorunları*”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y: 2,S: 8, Aralık 2007, s.186-191 (Geçersiz Fesih).
- Gerek, Nüvit, “*4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında İş Güvencesi*”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C: 23, S: 2-3, Kasım 2010-Şubat 2011, s.1-16 (İş Güvencesi).
- Gökçe, Erdal, Türk İş Hukukunda İşe İade Davası, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2008..
- Göktaş, Seracettin, “*İşyeri Kapanmasının İş Güvencesine Etkisi*”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y: 4, S: 16, Aralık 2009, s.70-75.
- Günay, Cevdet İlhan, “*İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Geçerli Fesih*”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y: 4, S: 14, Haziran 2009, s.60-76 (GeçerliFesih).

- Günay, Cevdet İlhan, “*İş Güvencesi Uygulamasında Hukuki Sorunlar ve Öneriler*”, Osman Güven Çankaya’ya Armağan, Kamu-İş Yayınları, 2010, s. 153-179 (İş Güvencesi).
- Güzel, Ali, “*İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi*”, İş Güvencesi, Sendikalar Yasası, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası Semineri, İstanbul Barosu-Galatasaray Üniversitesi, İstanbul, 2004, s. 15-145 (İş Güvencesi).
- Güzel, Ali, “*İş Mahkemeleri Kanunu Tasarı Taslağı Hakkında Bazı Aykırı Düşünceler*”, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, C: 3, S: 50,2016, s.1131-1146 (İş Mahkemeleri).
- Güzel, Ali, İş Sözleşmesinin Geçerli Nedenle Feshinde Ultima Ratio (Son Çare) İlkesi Ve Uygulama Esasları, Legal Yayıncılık, A. Can Tuncay’a Armağan, İstanbul, 2005, (Son Çare İlkesi).
- Güzel, Ali, “*İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları (Eleştirel Bir Yaklaşım)*”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu, Türkiye Toprak İşverenleri Sendikası, İstanbul 2014, s.237-317 (Sözleşmenin Sona Ermesi).
- Güzel, Ali, “İşletmesel Kararların Keyfilik Denetimine Tabi Olması ve Geçerli Nedenle Feshte Son Çare (Ultima Ratio) İlkesinin Getirilmesi”, Çalışma ve Toplum, S. 4, 2005, s.159-182.
- Güzel, Ali/ Heper, Hande, “*Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama! Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi*”, Çalışma Ve Toplum, S. 2017/1, 2017, s.11-58.
- Işık, Alpaslan, İş Hukuku, 8. Baskı, İmaj Yayınevi, Ankara, 2013.
- Kar, Bektaş, İş Güvencesi ve Uygulaması, 3. Baskı, Ankara: Yetkin, 2017 (İş Güvencesi).
- Kar, Bektaş, “*İşe İade (İş Güvencesi) Davasında Yargılama Hukuku Sorunları*”, Ankara Barosu Dergisi, Y:66, S. 1, Kış 2008, s.87-115 (İşe İade).
- Kar, Bektaş, “*7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu İle Getirilen Düzenlemeler*”, İş Mahkemeleri Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler ve Arabuluculuk Konferansı, Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası, Ankara: İNTES, 2018,s.18 – 25 (7036 Sayılı Kanun).
- Karacabey, Kürşat, “*Zorunlu Arabuluculuğun Hukukun Temel İlkelerine Aykırılığı ve Uygulanabilirliğine Dair Sorunlar*”, Ankara Barosu Dergisi, Y: 74,S: 1, 2016, s. 457-489.
- Karademir, Derya, “*İşe İade Kararı Sonrasında İşe Başlatılma Kavramı ve Koşulları*”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y: 8, S: 29, Mart 2013, s.122- 133.
- Keser, Hakan, İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016.

- Kılıç, Mücahit, *İş Güvencesi Kapsamındaki İşçilerin İş Sözleşmelerinin Sona Ermesi ve İşe İade*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2009.
- Kocagil, İpek, “*İşe İade Davasında Davacı İşçinin Ölümü, Karar İncelemesi*”, Çalışma Ve Toplum, S. 28, 2011/1, s. 311-324.
- Koç, Muzaffer, *Tüm Yönleriyle İş Güvencesi*, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara, 2005
- Koç, Sedef, “*İş Sözleşmesinin Geçerli Nedenle Feshinde İspat Sorunu*”, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S.2012/1, 2012, s.281-300.
- Köseoğlu, Ali Cengiz, “*İşyerinin Kapanması*”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y: 1, S: 4, Aralık 2006, s.43-68 (İşyerinin Kapanması).
- Köseoğlu, Ali Cengiz, “*İş Sözleşmesinin Geçersiz Nedenle Feshinin İhbar ve Kıdem Tazminatına Etkisi*”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y: 5, S: 20, Aralık 2010, s. 88-101 (İş Sözleşmesi).
- Köseoğlu, Ali Cengiz, “*İşyerinin Kapanması*”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 1, Sayı: 4, Aralık 2006, (İşyerinin Kapanması), s. 43-68.
- Kurt, Resul/Koç Muzaffer, *İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi-İş Güvencesi ve İşe İade Davaları*, 3. Baskı, Ankara: Seçkin, Nisan 2017.
- Kurt, Resul, “*İş Yargısında Arabuluculuk*”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S: 135, 2018, s.405-444.
- Kutal, Metin, *İşçinin Feshe Karşı Korunması Kavramı, İktisadi Ve Sosyal Boyutları, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2001 Yılı Toplantısı İşçinin Feshe Karşı Korunması 18-19 Mayıs 2001, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2002.*
- Manav, A. Eda, “*Feshe İtiraz Davasının Yargılama Sürecinde Gerçekleşen Olayların Davaya Etkisi*”, Sicil İş Hukuku, S. 17, Mart 2010, s.58-73 (Feshe İtiraz).
- Manav, A. Eda, *İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları*, 1. Baskı, Ankara: Turhan, 2009 (İş Hukuku).
- Manav, A. Eda, “*İş Hukukunda Geçersiz Feshin Hukuken Geçerli Fesih Sayıldığı Haller*”, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C:11, S:2, 2010, s.1-21 (Geçersiz Fesih).
- Manav, Hale, *İş Sözleşmesinde Feshin Geçersizliğinin Tespiti Ve Hukuki Sonuçları*, İstanbul: On iki Levha Yayınları, 2010.
- Manav, Özdemir, A. Eda, “*İş Mahkemelerinin İşleyişi ve Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Alternatif Çözüm Yöntemleri*”, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, C: 4, S: 47, 2015, s.185-221 (İş Mahkemeleri).

- Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı Muhittin/Baysal Ulaş, İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt:1 Bireysel İş Hukuku, Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara: Lykeion, Eylül 2018, (Bireysel İş Hukuku).
- Moroğlu, İnan, İş Güvencesinden Kaynaklanan Uyuşmazlıklar, Türkiye Adalet Akademisi Başkanlığınca Düzenlenen Bireysel İş Hukuku Konulu Meslek İçi Eğitim Semineri Notları, Ankara, 11-13 Aralık 2015.
- Namlı, Mert, “İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağı İle Getirilen Zorunlu Arabuluculuk Kurumunun Medeni Usul Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 40. Yıl Uluslararası Toplantısı, İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi-14 Mayıs 2016, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, İstanbul, 2016, s.151-165 (İş Mahkemeleri).
- Namlı, Mert, “İş Uyuşmazlıkları ve İstinaf”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S:36, 2016, s. 119-147 (İstinaf).
- Narmanlıoğlu, Ünal, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, İstanbul: Beta, 2014 (İş Hukuku).
- Narmanlıoğlu, Ünal, “İş Güvencesi Hükümleri Çerçevesinde Açılacak Davanın Konusu, Niteliği ve Davayı Tamamen ya da Kısmen Konusuz Bırakan Olgular”, Prof.Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C:1, İstanbul 2011, s. 623-655 (Davanın Konusu).
- Narmanlıoğlu, Ünal, “İş Güvencesi Hükümleri Çerçevesinde Süresinde İşverene Başvuruda Bulunup Davet Edildiğinde İşe Başlamayan İşçinin Davranışına Bağlanan Hukuki Sonuçlar”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y: 5, S: 19, Eylül 2010, s.12-27 (İş Güvencesi).
- Narmanlıoğlu, 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, 2017, s.9-21 (İş Kanunu).
- Narter, Sami, İş ve Borçlar Hukuku’nda İş Güvencesi ve Akdın Sona Ermesinden Doğan Tazminatlar, 2. Baskı, Adalet Yayınevi, 2013.
- Odaman, Serkan, “Yurtdışında Çalışan İşçilerin İş Güvencesi Açısından İşçi Sayısının Tespitine Etkisi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y: 2, S: 6, Haziran 2007, s.82-86 (İşçi Sayısı).
- Odaman, Serkan, “En Çok Dört Aya Kadar’ İbaresinin Anayasa’ya Aykırılığı Hakkındaki Anayasa Mahkemesi Kararının Değerlendirilmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y: 4, S: 16, Aralık 2009, s.88-99 (Dört Ay).
- Odaman, Serkan. “Fesih Sonra İşyerinin Kapatılmasının Feshin Sonuçlarına Etkisi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 8, Aralık 2007, s.74-79 (İşyerinin Kapatılması).

- Odaman, Serkan/ Karaçöp, Eda, “*İş Mahkemeleri Kanunu Tasarı Taslağından Öngörülen Zorunlu Arabuluculuk Müessesesi*”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 35,2016, s.51-65.
- Özbek, Mustafa Serdar, İş İade Davasında Davacı İşçinin Tedbiren İş İadesi, Çalışma Ve Toplum, S.2012/4, 2012, s.11-39.
- Özbek, Mustafa Serdar/Ertan, Emre, “İşe İade İlamlarının İcrasında Kesinleşme Şartı”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.43, 2020, s. 53-76.
- Özcan, Durmuş, İş Hukukunda Fesih Ve İş Güvencesi, Adalet Yayınevi, Ankara Şubat 2013.
- Özdemir, Olgu, “*Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk*”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası Cilt: LXXIV Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan Özel Sayısı, C: 1, 2016, s. 601-615.
- Özekes, Muhammet, “*7036 Sayılı Kanunla Yapılan Değişikliklerin İşe İade Davasının Niteliği ve İcrasına Etkisi*”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 39, 2018, s.62- 77 (İşe İade).
- Özekes, Muhammet, “*İşe İade Davalarında Hüküm Altına Alınan Alacakların Takibi ve İcra Tazminatları*”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y: 1, S: 4, 2006, s.32-38 (Takip).
- Özekes, Muhammet, “*İş Kanununun 20. ve 21. Maddelerinin Medeni Yargılama ve İcra Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi*”, 75. Yaş Günü İçin Prof. Dr. BakiKuru Armağanı, Ankara 2004, s.479-512 (Değerlendirilme).
- Özekes, Muhammet/ Atalı, Murat, 7036 Sayılı Yeni İş Mahkemeleri Kanunu Üzerine Eleştiri, Değerlendirme ve Öneriler, “Yeni İş Mahkemeleri Kanunu Üzerine” Toplantısı (23.12.2017), 1. Baskı, İstanbul: On İki Levha, Temmuz 2018.
- Özkaraca, Ercüment, “*İş Güvencesi Sistemine Eleştirel Bakış*”, İstanbul Barosu-Galatasaray Üniversitesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2011 Yılı Toplantıları, İstanbul Barosu Yayınları, Ağustos 2012, s. 92-165.
- Özmumcu, Seda, “*Karşılaştırmalı Hukuk Ve Türk Hukuku Açısından Zorunlu Arabuluculuk Sistemine Genel Bir Bakış*”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C: LXXIV, S: 2, 2016, s.807-842.
- Öztürk Bilgin, Esmâ Nur, İş İade Davasının Sonuçları, Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2019.
- Pekcanıtez Hakan/Atalay Oğuz/Özekes Muhammet, Medeni Usul Hukuku, 5. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2017.
- Sarıbay, Gizem, Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Kapsamında Fesih Usulü, Feshe İtiraz ve Feshe İtirazın Sonuçları, İstanbul 2007.

- Soyer, M. Polat, “*Feshe Karşı Korumanın Genel Çerçevesi ve Yargıtay Kararları Işığında Uygulama Sorunları*”, İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları, İstanbul: Legal, 2005, s.27-69 (Uygulama Sorunları).
- Soyer, M. Polat, 158 Sayılı ILO Sözleşmesi Çerçevesinde Yapılması Gerekenler, İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu ile İşçinin Feshe Karşı Korunması, Galatasaray Üniversitesi-İstanbul Barosu, İstanbul 2002, s.269-294 (158 Sayılı Sözleşme).
- Süzek, Sarper, İş Hukuku (Genel Esaslar – Bireysel İş Hukuku), Yenilenmiş 20. Baskı, Beta Basım Yayım, İstanbul, Kasım 2020.
- Süzek, Sarper, İşçinin Yetersizliği Veya Davranışları Nedeniyle Geçerli Fesih, A. Can Tuncay’a Armağan, Legal Yayıncılık, İstanbul 2005 (İşçinin Yetersizliği).
- Süzek, Sarper, “*İşe İade Davalarında Yargı Kararı*”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S:40, 2018, s.11-21 (İşe İade).
- Şahlanan, Fevzi, “*İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı*”, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi (İş İlişkisinin Sona Ermesi), Ankara, 2010, s.127-187.
- Şahlanan, Fevzi, “*İşe İade Davası Açan İşçinin Yargılama Sırasında Ölmesi, Karar İncelemesi*”, Tekstil İşveren Dergisi, Hukuk 47, Mayıs 2010, (İşe İade) s.2-4.
- Şahlanan, Fevzi, “*Şirket Birleşmelerinde İşletme Gerekleri ile İş Akdinin Feshi*”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y: 1, S: 4, Aralık 2006, s.13-19 (İşletme Gerekleri).
- Şakar, Müjdat, İş Hukuku Uygulaması, 12. Baskı, Beta Basım Yayın, İstanbul 2018.
- Şen, Murat, “*Geçersiz Fesihle İşçinin İşe Başlatılmaması Halinde Bildirim Süresi Kullandırılması*”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y: 5, S: 17, Mart 2010, s. 160-174.
- Taşkent, Savaş, Açıklamalı İçtihatlı 4857 Sayılı İş Kanunu, İstanbul 2018 (İş Kanunu).
- Taşkent, Savaş, İş Güvencesi ve Yeni Yasal Düzenleme, Ankara: Belediye-İş Sendikası, 2002 (İş Güvencesi).
- Taşkent, Savaş, “*İş Sözleşmesinin Kurulması ve Sona Ermesi*”, Yeni İş Yasası, Türkiye Toprak İşveren Sendikası, İstanbul, 2003, s.104-131 (İş Sözleşmesi).
- Tiryaki, Hamit, İşe İade Davalarında Hükmün Uygulanması, Cilt:2, Bilge, Ankara Ocak 2018.
- Topal, Güneş, İş Kanununa Göre Geçerli Nedenlerle Yapılan Fesih ve İş Güvencesinin Uygulanmadığı Durumlarda Bildirimli Feshin Karşılaştırılması, Ankara, 2008.
- Tuncay, A. Can, “*İş Güvencesi Yasası Neler Getiriyor*”, Çimento İşveren Dergisi, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası, C: 17, S: 1, Ocak 2003, s.3-18 (İş Güvencesi)

- Tuncay, A. Can, “Geçerli Nedenle İş Sözleşmesinin Feshi ve İşe İade Davaları Toplantısı”, 14 Haziran 2007”, TÜSİAD İş Kanunu Toplantısı Dizisi – IV, Aralık 2007, s. 15-40 (İşe İade).
- Uçum, Mehmet, İşe İade Taleplerinde Başlıca Sorunlar, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı, İstanbul, 2005, (İşe İade).
- Uçum, Mehmet, “İşe İade Sonucuna Bağlı Olarak Doğan Haklara İlişkin Bazı Uygulama Sorunları”, Sicil Dergisi, S. 11, Eylül 2008, s.43-59.
- Uçum, Mehmet/ Çakmakçı, Ramazan Gerekçeli, Atıflı, Karşılaştırma Tablolulu Eski Ve Yeni Kanun Metinleri İle Birlikte İş Kanunu ve İlgili Temel Mevzuat, Legal Yayıncılık, İstanbul 2003.
- Ulucan, Devrim, 4857 Sayılı Kanuna Göre İş Sözleşmesi Türleri, Yeni İş Yasası, Türkiye Toprak İşverenleri Sendikası, İstanbul, 2003.
- Uşan, M. Fatih, “Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Davalarının Sonuçları”, Kamu İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C: 10, Sayı: 1, 2008, s.1-47.
- Ünal, Canan, “İşe Başlatmam Tazminatının Belirlenmesinde Emekliliğin Ölçüt Olarak Değerlendirilmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y:2017, S:38, s.125-139.
- Ünlü, Vahap, “İşverenin Davetine Rağmen İşçinin İşe Başlamaktan Vazgeçmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y: 2, S: 8, Aralık 2007, s. 80-85.
- Ünlütepe, Mustafa, “Yargıtay Kararlarında İşe İade Davasının Sonuçları”, Legal İSGHD VIII, S. 32, 2011, s.1395-1464.
- Yıldız, Gaye Burcu, “İşçinin İş Saatleri İçinde Özel Amaçlı İnternet Kullanımının İş Sözleşmesinin Feshi Açısından Değerlendirilmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 16, Aralık 2009, s.110-119.
- Yiğit, 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, s.1143-1205.
- Yiğit, Şakar, Ayşe, “İşçiye Ödenecek Bazı Tazminatların Vergi Hukuku Bakımından Durumu”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y: 5, S: 17, Mart 2010, s.287-291.

İnternet Kaynakları

- Çiftçi, Uğur, İşe İade Davalarının Sonuçları, <http://www.hukukihaber.net/ise-iade-davasinin-sonuclari-makale,3526.html>, (Erişim Tarihi: 15.4.2021)

İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı, Genel Gerekçe,
http://www.adalet.gov.tr/Tasarilar/imk_gerekceli_duz_metin.pdf (Erişim Tarihi: 28.03.2021).

İşel, İsmail, İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Hakkında, Temmuz 2016,
www.guvenlicalisma.org, s.4, (Erişim Tarihi: 04.02.2021).

Narmanlıoğlu, Ünal, İşe Başlatmama Tazminatı, Prof. Dr. Aydın Zevklilere Armağan,
Journal Of Yaşar University, S. 8 (Özel), 2013,
<http://calismatoplum.org/sayi35/ozbek.pdf>, (erişim tarihi: 15.04.2021).

Yargıtay kararları için bkz. <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>, (erişim tarihi: 11.03.2021).

Yargıtay kararları bkz. www.sinerjimevzuat.com, (erişim tarihi: 21.04.2021).

4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu,
Yenilenmiş 4. Baskı, s. 95, https://www.tisk.org.tr/tr/e-yayinlar/is_kanunu_yenilenmis_4_baski/pdf_is_kanunu_yenilenmis_4_baski.pdf, (erişim tarihi 26.03.2021)

ÖZGEÇMİŞ

İlkokul, ortaokul ve lise eğitimini Sakarya’da tamamlamıştır. 2019 yılında İstanbul Beykent Üniversitesi Hukuk Fakültesi’nden mezun olmuştur. 2020 yılında Sakarya Barosu’nda avukatlık stajını tamamlayarak avukatlık ruhsatını almıştır. Halen aktif olarak Sakarya Barosu’na kayıtlı olarak avukatlık yapmaktadır.

