T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANA BİLİM DALI
ÖZEL HUKUK BİLİM DALI

İŞE İADE DAVALARININ SONUÇLARI

Yüksek Lisans Tezi

MUHAMMED EMRE AVŞAR

İSTANBUL, 2018

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANA BİLİM DALI
ÖZEL HUKUK BİLİM DALI

İŞE İADE DAVALARININ SONUÇLARI

Yüksek Lisans Tezi

MUHAMMED EMRE AVŞAR

DANIŞMAN: PROF. DR. NURŞEN CANİKLİOĞLU

İSTANBUL, 2018

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

TEZ ONAY BELGESİ

HUKUK Anabilim Dalı ÖZEL HUKUK Bilim Dalı TEZLİ YÜKSEK LİSANS öğrencisi Muhammed Emre Avşar'nın İŞE İADE DAVALARININ SONUÇLARI adlı tez çalışması, Enstitümüz Yönetim Kurulunun 21.06.2018 tarih ve 2018-17/24 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından oy birliği / oy çokluğu ile Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi 10/07/2018

Öğretim Üyesi Adı Soyadı			**İmzası**
1.	Tez Danışmanı	Prof. Dr. NURŞEN CANİKLİOĞLU	
2.	Jüri Üyesi	Prof. Dr. TALAT CANBOLAT	
3.	Jüri Üyesi	Dr. Öğr. Üyesi EFE YAMAKOĞLU	

ÖZET

Tarihte hiçbir hakkı olmadan çalıştırılan işçiler, insanlığın ve hukukun gelişimi ile birlikte korunmaya ve çeşitli haklara sahip olmaya başlamışlardır. Süreç içerisinde iş güvencesi kurumu meydana gelmiş, iş ilişkisinin keyfi sona erdirilmesinin engellenmesi için bir dizi düzenlemeler yapılmıştır. İş hukukunun küresel boyutta gelişiminde en önemli nokta şüphesiz ILO'nun kurulması ve dünya devletleri tarafından ILO sözleşmelerinin kabul edilmesi olmuştur. ILO tarafından 158 sayılı Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında Sözleşmenin 1982 yılında kabul edilmesinden sonra iş güvencesi ve işe iade davaları, tüm dünyada olduğu gibi ülke hukukumuzda da yerini almıştır.

Bu çalışmada ise, iş hukukunun en önemli ve güncel konularından olan "İşe İade Davaları", sonuçları başta olmak üzere tüm yönleriyle incelenmiştir.

Çalışmamız üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde işe iade davalarının temelini oluşturan iş güvencesinin tanımı, şartları, hukuki ve tarihsel gelişimi ile iş sözleşmesinin feshi incelenmiş, ikinci bölümde feshe itiraz yani işe iade davası ele alınmış, üçüncü ve son bölümde ise işe iade davalarının sonuçları doktrin ve yargı kararları ışığında ele alınmıştır.

Anahtar Kelimeler: İşe İade, İş Güvencesi, İş Hukuku, Geçersiz Fesih, Arabuluculuk

ABSTRACT

Workers, who have been employed without any right in the history, are started to be protected and have various rights with the development of mankind and the law. Within the process, the concept of labor-job protection has been established and a number of regulations have been introduced in order to prevent the arbitrary termination of the employment relationship. The most important point in the development of labor law on a global basis has undoubtedly been the establishment of the International Labor Organisation ('ILO') and the inclusion of ILO agreements into their domestic laws by world states. After the adoption of the Convention concerning Termination of Employment at the Initiative of the Employer (No. 158) in 1982, the labor-job protection and reinstatement lawsuits took place in our country as well as all over the world.

In this study, "Reinstatement Lawsuits", which is one of the most important and current issues of labor law, has been examined in all its aspects, especially its results.

This thesis consists of three parts. In the first part, the definition, conditions, legal and historical development of the labor-job protection which constitutes the basis of the reinstatement lawsuits and the termination of the employment contract were examined. In the second part, the termination appeal, namely reinstatement lawsuit was discussed and in the third and last part, the results of the reinstatement lawsuits were discussed in light of doctrine and judicial decisions.

Key Words: Returning to work, Job Security, Labour Law, Illegal Abolition, Mediation

İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

ÖZET iii
ABSTRACT iv
İÇİNDEKİLER v
KISALTMALAR ix
GİRİŞ 1

Birinci Bölüm
İŞ GÜVENCESİ, YARARLANMA ŞARTLARI VE İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ

I. İŞ GÜVENCESİ KAVRAMI VE GELİŞİMİ 4
A. İŞ GÜVENCESİ KAVRAMI 4
B. İŞ GÜVENCESİNİN GELİŞİMİ 4
1. İş Güvencesinin Dünyadaki Gelişimi 7
2. 158 Sayılı ILO Sözleşmesi 10
3. İş Güvencesinin Ülkemizdeki Gelişimi 14
II. İŞ GÜVENCESİNDEN YARARLANMA ŞARTLARI 17
A. İŞÇİNİN İŞ KANUNU YA DA BASIN İŞ KANUNUNA TABİ OLARAK ÇALIŞIYOR OLMASI 17
B. İŞ SÖZLEŞMESİNİN BELİRSİZ SÜRELİ OLMASI 19
C. İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞVEREN TARAFINDAN FESHEDİLMİŞ OLMASI 22
D. İŞ YERİNDE OTUZ VEYA DAHA FAZLA İŞÇİ ÇALIŞIYOR OLMASI 24
E. İŞÇİNİN EN AZ ALTI AYLIK KIDEMİNİN OLMASI 26
F. İŞÇİNİN KANUNDA BELİRTİLEN NİTELİKTE İŞVEREN VEKİLİ OLMAMASI 27
III. İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ 29
A. İŞ SÖZLEŞMESİNİN GEÇERLİ NEDENLE FESHİ 29
1. Genel Olarak 29

2. İşçiden Kaynaklanan Nedenler 31
a. Verimsizlik/Yetersizlik 31
b. İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Nedenler 34
3. İşletmenin, İşyerinin Ya Da İşin Gereklerinden Kaynaklanan Nedenler 35
4. Feshin Son Çare Olması İlkesi (Ultima Ratio) 38
B. İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİNDE USUL VE ŞEKİL 40
1. Genel Olarak 40
2. Fesih Bildiriminin Süresi 40
3. Feshin Şekli 42
a. Feshin Yazılı Yapılması 42
b. Fesih Bildiriminde Fesih Nedeninin Açık ve Kesin Şekilde Yer Alması 43
C. İşçinin Savunmasının Alınması 46

İkinci Bölüm

İŞE İADE DAVALARI (FESİH BİLDİRİMİNE İTİRAZ)

I. GENEL OLARAK 48
II. DAVANIN NİTELİĞİ 49
III. FESHE İTİRAZ MERCİİ 52
A. GÖREVLİ VE YETKİLİ ARABULUCU VE MAHKEME 53
B. ÖZEL HAKEME BAŞVURMA 55
C. ZORUNLU ARABULUCULUK 57
IV. DAVANIN KONUSU 60
V. DAVANIN TARAFLARI 60
VI. İTİRAZ SÜRESİ 62
VII. SÜRENİN NİTELİĞİ 64
VIII. YARGILAMA USULÜ 64
IX. İSPAT YÜKÜ 66

Üçüncü Bölüm
İŞE İADE DAVALARININ SONUÇLARI

I. İŞE İADE DAVASI SONUCUNDA VERİLEBİLECEK KARARLAR 70
A. GENEL OLARAK 70
B. DAVANIN REDDİ 71
1. Feshin Geçerli Sayılması Sebebiyle Ret 71
2. Davadan Feragat Sebebiyle Ret 72
3. Zorunlu Arabuluculuğa Başvurulmamış Olması Sebebiyle Ret 75
C. BAZI ÖZEL DURUMLAR VE DAVANIN KONUSUZ KALIP KALMAYACAĞI SORUNU 76
1. Dava Devam Ederken İşçinin İşe İade Alınması 77
2. İşçinin Ölümü 81
3. İşyerinin Kapanması 84
4. İşçinin Başka Yerde İşe Girmesi 87
5. Mahkemece Tedbiren İşe İade Kararı Verilmesi 90
6. Davanın Islahı 91
D. DAVANIN KABULÜ: FESHİN GEÇERSİZLİĞİNİN TESPİTİ VE İŞE İADE 92
E. KARARIN TEBLİĞİ VE KESİNLEŞME 93
II. FESHİN GEÇERSİZLİĞİNİN TESPİTİ VE İŞE İADE KARARININ UYGULAMASI 94
A. İŞÇİNİN BAŞVURUSU 94
1. İşçinin İşverene Başvurmaması 95
2. İşçinin İşverene Başvurması 96
a. Genel Olarak 96
b. Başvuru Süresi 98
c. Başvuru Usulü 99
B. İŞVERENİN İŞÇİYİ İŞE BAŞLATMASI 100
1. Genel Olarak 100
2. İşverenin İşçiyi Davet Etmesi 101
a. Davetin Süresi Ve Usulü 101
b. Davetin Samimi Olması 102

c. Davetin Sonuçları 105
3. İşverene Başvuran İşçinin Davete Rağmen İşe Başlamaması 106
4. Kıdem Ve İhbar Tazminatının Mahsubu 108
5. Boşta Geçen Sürede Başka Yerden Elde Edilen Gelirin Mahsup Edilip Edilmeyeceği 109
C. İŞÇİNİN İŞE BAŞLATILMAMASI VE HUKUKİ SONUÇLARI 110
1. İş Sözleşmesinin Sona Ermesi 112
2. İşe Başlatmama Tazminatı 113
a. Genel Olarak 113
b. İşe Başlatmama Tazminatı Miktarının Belirlenmesi 114
c. Faiz ve Zamanaşımı 117
3. Boşta Geçen Süreye İlişkin Ücret ve Diğer Haklar 118
a. Genel Olarak 118
b. Dört Aya Kadarki Boşta Geçen Süre Ücreti ve Diğer Hakların Hesaplanması 119
c. Faiz ve Zamanaşımı 123
4. İşçinin İşe Başlatılmamasının İhbar, Kıdem Tazminatı İle İzin Alacağına Etkisi 124
a. Kıdem ve İhbar Tazminatına Etkisi 124
b. Yıllık Ücretli İzin Alacağına Etkisi 126
5. İşsizlik Ödeneği İle Boşta Geçen Süre Ücreti İlişkisi 127
D. İŞE İADE KARARININ MADDİ SONUÇLARININ İCRASI 130
1. Arabuluculuk Görüşmelerinde Kararlaştırılan Tutarların İcrası 131
2. İşe İade Kararına Konu Tutarların İcrası 132
E. İŞE İADE KARARININ VERGİ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BAKIMINDAN SONUÇLARI 135
1. Boşta Geçen Süre Ücreti Ve Diğer Hakların Durumu 135
2. İşe Başlatmama Tazminatının Durumu 136
SONUÇ 137
KAYNAKÇA 142

KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
AYM	Anayasa Mahkemesi
Bkz.	Bakınız
BM	Birleşmiş Milletler
C.	Cilt
D.	Dergi
DEÜ	Dokuz Eylül Üniversitesi
DEÜHFD	Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
DÜHFD	Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
Drl.	Derleyen
E.	Esas
HD.	Hukuk Dairesi
HMK	6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu
ILO	International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
İHD	İş Hukuku Dergisi
İHEB	İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi
İNTES	Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası
İSG	İş Sağlığı Ve Güvenliği
İŞKUR	Türkiye İş Kurumu
İşv.	İşveren
k.	Kanun
K.	Karar
KDK	Kamu Denetçiliği Kurumu
LİHSGHD	Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
m.	Madde

MESS	Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
RG	Resmi Gazete
s.	Sayfa
S.	Sayı
SBE	Sosyal Bilimler Enstitüsü
SİHD	Sicil İş Hukuku Dergisi
STİSK	6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
T.	Tarih
TBK	6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu
TİSK	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TÜHİS	Türkiye Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
TÜSİAD	Türkiye Sanayicileri ve İş Adamları Derneği
vb.	Ve Benzeri
vd.	Ve Devamı
Y.	Yargıtay
Yön.	Yönetmelik

GİRİŞ

Avrupa'da buharlı makinelerin keşfi sonrasında yaşanan Sanayi Devrimi ile birlikte geleneksel üretim metotları terkedilerek seri üretime geçilmiştir. Bu durum ise fabrikaların ortaya çıkmasına ve fabrikalarda gerekli işgücünü karşılayacak işçi sınıfının doğmasına neden olmuştur. İktisadi liberalizmin hâkim olduğu bu dönemde kabul edilen "*bırakınız yapsınlar*" anlayışının getirdiği sınırsız sözleşme serbestisi, işçi işveren ilişkilerine devletin müdahil olmamasını öngörmüş, işçiler için yasal herhangi bir koruma düzeni oluşturulmamıştır[1]. Bu dönemde, sınırsız sözleşme serbestisi ile çalışan işçilerin, güçlü işveren karşısında çalışma şartlarına dair hiçbir söz söyleyemediği ve kendilerine sunulan her şartı kabul etmek zorunda kaldığı görülerek, devlet tarafından iş sözleşmesinin kurulması, devamı ve sona erdirilmesi süreçlerine dair yasal düzenlemeler yapılması ihtiyacı doğmuştur.

İşçinin korunmasına yönelik oluşan ihtiyaçlar doğrultusunda, devlet tarafından yapılan düzenlemeler ile iş ilişkisine müdahale edilmeye başlanmıştır. Bu anlamda işverenin iş sözleşmesini keyfi olarak sona erdirmesini engelleyici bir takım tedbirler öngören ve işçinin geçersiz feshe itiraz ederek işine iade talep edebilmesine imkân tanıyan iş güvencesi kurumu ortaya çıkmıştır.

Ülkemizde iş güvencesi, ilk olarak 09.08.2002 tarihli 4773 sayılı Kanunda yer almış, akabinde 22.05.2003 tarihli 4857 sayılı İş Kanunu ile son şekli verilerek, iş güvencesi kapsamına giren işçilerin iş sözleşmelerinin belirli usul kuralları doğrultusunda ve ancak geçerli ya da haklı nedenlerin varlığı halinde feshedilebileceği düzenlenmiştir. İş sözleşmesinin, Kanunun düzenlediği bu kurallara aykırı olarak feshedilmesi halinde, işçinin fesih bildirimine itiraz ederek işe iade talep edebilmesi mümkün kılınmıştır[2].

Modern iş hukuku, işçinin iş ilişkisinin sürekliliğini sağlayarak, kendisinin ve ailesinin geçim kaynağını oluşturan ücret gelirinden yoksun kalmasını engellemeye

---

[1] Nuri *Çelik* / Nurşen *Caniklioğlu* / Talat *Canbolat*, **İş Hukuku Dersleri**, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2017, 4; Öner *Eyrenci*, Savaş *Taşkent*, Devrim *Ulucan*, **Bireysel İş Hukuku**, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2017, 1; Ali *Güzel*, Hande *Heper*, **Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama!..: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi**, Çalışma Ve Toplum, 2017/1, 13.

[2] Sarper *Süzek*, **İş Hukuku**, 14. Baskı, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2018, 567.

çalışmaktadır[3]. Ancak belirtelim ki iş güvencesi, işçinin mutlak olarak iş sözleşmesinin feshedilemeyeceği anlamına gelmemektedir. Gerçekten de, iş güvencesiyle iş sürekliliği sağlanarak, işçinin geleceğe duyacağı güven ve işyerinde verimin artması amaçlanmaktayken, bir yandan da işyeri, işletme veya işin gerekleri ile işçinin verimi ve davranışları doğrultusunda iş sözleşmesinin feshedilebilmesi de mümkün kabul edilmektedir[4]. Bu gerekçelerden herhangi birine dayanılmadan yapılan fesih geçerli bir fesih olmayacak ve işçi feshe itiraz ederek işe iade talep edebilecektir.

İşçinin geçersiz feshe karşı itiraz ederek işe iade talebini dava yoluyla yapması gerekmektedir. Bunun kapsam ve koşulları İş Kanununun 20. maddesinde düzenlenmiştir. Ancak ifade etmek gerekir ki, ilgili hükümleri 01.01.2018 tarihinden itibaren yürürlüğe giren 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ve 6325 sayılı Arabuluculuk Kanunu uyarınca, feshe itiraz (işe iade) davası açmadan önce arabulucuya başvurulması zorunlu hale gelmiştir[5]. Çalışmamız kapsamında, hukukumuzda zorunlu olarak ilk defa iş hukuku uyuşmazlıklarında uygulanacak olan arabuluculuğa da değinilecektir.

Çalışmamızın ilk bölümünde, öncelikle iş güvencesinin ulusal ve uluslararası tarihsel gelişimi daha sonra 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında iş güvencesinin tanımı ve unsurları, iş güvencesinden yararlanma şartları, iş sözleşmesinin feshi, feshin usul, esas ve şekil kuralları ele alınacaktır.

İkinci bölümde, feshe itiraz (işe iade davası), feshe itiraz mercii, bu kapsamda dava öncesi zorunlu arabuluculuk, görevli ve yetkili mahkeme, özel hakeme başvuru, davada dikkat edilecek hususlar, dava açma süresi, davanın yargılama usulü gibi başlıklar incelenecektir.

---

[3] Tankut *Centel,* **İş Güvencesi**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2013, 1; Ercan *Akyiğit,* **İş Güvencesi**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2007*, (İş Güvencesi)*, 152.

[4] Devrim *Ulucan*, **İş Güvencesi**, 2. Baskı, Türkiye Toprak Seramik Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası Yayınları, İstanbul, 2003, 22-23; Savaş *Taşkent,* **İş Güvencesi ve Yeni Yasal Düzenleme**, Ankara, 2002, 11 (*Yeni Yasal Düzenleme).*

[5] 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu 25.10.2017 tarihinde yayımlanarak yürürlüğe girmiş ve 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu yürürlükten kaldırılmıştır. 7036 sayılı Kanunun 3. Maddesine göre dava açmadan önce arabuluculuğa başvurulması dava şartı haline getirilmiş, ancak bu maddenin yürürlük tarihi 1/1/2018 olarak tayin edilmiştir. Bu nedenle 1/1/2018 tarihinden önceki uyuşmazlıklarda dava açılmadan önce arabuluculuğa başvurulması zorunluluğu bulunmamaktadır. Bkz. RG. 21.10.2017 T. 30221 S.

Son olarak ise, işe iade davalarının sonuçları yargı kararları ve doktrin görüşleriyle ele alınacak, bu bağlamda işe iade davası sonucunda verilebilecek davanın reddi, konusuz kalması ve kabulü kararları, işe iade kararının uygulaması, işe iade kararı sonrasında işçi ve işveren tarafından uyulması gereken usuli kurallar incelenecek, devamında ise işçinin işe başlatılması ya da başlatılmaması ihtimalleri ile bu ihtimaller doğrultusunda ortaya çıkacak tazminat ve ücretler kendi görüş ve önerilerimizle birlikte ayrıntılarıyla incelenecektir.

Birinci Bölüm
İŞ GÜVENCESİ, YARARLANMA ŞARTLARI VE İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ

I. İŞ GÜVENCESİ KAVRAMI VE GELİŞİMİ

A. İŞ GÜVENCESİ KAVRAMI

Çalışmak, bireylerin temel ihtiyaçlarını karşılaması için bir gerekliliktir. Çalışmak bir gereklilik olduğu kadar Anayasamızın 49 ve devamı maddeleri uyarınca aynı zamanda bir hak ve ödevdir[6].

Bireylerin çalışma hak ve ödevini yerine getirirken sosyal devlet ilkesinin bir gereği olarak feshe karşı korunması gerekmiş ve iş güvencesi kavramı ortaya çıkmıştır. İş güvencesi, iş sözleşmesinin taraflarından ekonomik olarak zayıf olan işçinin, güçlü işverene karşı korunması, bir başka ifadeyle işçinin feshe karşı sigortasıdır[7]. Aynı zamanda iş güvencesi, temel bir insan hakkı olan çalışma hakkını fonksiyonel kılan, bir hakkın kullanılmasını olanaklı hale getiren unsurdur[8]. İş güvencesiyle sağlanmak istenen maksat; çalışma hakkının güvence altına alınması kadar, çalışma ilişkisinin devamlılığını koruyarak geçersiz ve keyfi davranışlarla işini kaybetme korkusunu işçinin düşüncesinden atmaktır[9]. Nitekim iş ilişkisinde işini kaybetmek, işçi için en ciddi risktir. İşte iş güvencesi, bu riski bertaraf ederek işçinin geleceğine güven

---

[6] *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat,* 15; Hamdi *Mollamahmutoğlu*, Muhittin *Astarlı*, Ulaş *Baysal*, **İş Hukuku Ders Kitabı**, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, Lykeion Yayınları, Ankara, 2017, 5; *Süzek,* 2; Mustafa *Kılıçoğlu*, **Çalışma Hakkı Kapsamında İş Güvencesi**, http://www.anayasa.gov.tr/files/insan_haklari_mahkemesi/sunumlar/ym_4/KilicogluCalismaHakki.pdf (Erişim Tarihi: 25.11.2017), 2 – 4; Ünal *NARMANLIOFMDĞLU*, **İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I**, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2014, 18 vd. ; *Eyrenci/Taşkent/Ulucan*, 4; A. Murat *Demircioğlu*/Tankut *Centel*, **İş Hukuku**, Beta Yayınevi, İstanbul, Ağustos 2016, 29.

[7] *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat,* 446; *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal*, 334-335; Süzek, 569; Özkan *Ertekin*, **İş Güvencesi Hukuku Ve İşe İade Davaları**, 2. Baskı, Adalet Yayınevi, 2017, 1.

[8] Müjdat *Şakar*, **İş Hukuku Uygulaması**, 12. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2018, 190; *Centel, İş Güvencesi,* 10.

[9] *Narmanlıoğlu,* 494; *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal*, 335; *Ertekin*, 2; *Süzek*, 568; *Taşkent*, *İş Güvencesi*, 10; *Centel, İş Güvencesi, 1-2*.

duygusunun artmasını hedeflemektedir[10]. Elbette iş güvencesi, işçi kadar işçinin ailesinin de geçim endişesi duymasını engellemeye çalışmaktadır[11]. Bu noktada uyulması gereken bir denge olduğunu ifade edebiliriz. Gerçekten de iş güvencesi ile sağlanmak istenen işin devamlılığının garantiye alınması düşüncesinin, işveren bakımından verimsiz işçileri çalıştırmak zorunda olduğu bir düzene dönüşmesi Anayasanın 13. maddesinde düzenlenen ölçülülük ilkesine de uygun olmayacaktır. Bu nedenle iş güvencesi sağlanmaya çalışılırken işletme ve işin gerekleri ile makul bir denge kurulmalıdır[12].

İş güvencesi ile ilgili kanuni düzenlemeler İş Kanununun 18 ilâ 21. maddeleri arasında düzenlenmiştir. İş Kanununun ilgili maddelerine bakıldığında, iş güvencesinin amacının; işvereni geçerli bir sebep olmadan işçinin iş sözleşmesine son vermesinden caydırmak olduğu görülmektedir. Zira İş Kanununun iş güvencesine ilişkin hükümleri kapsamında işçiye her ne kadar olası fesih halinde işe iade garantisi verilmemekteyse de Kanunun geçersiz fesih için işçi lehine öngördüğü tazminat ve ücretler karşısında işvereni fesih öncesinde bir kez daha düşünmeye sevk etmektedir[13].

Doktrinde iş güvencesi kavramının dar ve geniş anlamda olmak üzere iki ayrı tanımlamasının bulunduğunu görmekteyiz. Geniş anlamda iş güvencesi, işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesini güçleştiren, işçinin işini kaybetmesinden dolayı uğrayacağı muhtemel zararları telafi etmeye çalışan ve işçinin riskini azaltmaya yönelen tüm tedbirlerdir. Bu anlamda geniş anlamda iş güvencesi, işverenin fesih hakkını kanun ve sözleşmeyle sınırlandıran bütün düzenlemeleri ve feshin ağır sonuçlarını önleyici tüm tedbirleri kapsar[14].

---

[10] Sami *Narter*, **İş ve Borçlar Hukuku'nda İş Güvencesi ve Akdin Sona Ermesinden Doğan Tazminatlar**, 2. Baskı, Adalet Yayınevi, 2013, 5.

[11] *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal*, 335; *Süzek,* 567 vd.; *Eyrenci/Taşkent/Ulucan,* 196; *Akyiğit, İş Güvencesi*, 149; *Ulucan, İş Güvencesi,* 7-24; Gizem *Sarıbay*, **Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Kapsamında Fesih Usulü, Feshe İtiraz Ve Feshin Sonuçları**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2007, 34-35.

[12] *Ulucan, İş Güvencesi,* 23; *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal*, 335; *Süzek,* 569.

[13] *Centel, İş Güvencesi*, 10; *Özcan, 114;* Ünal *Ertabak***, İş Güvencesinin Kapsamı, Geçerli – Geçersiz Fesih Sebepleri, Geçersiz Fesih İtirazı Ve Sonuçları**, 2. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2012, 19.

[14] Osman Güven *Çankaya*, Cevdet İlhan *Günay*, Seracettin *Göktaş*, **Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları**, Genişletilmiş 2. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2006, 159; Metin *Kutal*, **İşçinin Feshe Karşı Korunması Kavramı, İktisadi Ve Sosyal Boyutları, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve**

Dar anlamda iş güvencesi ise, en öz ifade ile işçinin feshe karşı korunmasıdır[15]. İşverenin fesih hakkını kullanırken kendisini sınırlı hissetmesi, ispat külfetinin işverende bulunması, feshin geçerli nedene dayanması zorunluluğu, usul / şekil veya içerik yönünden geçersiz fesih hallerinde işçinin feshe itiraz ederek işine dönebilme ya da bir takım tazminatlar alabilmesini ifade eden güvence, dar anlamda iş güvencesidir[16].

Doktrinde Centel'e göre; fesih hakkı iki yol ile sınırlandırılmaktadır ki bunlardan ilki, kanunların düzenlemesiyle iş güvencesinin sağlanmasıdır. Yazara göre bu sınırlandırma "*kamu müdahalesi*" olarak adlandırılmaktadır[17]. Diğeri ise iş sözleşmesine feshi sınırlayıcı hükümler eklemektir ki yazara göre bu sınırlandırma "*hak alma (kendi kendine yardım)*" olarak adlandırılmaktadır[18].

Yukarıdaki açıklamalarımız bütün olarak ele alındığında görüldüğü gibi, feshe karşı getirilen sınırlandırma ister kanuni ister sözleşmesel olsun iş güvencesinde sağlanan koruma; işçinin çalışma hayatındaki kurallarına uygun davrandığı müddetçe, işini kaybetmemesi, yani iş sözleşmesinin işverence keyfi şekilde sona erdirilmemesine, mevcut iş ilişkisinin devam ettirilmesine yöneliktir[19]. Bunun yanında önemle belirtelim ki, bazen işçi iş sözleşmesinden kaynaklanan yükümlülüklerine uygun davransa da, işçinin hastalık gibi elinde olmayan sebeplerle veriminin düşmesi ya da yeni teknolojiye ayak uyduramamak gibi işini gereği gibi ifa edememesi durumunda işverenin artık işçiden beklenen menfaati sağlayamayacağı açık olacaktır. Böyle bir durumda artık işletmenin verimliliği başka bir yoldan sağlanamıyor ve verimsizliğe sebebiyet veren

---

Çözüm Önerileri 2001 Yılı Toplantısı İşçinin Feshe Karşı Korunması 18-19 Mayıs 2001, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2002, 16; *Centel, İş Güvencesi*, 11.

[15] İlker *Ağer*, **Türk Çalışma Yaşamında İş Güvencesi**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2006, 4; *Çankaya/Günay/Göktaş*, 159; Münir *Ekonomi*, **İşçinin Feshe Karşı Korunması Kavramı, İktisadi ve Sosyal Boyutu**, İktisadi Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyu İle İşçinin Feshe Karşı Korunması, İstanbul Barosu Yayınları, 2002, 16; Özel anlamda koruma tabiri için Bkz. *Kutal, Feshe Karşı Koruma*, 16.

[16] Güneş *Topal*, **İş Kanununa Göre Geçerli Nedenlerle Yapılan Fesih ve İş Güvencesinin Uygulanmadığı Durumlarda Bildirimli Feshin Karşılaştırılması**, Ankara, 2008, 87-88; Kutal, *Feshe Karşı Koruma,* 16; *Centel, İş Güvencesi*, 13; Bektaş *Kar*, **İş Güvencesi Kavramı**, Legal İSGHD II, S. 6, 2005, 560-561.

[17] *Centel, İş Güvencesi*, 13.

[18] *Centel, İş Güvencesi*, 13.

[19] Hamdi *Mollamahmutoğlu*, Muhittin *Astarlı*, Ulaş *Baysal*, **İş Hukuku,** 6. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara, 2014, 956..

işçilerin çıkarılması gerekiyorsa işverene bu olanak sağlanmalıdır. Aksi durum işverene yük olacağı gibi toplumsal çıkar düşüncesine de aykırı olacaktır[20].

B. İŞ GÜVENCESİNİN GELİŞİMİ

1. *İş Güvencesinin Dünyadaki Gelişimi*

Avrupa'da buharlı makinelerin keşfedilmesi sonucunda ortaya çıkan Sanayi Devrimi ile birlikte, geleneksel üretim yöntemleri terkedilerek seri üretime geçilmiştir. Yaşanan bu gelişmeyle birlikte fabrikalarda artış meydana gelmiş, sonrasında ise fabrikalarda istihdam edilmek üzere daha fazla işgücüne ihtiyaç duyulmuştur. Bu süreç ile birlikte yeni bir sınıf olarak işçi sınıfı ortaya çıkmıştır[21].

İşçi sınıfının ortaya çıkışıyla birlikte, işçilerle kurulacak sözleşmelere müdahil olunup olunmayacağı tartışılmış, ancak döneme hâkim olan liberal düşünce nedeniyle devletin çalışma yaşamına müdahil olmaması gerektiği kabul edilerek tam bir sözleşme özgürlüğü uygulanmıştır[22].

Zamanla sistemin sağlıklı sonuç vermediği, güçlü olan işverene karşı işçinin çaresiz olarak tüm çalışma şartlarını kabul ettiği, işçiler ile işveren arasında yaşanan bu dengesizliğe müdahil olunması gerektiği düşüncesi ortaya çıkmış ve çalışma hayatında dengeyi sağlamak amacıyla işçiyi korumak ihtiyacı duyulmuştur[23]. Bu düşünce, devletin kanunlar yoluyla çalışma hayatına bir takım müdahalelerde bulunması sonucunu doğurmuş ve gerek iş sözleşmesinin kurulması, gerek çalışma süreci gerekse de iş sözleşmesinin sona erdirilmesi bakımından işverene bir takım sınırlamalar getirilmiştir. İşte iş güvencesi kurumu da, işverenin iş sözleşmesini sona erdirmesine karşı getirilmiş

---

[20] *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat,* 447; *Ulucan, İş Güvencesi,* 23-24; *Alpagut, İş Güvencesi,* 201; *Kılıçoğlu, Çalışma Hakkı Kapsamında İş Güvencesi,* 1207-1229; Münir *Ekonomi*, **İş Sözleşmesinin Feshine Genel Bakış (İş Sözleşmesinin Feshi)** Yeni İş Kanunu Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi Semineri, 25 Haziran 2004, İş Kanunu Toplantı Dizisi-I, Yayın No: T/2005-03/390,TÜSİAD, 2005; *Taşkent, İş Güvencesi,* 27.

[21] Muzaffer *Koç,* **Tüm Yönleriyle İş Güvencesi**, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara, 2005, 18.

[22] *Taşkent, İş Güvencesi*, 27-29; *Güzel/Heper,* 13.

[23] Koç, 32.

en önemli düzenlemelerden bir tanesi olarak karşımıza çıkmaktadır[24]. İş güvencesi gerek ulusal gerekse uluslararası birçok düzenlemede yer bulmuştur.

Uluslararası boyutta iş güvencesi; Birleşmiş Milletler, Avrupa Konseyi, Avrupa Birliği ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) gibi uluslararası kurumların yayımladığı belgelerde yer almıştır[25]. Sanılanın aksine iş güvencesi, uluslararası kaynaklar arasında ilk olarak Avrupa merkezli bu örgütlerin belgelerinde değil, 1917 tarihli Meksika Anayasasında yer bulmuş ve anılan Anayasada ilk defa iş sözleşmesi feshinin geçerli nedene dayandırılması zorunluluğu getirilmiştir[26]. Meksika Anayasasının akabinde 1922'de Sovyetler Birliğinde kabul edilen iş güvencesi, 1934 ve 1938 tarihlerinde Küba'da kabul edilmiştir[27].

Avrupa'da ise iş güvencesi, 1951 yılında Almanya'da kabul edilirken, İtalya'da 1966 yılında, Fransa'da ise 1973 ve 1975 tarihli kanunlarla kabul edilmiştir[28]. Uluslararası örgütlerden Birleşmiş Milletler, çalışma yaşamına ilişkin sorunları doğrudan ele almamıştır. Bunun sebeplerinden bir tanesi de ILO'nun doğrudan bu konuyla ilgilenmesidir[29]. Bununla birlikte iş güvencesi yalnızca bir işçi hakkı olmayıp aynı zamanda bir insan hakkı olarak da kabul edildiğinden bu hak 10.02.1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinde yer almıştır[30]. Türkiye bu sözleşmeyi 06.04.1949 tarihinde onaylayarak kabul etmiştir[31].

Beyannamenin 22 ve 25. maddeleri arasında, herkesin; çalışma, adaletli ve uygun çalışma koşulları, işsizliğe karşı korunma, eşit işe eşit ücret, adil ve yeterli ücret, sendika kurma ve sendikaya üye olma, dinlenme, iş süresinin sınırlandırılması, ücretli izin ve sosyal güvenlik haklarına sahip olduğunun düzenlendiği görülmektedir. İlgili

---

[24] Abbas *Bilgili,* **İş Güvencesi Hukuku, İşe İade Davaları**, 2. Bası, Karahan Kitabevi, Adana, 2005, 2.

[25] *Centel, İş Güvencesi*, 20; *Süzek,* 569; Kubilay *Köse*, **4857 Sayılı Yeni İş Yasasında İş Güvencesi**, Sakarya, 2007, 17.

[26] *Ağer,* 11.

[27] M. Ertuğrul *Serdan,* **4857 Sayılı İş Kanununda İş Güvencesi**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2011, 16.

[28] Erdal *Egemen*, **Türk Hukukunda ve Karşılaştırmalı Hukukta İş Güvencesi**, Yeni İş Yasası Sempozyumu, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2003 Yılı Toplantısı, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2003, 84.

[29] *Narter,* 14.

[30] *Ağer*, 18; Beyannamenin orijinal tam metni için bkz.: http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/ (Erişim Tarihi: 02.12.2017)

[31] Beyannamenin TBMM tarafından kabul edilen metni için: https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/203-208.pdf (Erişim Tarihi: 02.12.2017).

düzenlemelerin yaptırım mekanizması olmamasına karşın dünya devletlerinin iç hukuk düzenlemelerine yansımakta ve etkisi manevi olarak hissedilmektedir[32].

Birleşmiş Milletler tarafından çalışma hayatına yönelik yapılmış tek düzenleme İHEB değildir. 1966 yılında kabul edilerek 1976 yılında yürürlüğe giren "Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi" İHEB'de 6 maddeye sığdırılan çalışma hayatına yönelik hakları daha geniş ve ayrıntılı olarak ele almaktadır.

İş güvencesinin Avrupa toplumunda yerleşmesi sürecinde Avrupa Konseyi tarafından 1961 yılında kabul edilen Avrupa Sosyal Şartı da çalışma hakkı, çalışanların haklarına etkili erişim, kadın çalışanların korunması konularında düzenlemeler yapmaktadır. Sosyal Şartın düzenlemesinde çalışanların özgürce elde ettikleri bir işle yaşamalarını sağlama ve bunu etkin bir biçimde koruma hakkına sahip oldukları ifade edilmiştir. Etkin koruma ifadesi, iş güvencesine yollama yapılması nedeniyle önem arz etmektedir[33]. Bunun yanında Avrupa Birliğinin temelini teşkil eden Roma Antlaşmasının 117. maddesinde, üye devletlerin işçilerin hayat ve çalışma şartlarının düzeltilmesi için çalışacakları hususunda görüş birliğine varılmıştır[34].

Uluslararası düzeyde iş güvencesi konusunda yapılmış en önemli ve en etkin düzenlemeler şüphesiz ILO'nun düzenlemeleridir. Gerçekten de ILO'nun kurulması ile birlikte dünyada sadece çalışma yaşamına ve bu bağlamda da işçi haklarına yönelik çalışmalar yapan uluslararası bir kuruluşa kavuşulmuş, böyle bir örgütün bulunması çalışma yaşamında son derece olumlu gelişmeler yaşanmasını sağlamıştır. Nitekim iş güvencesi konusunda ILO'nun 158 sayılı Sözleşmesi ayrı bir öneme sahiptir. Bu nedenle ILO'nun 158 sayılı Sözleşmesi özel olarak incelenecektir.

---

[32] *Süzek*, 103.

[33] A. Nizamettin *Aktay*, Kadir *Arıcı*, Emine Tuncay Senyen *Kaplan*, **İş Hukuku**, Gazi Kitabevi, 6. Baskı, 2013, 56 - 57.

[34] Semih Serkant *Aktuğ*, **İş Güvencesinin Sosyal, Ekonomik, Hukuki Temelleri ve Türkiye Değerlendirmesi**, Başbakanlık Basımevi, Ankara, 2010, 77.

2. *158 Sayılı ILO Sözleşmesi*

International Labour Organization (ILO), Türkçe ifadesiyle Uluslararası Çalışma Örgütü, resmi web sitelerinde kuruluşlarına ilişkin olarak; *"ILO, 1920'de I. Dünya Savaşını bitiren Versailles Anlaşması'nın bir parçası olarak, yalnızca evrensel ve kalıcı barışın ancak sosyal adalete dayandığı takdirde gerçekleştirilebileceği inancını yansıtacak şekilde kuruldu."* ifadesiyle de anlaşıldığı üzere 1920 yılında kurulmuştur.[35].

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün yapısı, hükümet - işçi - işveren temsilciliklerinden oluşan üçlü bir mekanizmaya sahiptir[36].

Ülkemiz Örgüte 1932 yılında üye olmuştur. Örgütün üye ülkelerde bir de temsilciliği bulunmakta olup, Türkiye temsilciliği Ankara'dadır[37]. ILO'nun çok sayıda sözleşmesi birçok devlet gibi ülkemiz tarafından da kabul edilmiştir[38].

Örgüt, 2 Haziran 1982 tarihinde *"Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi"*ni kabul etmiştir[39]. Ülkemizde ise bu düzenleme, 9 Haziran 1994 tarihinde 3999 sayılı *"Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesinin Uygun Bulunduğuna İlişkin Kanun"* ile kabul edilmiş, 18 Haziran 1994 tarih ve 21964 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir[40].

Bu aşamada ifade etmek gerekir ki ILO Anayasasının 89/8 maddesine göre, sözleşmeyi onaylayan devletin iç hukukunda; o sözleşmeye oranla daha iyi bir koruma öngörülmüşse bu koruma geçerli olacaktır[41].

---

[35] Bkz. http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm (Erişim Tarihi: 02.12.2017).
[36] Alpaslan *Işık,* **İş Hukuku**, 8. Baskı, İmaj Yayınevi, Ankara, 2013, 34.
[37]http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_575556.pdf (Erişim Tarihi: 02.12.2017)
[38] Ercan *Akyiğit,* **İş Hukuku**, 11. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016, (İş Hukuku), 52.
[39] Tankut *Centel,* **Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri**, İstanbul, 2004, 569 vd.
[40] Bkz. http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377301/lang--tr/index.htm (Erişim Tarihi: 02.12.2017).
[41] *Narter,* 15; *Aktuğ,* 56.

Çalışma Örgütünün benimsemiş olduğu asgari ölçütler, örgütün kurulmasından sonra 1944 yılında Philadelphia Bildirgesi'nde kabul edilerek belirlenmiştir. Buna göre sosyal ve ekonomik haklar açısından asgari düzeyde şu ilkeler benimsenmiştir:

- *Emek ticari bir mal değildir.*
- *Düşünce ve sendika kurma özgürlükleri, kalıcı bir ilerlemeyi gerçekleştirmenin esas unsurlarıdır.*
- *Yoksulluk her yerde, refaha yöneltilmiş bir tehlikedir.*
- *Bütün insanlar, ırk, inanç ve cinsiyetleri ne olursa olsun, kendi maddi durumlarını ve manevi gelişmelerini özgürlük, onur, ekonomik güvence ve fırsat eşitliği koşulları altında geliştirmek hakkına sahiptir*[42].

158 sayılı Sözleşmenin maddelerini kısaca incelemek gerekirse;

158 sayılı Sözleşmenin 2. maddesinde; *"1) Bu sözleşme tüm ekonomik faaliyet alanlarına ve hizmet sözleşmesi ile istihdam olunanlara uygulanır."* Denilmek suretiyle kapsamı tayin edilmiştir.

İç hukukumuzda ise, iş güvencesi kapsamı bir takım şartlarla daha dar tayin edilmiştir[43]. Nitekim 158 sayılı Sözleşmede de, işçilerin özel istihdam şartları bakımından ya da istihdam eden işletmenin büyüklüğü veya niteliği açısından esaslı sorunlar bulunması durumlarında işçilerden bir kısmının, iş güvencesinin tamamı veya bir kısım hükümlerinden yoksun tutulabileceği öngörülmektedir[44]. İş güvencesinden yararlanma şartlarına çalışmamızın ilerleyen bölümlerinde değinilecektir[45].

Sözleşmenin 4. maddesine göre *"İşçinin kapasitesine veya işin yürütümüne veya işyeri gereklerine dayalı bir son verme nedeni olmadıkça hizmet ilişkisine son verilmez"*. Sözleşme bu hükmü ile işe son verme konusunda geçerli bir nedenin olması gerektiğini öngörmektedir.

---

[42] *Narter,* 16.
[43] Özkan *Ertekin,* **İş Güvencesi Hukuku – İşe İade Davaları,** 2. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2017, 1067 vd.
[44] Süzek, 574, *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat,* 452.
[45] İş güvencesinden yararlanma şartları konusunda bkz. aşağıda §II, 17 vd.

Sözleşmenin 5. maddesinde ise özellikle fesih için geçerli sebep teşkil etmeyecek bazı durumlara örnekler verilmiştir; "*a. Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızasıyla çalışma saatlerinde sendikal faaliyetlere katılma*", "b. *İşçi temsilciliği yapmış olmak, yapmak veya işçi temsilciliğine talip olmak*", "*c. İşvereni şikâyet etmek veya işveren aleyhine mevzuata aykırılık iddiasıyla başlatılmış sürece katılım veya işveren aleyhine idari makamlar nezdinde müracaatta bulunmak*", "*d. Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile sorumlulukları, hamilelik, din, siyasi görüş, etnik veya sosyal köken"*, "*e. Doğum izni esnasında işe gelmeme"*.

ILO'nun bu düzenlemesi aynı yönde ülkemizde yürürlükte olan 4857 sayılı İş Kanununda da etkisini göstermiş, Kanunun *feshin geçerli nedene dayanması* başlığını taşıyan 18. maddesine göre bir takım örneklerle fesihte geçerli neden olarak kullanılamayacak bazı özel durumlar belirtilmiştir.

158 sayılı Sözleşmede 5. maddeyle aynı yönde düzenlenen madde 6/1 uyarınca; *"Hastalık veya kaza nedeniyle geçici devamsızlık işten çıkarma için geçerli neden değildir."* düzenlemesi yapılarak iş sözleşmesinin feshinde hastalık veya kaza nedeniyle oluşacak geçici devamsızlığın geçerli neden teşkil etmeyeceği ifade edilmiştir.

Sözleşmenin 7. maddesinde; *"İşverenden makul ölçülere göre beklenemeyecek haller hariç, hakkındaki iddialara karşı savunma fırsatı verilmeden bir işçinin hizmet ilişkisi, o işçinin tutumu ve verimi ile ilgili nedenlerle sona erdirilemez"* ifadesiyle işçinin savunmasının alınma zorunluluğu düzenlenmiştir. Maddeye göre derhal fesih hakkı gerektiren haller savunma alma hakkının istisnasını oluşturmaktadır.

Sözleşmenin 8. maddesinde feshe karşı makul sürede itiraz edilebileceği düzenlenmiştir. Görüldüğü gibi sözleşmede fesih için kesin bir süre öngörülmemiş, bu konuda somut olayın özelliğine göre makul bir sürede işverenin fesih işlemini yapması aranmıştır[46].

Bu husus hukukumuzda da benimsenmiş, işverenin geçerli nedenle feshi gerçekleştirmesi için kesin bir süre öngörülmemiş ancak feshi makul bir süre içerisinde

[46] *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat,* 502; *Çankaya/Günay/Göktaş,* 107-108; *Süzek,* 645; *Sarıbay,* 82 vd..

yapması gerektiği kabul edilmiştir. Nitekim Yargıtay da bu konuda vermiş olduğu bir kararında;

"...Altı iş günlük ve bir yıllık hak düşürücü süreler, işçi açısından 24/II madde, işveren açısından ise 25/II maddede belirtilen sebeplere dayanan fesihler yönünden aranmalıdır. Bu itibarla geçerli nedene dayanan fesih durumlarında, 26. maddede öngörülen hak düşürücü süreler işlemez. Dairemizin istikrar kazanmış uygulaması bu yönde olup, geçerli nedene dayanılarak yapılan fesihlerde belirtilen hak düşürücü sürelerin yerine "makul süre" içinde sözleşmenin feshedilebileceğini kabul etmektedir." demek suretiyle feshin makul süre içerisinde yapılması gerektiği kıstasını benimsemiştir[47].

Sözleşmenin 10. maddesinde ise, feshin geçersiz olduğunun yetkili merci tarafından tespit edilmesi halinde işçinin işine iade edilmesi gerektiği ya da işe iade edil(e)miyorsa tazminatına hak kazanacağı düzenlenmiştir. 12. maddede ise kıdem tazminatı ve gelirin korunmasına ilişkin diğer usullere yer verilmiştir.

Görüldüğü gibi 158 sayılı Sözleşme iş güvencesi hükümlerinin genel çerçevesini çizmekte, işverenin fesih hakkına bir takım sınırlamalar getirmektedir. Bu sınırlamaları yaparken örnekseme yoluyla feshe temel tutulamayacak bazı hallerden de bahsetmektedir. Bunun yanı sıra sözleşmede işverenin fesih hakkının tamamen ortadan kaldırılmadığı, bu hakkı geçerli bir nedenin mevcut olduğu hallerde kullanabileceği ancak bunun da belirli usul ve şekil kurallarına tabi olması gerektiği ifade edilmiştir. ILO, 158 sayılı Sözleşme ile iş güvencesi için asgari ölçütler belirlerken, ülke mevzuatlarında işçi lehine daha olumlu düzenlemeler yapılması halinde bu düzenlemelerin geçerli olacağına atıf yaparak, iş güvencesinin yerel mevzuatlarda işçi lehine geliştirilebilmesine zemin sağlamıştır.

[47] Y. 9. HD. 11.05.2017 T. 2017/20424-8464; Y. 9. HD. 02.02.2009 T. 2008/9790 E. 2009/1003 K., www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 27.06.2018).

3. *İş Güvencesinin Ülkemizdeki Gelişimi*

İş güvencesinin gelişim süreci, iktisadi liberalizmin öngördüğü *"serbest fesih hakkı"* kavramının yerleşmişliği nedeniyle oldukça güç olmuştur[48].

Ülkemizde işçi – işveren ilişkileri ilk olarak 1926 tarihli Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiştir. Kanunun 313-354. maddelerinde düzenlenen ve iş sözleşmesini düzenleyen hükümler, 3008 sayılı İş Kanununun 1936 tarihinde yayımlanarak 15.06.1937 tarihinde yürürlüğe girmesine kadar iş ilişkilerine uygulanmıştır[49]. Ancak yukarıda ifade edilen serbest fesih hakkı o dönemde değişikliği tartışılamayacak kadar yerleşmiş bir genel kural olduğundan, 3008 sayılı Kanun iş güvencesi hükümleri olmadan yürürlüğe girmiştir[50]. Belirtelim ki, günümüzde halen İş Kanununun uygulama kapsamına girmeyen çalışanlar bakımından Türk Borçlar Kanununun hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri uygulanmaktadır.

3008 sayılı Kanun otuz beş yıla yakın süre yürürlükte kalmıştır. Bu kanunun getirdiği gelişmeler olarak, dönemin borçlar kanununda düzenlenen ihbar öneli arttırılmış ve iş güvencesinin kapsamı tayin edilirken fikren ve bedenen çalışan ayrımı yapılarak sadece bedenen çalışanlara, bedenen ve fikren çalışanlara oranla yarı yarıya daha az ihbar öneli tanınmıştır[51]. Ayrıca bu Kanunla on ve daha az işçi çalıştıran iş yerleri Kanunun kapsamı dışında tutulmuştur. Son olarak bu Kanunun getirdiği en önemli değişiklik olarak ilk defa kıdem tazminatının düzenlenmiş olması söylenebilir. Kanunun 13. maddesinde düzenlenen bu hükme göre; kıdemi beş seneden fazla olan işçilere, her bir tam sene için onbeş günlük ücret tutarında tazminat verilmesi öngörülmüştür. Daha sonra yapılan değişiklikle bu süre beş seneden üç seneye indirilmiş, ardından onbeş gün olarak öngörülen süre otuz güne çıkarılmıştır[52].

Zamanla yaşanan yeni gelişmeler ve özellikle 1961 Anayasası ile benimsenen sosyal devlet ilkesi çerçevesinde, daha özgür ve demokratik bir toplum oluşturma

---

[48] *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat,* 4; *Güzel/Heper,* 13.

[49] *Eyrenci/Taşkent/Ulucan,* 199; *Narmanlıoğlu,* 495; Hale *Manav,* **İş Sözleşmesinde Feshin Geçersizliğinin Tespiti Ve Hukuki Sonuçları**, On iki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2010, 8.

[50] *Ağer,* 34.

[51] Gülsevil *Alpagut,* **İşverenin Feshi İhbar Hakkı ve İş Güvencesi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 1990, 49.

[52] Hale *Manav,* 10.

gayesiyle çalışanlara grev hakkı, sendikal haklar, sivil toplum örgütü ve meslek odalarının kurulmasının önünün açılması gibi pek çok fikri gelişme, yeni bir kanun ihtiyacını doğurmuştur[53]. Bunun üzerine 1967 yılında 931 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. Bu Kanunun getirdiği en önemli yenilik, kıdem tazminatının son ücret üzerinden verileceği ve tazminat hesabında iş yılı yerine takvim yılı ibaresinin kullanılması olmuştur[54]. Ancak 931 sayılı Kanun hakkında Anayasa Mahkemesince şekle ilişkin eksiklikler nedeniyle verilen 14.05.1970 tarihli iptal kararı ile ömrü kısa olmuştur.

Anayasa mahkemesinin iptal kararı ile oluşan hukuki boşluğu doldurmak üzere 25.08.1971 tarihinde 1475 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir[55]. Bu kanun ile birlikte iş güvencesini sağlayan kurumlar da mevzuattaki yerini almaya başlamıştır. Ancak buna rağmen Kanunun 13. maddesine göre, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinde işverenin geçerli bir sebep gösterme zorunluluğu aranmamıştır[56]. Bunun yanında 1975 yılında 24. maddede 1927 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle 13. maddede yer alan fesih hakkı sınırlandırılarak, işverenin 13. maddeye göre iş sözleşmesini feshetmesi halinde 6 ay içinde bu işçilerin yerine yeni işçi almasının önüne geçilmeye çalışılmıştır[57]. Maddenin uygulamasında şayet işveren bu süre içinde aynı nitelikte yapılacak iş için yeni işçi almak isterse, bu durumu eski işçilere noter ihtarı ile bildirecek ve bu işçiler geri dönmek isterse işveren 15 gün içinde öncelikle bu işçileri işe tekrar alacaktır. Ancak bu hükmün yaptırımı kanunda düzenlenmediğinden ve özellikle işverenler iş sözleşmesinin feshetmek istedikleri işçinin sözleşmesini feshetmeden önce yeni işçi alıp, sonra sözleşmesinin feshetmek istedikleri işçilerin iş sözleşmesini feshettiklerinden mevcut hüküm iş güvencesini sağlamaya yetmemiştir[58].

---

[53] *Narter,* 31.
[54] Hale *Manav,* 10.
[55] *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat,* 448; *Centel, İş Güvencesi,* 23.
[56] *Mollamahmutoğlu / Astarlı,* 48.
[57] Hale *Manav,* 10.
[58] *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat,* 449; Nuri *Çelik,* **Türkiye'de İşçinin Feshe Karşı Korunmasına İlişkin Yasal Düzenlemeler ve Bu Hakkın Sözleşmelerle Sınırlandırılması Konusunda Uygulamalar**, Almanya ve Türkiye'de İşçinin Feshe Karşı Korunması Semineri, Alkım Yayınları, 1997, 52 – 53.

1475 sayılı İş Kanunu hükümlerinin ekonomik ve teknolojik gelişmeler kapsamında gereken faydayı sağlayamaması ve ILO hükümlerine yeteri kadar uyumlu olmaması nedenleriyle 09.08.2002 tarihinde 4773 sayılı Kanun çıkarılmıştır[59].

4473 sayılı Kanunla birlikte iş güvencesi hükümlerinin hukukumuza girdiğini söyleyebiliriz. Esasında 4773 sayılı Kanunun çıkarılmasında, ILO tarafından 1982 yılında kabul edilen "Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşme"nin Türkiye tarafından onaylanması da oldukça etkili olmuştur.

1475 sayılı Kanunda iş sözleşmesinin feshi konusunda köklü değişiklikler öngören 4773 sayılı *"İş Kanunu, Sendikalar Kanunu ile Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun"* ile 1475 sayılı Kanuna 13A, 13B, 13C, 13D ve 13E maddeleri eklenerek iş sözleşmesinin işveren tarafından ancak geçerli nedene dayanılarak feshedilebileceği belirtilmiştir.

4473 sayılı Kanunun ömrü, öngördüğü iş güvencesi hükümleri için yeterli bir denetim ve yaptırım mekanizması öngörememesi nedeniyle kısa olmuştur. Bu nedenle 4473 sayılı Kanunun çok kısa bir dönem uygulanmasından sonra 10.06.2003 tarihinde 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiş ve iş güvencesi sistemimiz oluşturulmuştur.

4857 sayılı İş Kanununda iş güvencesi kapsamındaki işçilerin iş sözleşmelerinin ancak geçerli sebebe dayanarak feshedilebileceği(madde 18), feshin ancak yazılı şekilde ve sebebi kesin ve açık bir şekilde gösterilerek yapılabileceği (madde 19), geçersiz feshe işçinin itiraz edebileceği ve geçerli sebebi ispat yükünün işverende olduğu (madde 20), geçersiz sebeple yapılan feshin sonucunda işçinin işe iade edileceği ve aynı zamanda bazı maddi ödemelere hükmedileceği (madde 21) düzenlenmiştir[60].

---

[59] *Eyrenci/Taşkent/Ulucan*, 198; İş Kanunu, Sendikalar Kanunu ile Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, RG. 15 Ağustos 2002, 24847, Yürürlük; 15 Mart 2003; Bkz. *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat,* 448; Safa *Reisoğlu*, **1927 sayılı Yasa Açısından Kıdem Tazminatı**, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara, 1976, 22.

[60] *Süzek,* 567 vd.; Hale *Manav*, 23 vd.; *Centel, İş Güvencesi,* 23.

II. İŞ GÜVENCESİNDEN YARARLANMA ŞARTLARI

İş güvencesinin kapsamı yani hangi işçilerin iş güvencesinden yararlanacağı 4857 sayılı İş Kanununun 18. maddesinde belirtilmiştir. Maddeye göre; "*Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. Yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz."*

İşçinin iş güvencesinden faydalanabilmesi için bu şartların hepsinin birlikte mevcut olması gerekmektedir[61]. Herhangi birisinin eksik olması halinde, işçi hakkında iş güvencesi hükümleri uygulanamaz[62]. Bu durumda şayet koşulları oluşuyorsa işçi kıdem, ihbar ve kötüniyet gibi tazminatlarını talep edebilir[63].

Çalışmamızın bu bölümünde iş güvencesinden yararlanma şartları başlıklar halinde incelenecektir.

A. İŞÇİNİN İŞ KANUNU YA DA BASIN İŞ KANUNUNA TABİ OLARAK ÇALIŞIYOR OLMASI

İş Kanunu hükümlerine göre iş güvencesinden yararlanabilmenin ön koşulu işçi sıfatını taşımaktır[64]. İşçinin tanımı Kanunun 2. maddesinde yer almaktadır. Maddeye göre; "*Bir iş sözleşmesine dayanarak ücret karşılığı çalışan gerçek kişiye ... işçi denir.*"[65] Bu ifadeye Kanunun 8/I. fıkrasında düzenlenen bağımlı olarak iş görme unsuru da eklenerek işçi kavramı doğru tanımına kavuşmuş olmaktadır[66].

İş Kanununun 116. maddesinin atfıyla Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunun 6/son fıkrası uyarınca gazeteci olarak çalışanlar iş güvencesinden yararlanabilecektir. Gazeteci ise,

---

[61] *Narmanlıoğlu*, 496.
[62] *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat,* 450; *Şakar,* 190 vd.; *Eyrenci/Taşkent/Ulucan,* 199.
[63] *Süzek,* 572.
[64] *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal*, 337; *Centel*, *İş Güvencesi*, 28-29; *Eyrenci/Taşkent/Ulucan,* 199; *Narmanlıoğlu*, 497; Hale *Manav*, 12-13.
[65] *Süzek,* 137; *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal*, 55; *Eyrenci/Taşkent/Ulucan,* 25; *Narmanlıoğlu*, 94; *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat,* 69.
[66] *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat,* 69.

Basın İş Kanunu kapsamına giren işyerlerinde başlıca geçim kaynağını teşkil etmek üzere ücret karşılığı fikir ve sanat işinde bir hizmet sözleşmesine bağlı olarak çalışan kişi olarak tanımlanmaktadır[67].

İş Kanunu ve Basın İş Kanunu yanında, İş Kanunu m. 4 uyarınca İş Kanunu kapsamı dışında bırakılanlar ile Borçlar Kanunu ya da Deniz İş Kanununa tabi olarak çalışanlar iş güvencesinden yararlanamayacaktır[68]. Bu kapsam dışı bırakma hali 158 sayılı ILO sözleşmesine uygun düşmemektedir[69]. Nitekim ILO, bir iş sözleşmesine bağlı olarak çalışanlar arasında kapsam dışı bırakma için işkoluna ilişkin herhangi bir ayrım öngörmemiştir.

İşçinin tanımında yer aldığı üzere, iş sözleşmesine dayanarak çalışmayan devlet memuru, kamu sözleşmeli personeli[70], çırak veya stajyerin ya da uyuşmazlık mahkemesi kararıyla idari yargıya tabi olduğuna karar verilen özelleştirme kapsamındaki iktisadi teşebbüste çalışan kapsam dışı personelin iş güvencesi hükümlerinden faydalanması mümkün değildir[71].

Kısaca işyeri sendika temsilcilerinin durumuna da değinmek gerekirse; 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun, *Güvenceler* başlıklı 4. bölümünün

---

[67] Bektaş *Kar,* **İş Güvencesi Ve Uygulaması, 6356 Sayılı STİK ve 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu (Arabuluculuk) Kapsamında Yenilenmiş** 3. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2017, 186.

[68] 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu döneminde zikredilen istisna kapsamındaki çalışanlar, hizmet sözleşmelerinden kaynaklanan ihtilaflarla ilgili olarak genel mahkemelere (asliye hukuk) başvurmaktaydı. Bu durum her ne sıfatla olursa olsun bağlı çalışan pozisyonundaki bireylerin haklarına tam anlamıyla kavuşamamasına sebebiyet vermekteydi. 25.10.2017 tarihli resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 5. Maddesine göre; *"5953 sayılı Kanuna tabi gazeteciler, 854 sayılı Kanuna tabi gemiadamları, 22.5.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununa veya 11.1.2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun İkinci Kısmının Altıncı Bölümünde düzenlenen hizmet sözleşmelerine tabi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına"* iş mahkemeleri bakacaktır. Burada dikkat edilmesi gereken husus; bu uyuşmazlıklar iş mahkemelerinde görülecek olmasına rağmen iş güvencesi kapsamında değerlendirilmeyecek bireylerin sıfatlarına göre tabi olduğu mevzuatlara göre yargılamalar yürütülecektir.

[69] Ali *Güzel,* **İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları (Eleştirel Bir Yaklaşım**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, 15-18 Ekim 2013, Antalya, İstanbul, 2014, 263, 316. Polat *Soyer,* **Feshe Karşı Korumanın Genel Çerçevesi ve Yargıtay Kararları Işığında Uygulama Sorunları**, Legal İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı, İş Güvencesi Kurumu Ve İşe İade Davaları, İstanbul, 2005, 28.

[70] Bkz. Y. 9HD, 17.11.2008 T. 2007/29281-31045; Y. 9HD 13.07.2009 T. 2008/31364-20605 – *Centel, İş Güvencesi,* 28.

[71] Y. 9HD 06.02.2006 T. 2006/1056-2415 – *Centel, İş Güvencesi,* 29.

23. maddesinde işçi kuruluşu yöneticilerinin güvencesi, 24. maddesinde işyeri sendika temsilcilerinin güvencesi ve 25. maddesinde ise sendikalaşma özgürlüğünün güvencesi düzenlenmiştir[72]. Buna göre; temsilcinin çalıştığı işe göre tabi olduğu kanuna göre ayrım yapılmaksızın ister İş Kanunu anlamında işçi, ister Basın İş Kanunu uyarınca gazeteci, isterse de Deniz İş Kanunu ya da Borçlar Kanunu kapsamında girsin; iş yeri sendika temsilcisi olarak görevlendirilen işçiler iş güvencesi kapsamında olacaktır[73]. Bunun yanında İş Kanununun nispi emredici özelliği nedeniyle, iş güvencesinin kapsamı gerek bireysel gerekse de toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine genişletilerek, Kanunlar uyarınca iş güvencesi kapsamında olmayan çalışanların da iş güvencesi kapsamına alınmasına engel bir durum bulunmamaktadır[74].

B. İŞ SÖZLEŞMESİNİN BELİRSİZ SÜRELİ OLMASI

İş sözleşmesinin geçerli neden olmaksızın işveren tarafından feshinde, iş güvencesinden faydalanabilmek için İş Kanunu m. 18 uyarınca aranan şartlardan bir tanesi de iş sözleşmesinin belirsiz süreli olmasıdır[75]. İş sözleşmesi, İş Kanunu m. 8'de; "*Bir tarafın bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir*" şeklinde tanımlanmıştır. Aynı güvenceden faydalanacak gazeteciler için de iş sözleşmesinin tanımı aynıdır. Zira Basın İş Kanununda ayrı bir sözleşme tanımlaması yapılmamış, yalnızca gazetecinin tanımlanmasıyla yetinilmiştir.

İş sözleşmesi kendi içinde; sürekli, süreksiz, belirli süreli, belirsiz süreli gibi çeşitli şekillerde düzenlenebilmektedir. İş hukukunda asıl olarak, iş sözleşmesinin belirsiz süreli olmasıdır. Belirli süreli iş sözleşmesi ise istisna olarak görülmektedir[76].

---

[72] *Narter*, 27.

[73] Emine Şule *Yılmaz*, **İşyeri Sendika Temsilcilerinin İş Güvencesi**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2007, 73.

[74] Talat *Canbolat*, **Toplu İş Sözleşmesi Aracılığıyla İş Güvencesi**, Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ender Demir ve Beste Gemici Filiz (Drl.), 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, 2017, 143; Ercüment *Özkaraca*, **İş Güvencesinin Kapsamı**, Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ender Demir ve Beste Gemici Filiz (Drl.), 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, 2017, 60-61.

[75] *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat,* 450; *Süzek,* 583; *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal*, 340; *Narmanlıoğlu,* 497; *Eyrenci/Taşkent/Ulucan,* 199; *Centel, İş Güvencesi*, 34-35; Münir *Ekonomi*, **4857 Sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Hukuka Uygunluğu (I)-Kavram Süre ve Yenilenme-**, Legal İSGHD III, S. 9, 2006, 18 vd., *Özkaraca, İş Güvencesinin Kapsamı,* 36., *Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi,* 149.

[76] *Centel, İş Güvencesi*, 34.

İş Kanunu uyarınca iş sözleşmesinin belirli ya da belirsiz düzenlenebilmesindeki serbesti Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO)'nun "İş Sözleşmesine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşmesi" ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 99/70 sayılı Yönergesi ile de örtüşmektedir[77].

İş güvencesi kapsamına girmeyen belirli süreli iş sözleşmesi, taraflarca sözleşmenin kurulduğu sırada hukuki ilişkinin devam edeceği sürenin bilindiği veya öngörülebildiği, bu anın açıkça veya örtülü olarak kararlaştırıldığı sözleşme olarak tanımlanmaktadır[78].

İş güvencesi kapsamını düzenleyen 18. maddeye göre belirli süreli iş sözleşmesine tabi çalışanlar bu güvenceden faydalanamayacaktır. Bu anlamda, belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışanları iş güvencesi kapsamı dışında tutmak belirli süreli sözleşmelerde esasen kararlaştırılan süreden önce iş sözleşmesi feshedilemeyeceğinden sözleşmenin yapısında nispi nitelikte bir iş güvencesi sağlanmaktadır[79]. Elbette ki bu güvence son derece sınırlı ve yalnızca kararlaştırılan süreye sadık kalınmasını sağlama rolüyle ilintilidir. Bunun yanında doktrindeki bir görüşe göre, Kanuna konulacak özel bir hükümle belirli süreli sözleşmeye tabi çalışan işçiye de iş aramasını sağlayabilmek için iş arama izni hakkı (ihbar öneli) tanınmalıdır.

Belirsiz süreli sözleşmelerinin yanında, zincirleme yapılması nedeniyle belirsiz nitelik taşıyan iş sözleşmeleri[80] ile belirli süreli olmakla birlikte belirli süreli yapılabilme kurallarına uymayan iş sözleşmelerine tabi çalışan işçiler de iş güvencesi

---

[77] *Çankaya/Günay/Göktaş,* 189.

[78] Talat *Canbolat*, **Mevzuatta Öngörülen Bazı İş Sözleşmesi Türlerinin 4857 Sayılı İş Kanununun Belirli Süreli İş Sözleşmesine İlişkin Esasları Yönünden Değerlendirilmesi**, Legal İSGHD, 2007, S. 13, 192-193; Gülsevil *Alpagut,* **Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi**, TÜHİS Yayınları, İstanbul, 1998, 7; Turhan *Esener*, **İş Hukuku**, 2. Bası, Ankara, 1975, 133; *Çelik*/*Caniklioğlu*/*Canbolat*, 159; *Süzek,* 250; *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal*, 136; *Narmanlıoğlu,* 213 vd.; *Eyrenci/Taşkent/Ulucan,* 67; Şahin *Çil*, **Belirli Süreli İş Sözleşmesi**, Osman Güven Çankaya'ya Armağan, Beta Yayınları, Ankara, 2010, 33.

[79] *Soyer*, *Feshe Karşı Koruma*, 2.

[80] İş Kanunu m. 11/2: "*Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir*."

hükümlerinden faydalanabilecektir[81]. Çünkü bu sözleşmeler her ne kadar belirsiz süreli sözleşme gibi gözükmese de nitelikleri itibariyle belirsiz süreli kabul edilmektedir[82].

Aynı şekilde belirtmek gerekir ki sözleşmenin belirli süreli mi belirsiz süreli mi olduğunda tereddüt yaşanması halinde de sözleşme belirsiz süreli kabul edilerek işçi iş güvencesi hükümlerinden yararlandırılacaktır. Nitekim iş hukukumuzda belirsiz süreli iş sözleşmesi yapılması asıl belirli süreli iş sözleşmesi yapılması ise istisna kabul edilmektedir[83].

Yargıtay belirli süreli iş sözleşmesinin objektif şartlara bağlı olarak yapılmasını öngörmektedir. Bu konuda; dokuma tesisleri inşaatının yapımını ve bu tesisin üretime geçmesine hazırlık olmak üzere makinaların montajlarının yapılıp tesisin üretime hazır hale getirilmesi işini "belirli bir işin tamamlanması olgusunu içerdiği" gerekçesiyle belirli süreli iş niteliğinde görmüştür[84].

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 1475 sayılı İş Kanunu döneminde verdiği bir kararda belirli süreli sözleşme yapıldığı halde, süre sonunda sözleşmenin devam ettirildiği hallerde sözleşmenin belirsiz süreliye dönüştüğünü kabul etmiştir[85]. Fakat 9. Hukuk Dairesi 4857 sayılı İş Kanunu döneminde, Kanunun 11. maddesinin 2. fırkasında öngörülen *"Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir."* düzenlemesi doğrultusunda bu görüşten dönerek; belirli süreli

---

[81] *Ertabak*, 163.

[82] *Süzek,* 250; *Taşkent, İş Güvencesi*, 225; Y. 9. HD. 24.01.2011 T. 2011/3392-23, www. kazanci.com (Erişim Tarihi: 04.12.2017); *Eyrenci/Taşkent/Ulucan,* 82; *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal*, 137; *Narmanlıoğlu,* 215.

[83] *Ekonomi, Belirli Süreli Sözleşme,* 81; Devrim *Ulucan,* **4857 Sayılı Kanuna Göre İş Sözleşmesi Türleri**, Yeni İş Yasası, Türkiye Toprak İşverenleri Sendikası, İstanbul, 2003, 39; *Canbolat, Belirli Süreli Sözleşme,* 189-191.

[84] Y. 22. HD. 23.11.2017 T. 2017/44172-26494, www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 23.03.2018); Y. 9. HD. 01.06.2009 T. 2009/34128-15050; *Centel, İş Güvencesi*, 35.

[85] Y. 9. HD. 20.12.2004 T. 2004/25674-30027; "*Davacı öğretim üyesi ile davalı üniversite arasındaki 03.04.2001 – 31.08.2002 süreli hizmet akdi, süre sonunda yenilenmeyerek 31.08.2003 tarihine kadar uzamış, bu süre sonunda da yenilenmeyerek ikinci kez uzatılmakla belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmüştür*.", Bkz. *Çankaya/Günay/Göktaş*, 195.

sözleşmenin birden fazla kez yenilenmesi halinde esaslı neden bulunduğu sürece sözleşmenin belirli süreli olduğuna karar vermektedir[86].

Görüldüğü gibi İş Kanunu işçinin iş güvencesine tabi olup olmadığını belirlerken ortaya koyduğu kıstaslardan bir tanesi de işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesine tabi olarak çalışmasıdır. Bu noktada gerek İş Kanunu gerek Yargıtay kararları ve doktrin görüşleri doğrultusunda işçinin tabi olduğu sözleşmenin türüne ilişkin değerlendirme yapılırken, işin niteliği itibariyle belirli süreli bir iş olup olmadığı ya da işin belirli (muayyen) bir dönem içerisinde tamamlanmasının gerekip gerekmediği veya işin belirli bir olgunun ortaya çıkmasıyla sonlanmasının öngörülmesi gibi objektif bir durumun var olup olmadığı araştırılmadı, bunlardan birinin varlığı halinde sözleşmenin belirli nitelikte olduğu değerlendirmesi yapılmalıdır. Böyle bir durumda işçi iş güvencesi kapsamında olmayacaktır. Ancak işin niteliği itibariyle sözleşmenin objektif unsur kapsamında belirli süreli yapılmasını gerektiren bir durum söz konusu değilse, sözleşme belirsiz süreli kabul edilerek, *diğer şartların da varlığı halinde,* işçi iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilecektir[87].

C. İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞVEREN TARAFINDAN FESHEDİLMİŞ OLMASI

İşçinin iş güvencesinden yararlanabilmesinin bir diğer şartı, iş sözleşmesinin işveren ya da yetkili temsilcisi tarafından feshedilmiş olmasıdır[88]. Zira işçi tarafından

---

[86] Y. 9. HD. 15.01.2018 T. 2016/33188 E. 2018/28 K.; *"...Somut uyuşmazlıkta; faaliyet konusu inşaat ve imalat olan davalı iş yerinde montaj ustası olarak çalışan davacının iş sözleşmesinin belirli süreli olmasını gerektiren objektif esasların bulunmadığı, objektif nedenleri gösterecek verilerin dosyaya sunulmadığı, salt sözleşmenin 08.09.2015 – 07.03.2016 tarihleri arası ve " belirli süreli" yapıldığının belirtilmesinin taraflar arasındaki sözleşmenin belirli süreli olduğunu ispata yeterli olmadığı, bu sebeple iş sözleşmesinin belirsiz süreli olduğunun kabulünün gerektiği davacının iş sözleşmesinin sürenin sona erdiği belirtilerek geçerli nedene dayanılmadan feshedildiği tespit edilmiştir…", www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 23.06.2018); Y. 9. HD. 07.06.2004 T. 2004/2163-13807; "Davacı, davalıya ait işyerinde bir yıllık belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışmaktadır. 4857 sayılı İş Kanununun 11/2-3 maddesinde belirli süreli iş sözleşmesinin esaslı bir neden bulunduğu takdirde üst üste yenilenebileceğini ifade edilmektedir. Gerçekten davacı işyeri hekimi olup günün belli saatlerinde işyerinde çalışan bir işçi olduğundan gerek yaptığı iş, gerek mesleği dikkate alındığında devamlı olarak belirli süreli hizmet akitleriyle çalışma olanağı bulunan bir kimsedir. Böyle olunca taraflar arasındaki sözleşmenin belirli süreli olduğunun kabulü gerekir." Çankaya/Günay/Göktaş*, 195.

[87] *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal*, 141.

[88] *Ertekin*, 286, Y. 9. HD. 21.10.2004 T. 2004/20561 E. 2004/23778 K., *Ertekin*, 291.

haklı nedenle ya da istifa etmek suretiyle yapılan fesihlerde iş güvencesinden yararlanma imkânı bulunmamaktadır[89].

Belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin biterek sona ermesi halinde de işçi iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacaktır[90]. Kuşkusuz bu konuda, biraz önce de belirtildiği gibi, belirli süreli sözleşmenin Kanuna uygun olması, bir diğer deyişle sözleşmenin belirli süreli yapılmasında objektif sebebin bulunması gerekmektedir.

Öte yandan bu başlık altında ikale sözleşmelerine de yer verilmesi gerektiği kanaatini taşımaktayız. Gerçekten de bilindiği gibi, hukukumuzda özellikle iş güvencesi hükümlerinin uygulanmaya başlamasından itibaren iş sözleşmelerinin yaygın bir şekilde ikale (bozma sözleşmesi) ile sona erdirilmesi söz konusu olmaya başlamıştır.

Yargıtay ve doktrine göre işçi ile işverenin iş sözleşmesini sona erdirmek hususunda anlaşması yoluyla iş sözleşmesinin sona erdirildiği (ikale) halinde de iş güvencesi hükümleri uygulanamayacağı kabul edilmektedir[91]. Bununla birlikte ikale sözleşmesinin geçersiz olduğunun tespit olunması halinde, feshin geçersizliği ileri sürülerek işe iade davası açılabilecektir. Bu konuda Yargıtay, ikale sözleşmesinin geçerliliği için makul yarar kıstası getirmiş ve ikale teklif edenin bu sözleşmeyi

---

[89] *Narmanlıoğlu,* 506; Y. 9. HD. 08.11.2010 T. 2009/35465 E. 2010/32189 K.; Y. 9. HD. 28.09.2005 T. 2005/26831 E. 2005/31569 K.; Y. 9. HD. 16.09.2003 T. 2003/15650 E. 2003/14623 K., *Ertekin,* 290, 291.

[90] Hale *Manav*, 32.

[91] Y. 9. HD. 06.02.2018 T. 2017/19669 E. 2018/1690 K. *"...Her ne kadar İlk Derece Mahkemesi'nce protokolün fesih yanında, işçinin işçilik haklarının da ödenmesini içerdiği, bir bakıma bu hakların ödenmesinin bu sözleşmenin imzalanmasına bağlanıldığı, davacının imzalamak zorunda bırakıldığı, davalı şirketin davacı işçi üzerinde, tanık beyanlarından da anlaşılacağı üzere, ekonomik ve sosyal üstünlüğünü kullandığı, karşılıklı anlaşma yolu ile fesih konusunda davacının gerçek iradesinin bulunmadığı, çalışma süresine göre yeni iş bulan davacının, iş hayatını sonlandırır şekilde bu sözleşmeyi imzalamada makul sebebinin tespit edilmediği, davalı işverenin iş güvencesi hükümlerini bertaraf etmek için bu yönde uygulama yaptığı, davalı işveren ile davacı işçi arasında imzalanan ve iş sözleşmesinin karşılıklı feshini içeren protokolün Borçlar Kanununun 20. maddesi uyarınca geçersiz olduğu, iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından geçersiz olarak feshedildiği gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiş ise de; ikale sözleşmesinin incelenmesinde; davacıya 4 aylık brüt ücreti kadar ek menfaat temin edildiği, davacı tanıklarının beyanlarının irade fesadı halini ispat edemediği, bu kapsamda Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 07.11.2016 tarih, 2015/36339 Esas, 2016/19182 Karar sayılı ilamı da göz önünde bulundurularak davalı vekilinin istinaf talebinin kabulü gerektiği sonuç ve kanaatine ulaşılmıştır..."* www. kazanci.com (Erişim Tarihi: 01.01.2018); Y. 22. HD. 19.07.2011 T. 2011/31-47, www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 01.01.2018); Hasan Nüvit *Gerek*, **İş Sözleşmesinin İkale İle Sona Ermesi**, Çalışma Ve Toplum, 2011/4, 31.

yapmakta makul yararı olması gerektiğini ifade etmiştir[92]. Ancak ikale sözleşmesinin geçersiz olması, kendiliğinden iş sözleşmesinin feshini de geçersiz hale getirmeyecektir. İkale sözleşmesi geçersiz ise, iş sözleşmesinin feshinde geçerli neden olup olmadığı ayrıca araştırılmalıdır[93].

D. İŞ YERİNDE OTUZ VEYA DAHA FAZLA İŞÇİ ÇALIŞIYOR OLMASI

4857 sayılı İş Kanununun 10.06.2003 tarihinde yürürlüğe girmesinden itibaren iş güvencesinin kapsamı; işverene ait aynı iş konulundaki tüm işyerleri dâhil olmak üzere toplam otuz ve daha fazla işçi çalıştırılan iş yerleri için uygulanacak şekilde tayin edilmiştir[94].

Otuz işçi sayısı, Basın İş Kanunu kapsamındaki işyerleri için aynı miktarda uygulanacakken[95], tarım ve orman işleriyle ilgili işyerlerinde elli ve üzeri olarak uygulanmaktadır[96]. Bu noktada mukayeseli hukuka göz atmak gerekirse, Fransa'da bu sayı 11, Almanya'da 10, Avusturya'da 5, İtalya'da 15 olarak uygulanmaktayken, İsviçre'de hiçbir sınırlamaya gidilmeksizin tüm işçilerin iş güvencesi kapsamında olduğu kabul edilmektedir[97].

İş güvencesinde asgari çalışan işçi sayısının belirlenerek küçük ölçekli iş yerlerinin kapsam dışı bırakılması fikri, feshe karşı koruma hükümlerinin getireceği külfetlerin küçük iş yerlerini zor durumda bırakacağı, bunun da istihdam da daralmaya yol açacağı düşüncesine dayanmaktadır[98]. Ayrıca, işçi ile işveren arasında şahsi ilişkilerin ön planda olduğu ve işin başarılı şekilde yapılabilmesi için uyumlu bir çalışma ortamının gerektiği küçük iş yerlerinde iş sözleşmesinin daha basit bir usule uyularak sona erdirilmesi bu özelliklerin gereği olarak görülmektedir. Ne var ki yazarlar

---

[92] Y. HGK. 24.01.2018 T. 2016/22-2627 E. 2018/102 K., www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 23.06.2018); Y. 9. HD. 16.03.2009 T. 2008/21649 E. 2009/6957 K.,; Y. 9. HD. 21.04.2008 T. 2007/30760 E. 2008/9208 K., www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 01.01.2018)

[93] *Gerek,* 53.

[94] 4773 sayılı Kanun ile 1475 sayılı İş Kanununun 13/A maddesi uyarınca iş güvencesi kapsamında çalışan işçi sayısı, iş yeri temel alınarak on işçi olarak uygulanmaktaydı, Bkz. *Çankaya/Günay/Göktaş,* 197.

[95] *Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan*, Seçkin, 2. Baskı, 183.

[96] *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat,* 452; *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal*, 336.

[97] *Süzek,* 573.

[98] *Soyer, Feshe Karşı Koruma*, 198.

söz konusu otuz işçi kriterinin Anayasanın 13. maddesinde zikredilen *"ölçülülük ilkesine"* ters düştüğünü dile getirmektedir[99].

Bunun yanında kanun koyucuların iş güvencesinin kapsamını tayin ederken, otuz işçi, altı ay kıdem gibi kısıtlayıcı düzenlemeler ile bazı iş yerleri ve işçileri kapsam dışı bırakması 158 sayılı ILO sözleşmesine aykırı değildir[100]. Zira sözleşmeye göre, işletmenin büyüklüğü veya niteliği açısından sorunlar bulunan durumlarda bazı işçiler kapsam dışı bırakılabilecektir[101]. Ancak uygulamada yazarlar tarafından kapsam dışı bırakma için uygulanacak sayının otuz olarak belirlenmesinin makul ve ölçülü olmadığı, kriterin daha düşük bir sayıda uygulanması ya da hiç uygulanmaması gerektiğini ifade etmektedirler[102]. Buna karşın Anayasa Mahkemesi, otuz işçi sayısına ilişkin düzenlemenin Anayasaya aykırı olduğuna yönelik iptal istemine karşı vermiş olduğu kararında düzenlemenin anayasaya aykırı olmadığına karar vererek istemi reddetmiştir[103].

Yargıtay, otuz işçi sayısının belirlenmesi konusunda, işçinin sözleşmesinin feshi tarihinde işyerinde çalışan bordrolu işçilerin esas alınması gerektiğini belirtmiştir[104].

Otuz işçi sayısına, Kanunda aksi belirtilmediği için, belirsiz ve belirli[105] süreli, tam ve kısmi[106] süreli iş sözleşmesiyle çalışanların tamamı girmektedir. Bunun yanında,

---

[99] *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat,* 452.

[100] Aksi yönde; Ercüment *Özkaraca*, **İş Güvencesi Sistemine Eleştirel Bakış**, İstanbul Barosu / Galatasaray Üniversitesi tarafından düzenlenen İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2011 Yılı Toplantıları, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2012, 93-136.

[101] 158 s.'lı ILO m. 2/5; "*İşçilerin özel istihdam şartları bakımından veya istihdam eden işletmenin büyüklüğü veya niteliği açısından esaslı sorunlar bulunan durumlarda hizmet sözleşmesiyle istihdam olunanlardan sınırlı bir kategori, gerektiği taktirde, bir ülkedeki yetkili makam veya uygun bir kuruluşça, varsa, işçi ve işveren kuruluşlarına danışıldıktan sonra bu Sözleşme hükümlerinin tamamı veya bazı hükümlerinin kapsamı dışında bırakabilir.*"

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

[103] AYM, 19.10.2005 T. 2003/66 E. 2005/72 K., RG 24.11.2007, 26710.

[104] Y. 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.; Y. 9. HD. 11.12.2003 T. 2003/19269-20526, Y. 9. HD. 08.04.2004 T. 2004/7166-7634 www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 01.01.2018).

[105] Münir *Ekonomi*, **Hizmet Akdinin Feshi Ve İş Güvencesi (Hizmet Akdinin Feshi)** Çimento İşveren Dergisi, Mart 2003 Eki 1-40, 4.

[106] İş K. M. 30'a göre, özürlü ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğuna ilişkin işçi sayısının hesaplanmasında "*kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli sözleşmeye dönüştürülür*" hükmü iş güvencesi konusunda uygulanmaz. Bkz. *Ekonomi, İş Sözleşmesinin Feshi*, 42.

süreksiz işlerde çalışanlar, işyerlerinde meslek eğitimi gören öğrenciler, zorunlu staj yapmakta olan stajyerler, çıraklar, alt işveren işçileri ve geçici iş ilişkisine göre geçici işçi alan işveren yanında çalışanlar hesaba katılmazlar[107].

Mevsimlik işçilerin hesaba katılıp katılmayacağı yönünde ise Kanunda açıklık bulunmamaktadır. Yargıtay ve doktrine göre Kanunda belirtilmediğine göre otuz işçi tespitinde mevsimlik işçiler de hesaba katılmalıdır[108].

Bunun yanında son olarak belirtmek gerekir ki, Yargıtay kararlarına göre otuz işçi sayısına ilişkin kanun hükmü nispi emredici olup, iş sözleşmesiyle her zaman işçi lehine değiştirilebilir niteliktedir[109].

E. İŞÇİNİN EN AZ ALTI AYLIK KIDEMİNİN OLMASI

İş güvencesinin kapsamının tayin edildiği İş Kanununun 18. maddesine göre iş güvencesinden yararlanmak isteyen işçinin en az altı aylık kıdeminin bulunması gerekmektedir. Bu düzenleme Alman iş hukuku kuralları ile aynı doğrultuda iç hukukumuza alınmıştır.

6552 S.'lı Kanunla İş Kanununun 18. maddesine eklenen ek cümleye göre yer altı işçileri bakımından altı aylık kıdem şartı aranmayacaktır[110].

İşçinin altı aylık kıdeminin tespitinde, İş Kanununun 18. maddesinin 4. fıkrasında düzenlenen "*İşçinin altı aylık kıdemi, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir*", hükmü gereğince, aynı işverene

---

[107] *Çelik*/*Caniklioğlu*/*Canbolat*, 455; Y. 22. HD. 08.05.2012 T. 2011/16421 E. 2012/9247 K., Şahin *Çil*, **İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları**, 2011-2012 Yılları, 5. Baskı, Yetkin Yayınları, Aralık 2012, 212-214.

[108] Y. 22. HD. 17.03.2014 T. 2014/5691-6340, www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 23.06.2018); Y. 9. HD. 22.02.2006 T. 2006/320 E. 2006/3898 K., Çimento İşv. D. Kasım 2006, 49, Mustafa *Alp*, **İşçinin Feshe Karşı Korunması (İş Güvencesi Yasası)**, DEÜ Hukuk Fakültesi Dergisi, Online Erişim, http://hukuk.deu.edu.tr/dosyalar/dergiler/DergiMiz5-1/PDF/alp1.pdf (Erişim Tarihi: 28.12.2017), 9.

[109] Y. 22. HD. 22.01.2018 T. 2017/45868 E. 2018/959 K.; Y. 22. HD. 12.12.2017 T. 2017/43958 E. 2017/28461 K.; Y. 22. HD. 04.04.2017 T. 2017/30616 E. 2017/7665 K.; Y. 9. HD. 22.11.2017 T. 2017/692-18815; Y. 22. HD. 24.04.2017 T. 2017/30589 E. 2017/9403 K.; Y. 22. HD. 22.05.2017 T. 2017/33600 E. 2017/11865 K.; Y. 9. HD. 26.05.2005 T. 2005/12317 – 19404, www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 23.06.2018).

[110] *Süzek,* 577.

bağlı işyerlerinde farklı sürelerde çalıştırılan işçinin, bu çalışmalarında geçirdiği tüm süreler toplanarak hesaplama yapılacaktır[111].

Yukarıda belirtilen altı aylık kıdem hesaplarınken birleştirilen sürelerin aynı işverene bağlı farklı işyerleri olması, yani işvereni aynı olması yeterlidir. Bu iş yerlerinin aynı işkolunda, aynı coğrafi sınırlar içerisinde olması şart değildir.

İşçinin Holding veya şirketler topluluğu kapsamındaki çalışma sürelerinin birleştirilip birleştirilmeyeceği hususunda ise bu sürelerin birleştirilmeyeceği görüşü kabul edilmektedir[112].

Son olarak belirtmek gerekir ki, işverenin işçinin iş sözleşmesini feshederken altı aylık kıdeminin dolduğunu gözeterek, sırf bu sürenin dolmaması için, altı aydan kısa bir süre önce iş sözleşmesini feshederse, bu durumda bu fesih dürüstlük kuralına aykırı kabul edilerek geçersiz olduğu öne sürülebilecektir[113].

F. İŞÇİNİN KANUNDA BELİRTİLEN NİTELİKTE İŞVEREN VEKİLİ OLMAMASI

İş Kanunu, kanunun aradığı nitelikte işveren vekili olan işçileri açık düzenlemeyle iş güvencesi kapsamı dışında bırakmıştır. Bilindiği gibi, işyerinde, işveren adına hareket edip işin ve işletmenin yönetiminde görev alan kişilere işveren vekili denilmektedir[114]. İş Kanunu m. 18/son'da yer alan düzenlemede ise; daha farklı bir işveren vekili tanımına yer verilmiş ve fıkrada belirtilen işveren vekillerinin iş güvencesinden yararlanamayacağı belirtilmiştir. Gerçekten anılan fıkraya göre;

---

[111] Y. 22. HD. 25.09.2014 T. 2014/20739-25774; Y. 9. HD. 28.03.2012 T. 2010/7951 E. 2012/10425 K., www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 23.03.2018); *Centel, İş Güvencesi,* 48; *Kar, İş Güvencesi ve Uygulaması,* 184; *Süzek,* 578-579; *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat,* 460; *Narmanlıoğlu,* 501; Hediye *Ergin*, **Türk Ve Alman Hukukunda İş Sözleşmesinin Sağlık Nedeniyle Sona Ermesi**, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 2009, 75; Y. 9. HD. 17.01.2006 T. 2005/37159 E. 2006/363 K., Y. 9. HD. 28.12.2004 T. 2004/20387-29800, *Narter,* 67; *Çankaya/Günay/Göktaş,* 368-370.

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

[113] *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat,* 459; Centel*, İş Güvencesi,* 47; *Süzek,* 580; M*ollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal*, 339; *Eyrenci/Taşkent/Ulucan,* 203; Y. 9. HD. 09.11.2017 T. 2016/28920 E. 2017/17860 K., www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 14.02.2018)

[114] *Narmanlıoğlu,* 503; *Süzek,* 582; *Centel, İş Güvencesi, 4*9; *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat,* 461; Cevdet İlhan *Günay*, **İş Hukuku**, 3. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2004, 459; M*ollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal*, 339; *Eyrenci/Taşkent/Ulucan,* 203; Hale *Manav*, 30.

"*İşletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününü sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri hakkında 18, 19 ve 21. maddeleri ile 25. maddenin son fıkrası uygulanmaz".*

Maddede iki farklı kategoride işveren vekili düzenlendiği görülmektedir. İlk kategori olarak işletmenin bütününü yöneten işveren vekili ve yardımcılarını, ikinci kategoride ise işyerinin bütününü yöneten ve işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekillerini söyleyebiliriz. Düzenleme uyarınca, işveren vekilinin iş güvencesi kapsamı dışında bırakılabilmesi için; hem işyerinin bütününü sevk ve idare etmek hem de işçiyi işe alma ve çıkarma yetkisini haiz olmak gerekmektedir. Buna karşılık işyerinin bütününü yöneten ancak işçi alma ve çıkarma yetkisi olmayan ya da işçi alma ve çıkarma yetkisini haiz olmakla birlikte işyerinin bütününü yönetmeyen işçiler iş güvencesinden faydalanacaktır[115].

Yargıtay da bu konuda vermiş olduğu kararlarında;

"...4857 Sayılı İş Kanununun 18. maddesi uyarınca işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi işçinin işletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları veya işyerinin bütününü sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekili konumunda bulunmaması gerekir.

İş güvencesinden yararlanamayacak işveren vekilleri herşeyden önce, işletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekilleri ile yardımcıları olduğuna göre, işletmenin tümünü yöneten genel müdürler ile yardımcıları iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacaktır. Ancak belirtelim ki, işyerinde genel müdür veya genel müdür yardımcısı unvanının kullanılması tek başına iş güvencesi kapsamı dışında bulunma sonucunu doğurmaz. Önemli olan, kendisine temsil yetkisi verilip verilmediği ve işletmenin bütününü yönetip yönetmediğidir; bu hususta görev tanımı ve konumuna bakmak gerekir.

İş güvencesinden yararlanamayacak işveren vekillerinin ikinci grubunu, işletmenin değil de işyerinin bütününü yöneten ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleridir. Buna göre, işletmenin bütününü sevk ve idare edenler,

[115] *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat,* 461, 462.

başka bir şart aranmaksızın işveren vekili sayılırken; işletmenin değil de işyerinin bütününü sevk ve idare edenlerin 18'nci madde anlamında işveren vekili sayılabilmesi için ilave olarak, işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisini haiz olması şartı aranır. İşyerinin tümünü sevk ve idare ile işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi katlanmış olarak, birlikte aranır. Bu işyeri işletmeye bağlı bir işyeri de olabilir. Dolayısıyla bir banka şubesi müdürü ile fabrika müdürü, işyerini sevk ve idare etmekle beraber, özgür iradesi ile işçi alma ve işten çıkarma yetkisi yoksa İş Kanununun 18'nci maddesi anlamında işveren vekili sayılmaz. İş güvencesinden yararlanır. Aynı şekilde, işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan insan kaynakları müdürü ile personel müdürü, işyerinin tümünü yönetmediğinden iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilecektir. Ancak işletmeye bağlı bir işyerinde, bu işyerinin tümünü sevk ve idare eden, ayrıca işe alma ve işten çıkarma yetkisi olan işçi, iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaz. Dairemizin uygulaması da bu yöndedir. (26.05.2008 gün ve 2007/35929 Esas, 2008/12484 Karar sayılı ilamımız)…" demek suretiyle işyerinin sevk ve idaresinde yer alan ve işçi alma ve çıkarma yetkisi olan işveren vekilleri ile işletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekillerinin iş güvencesi kapsamı dışında olduğunu ifade etmektedir[116].

III. İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ

A. İŞ SÖZLEŞMESİNİN GEÇERLİ NEDENLE FESHİ

1. *Genel Olarak*

Fesih, sözleşmenin karşı tarafa yöneltilen tek taraflı bir irade beyanı ile derhal veya belirli sürenin geçmesi ile ortadan kaldıran yenilik doğuran bir haktır[117]. İş

[116] Y. 9. HD. 25.01.2018 T. 2016/33456 E. 2018/1280 K.; Y. 9. HD. 29.11.2017 T. 2016/29585 E. 2017/19387 K.; Y. 22. HD. 29.05.2017 T. 2017/33298 E. 2017/12470 K., www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 24.06.2018)

[117] Kemal *Oğuzman*/Turgut *Öz*, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, C. 1, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2014, 448.

sözleşmesinin feshi ise, işçi ile işveren arasında hizmet görmek üzere kurulan iş sözleşmesini sona erdirmeye yönelmiş tek taraflı irade beyanı olarak ifade edilebilir[118].

İş sözleşmesi, işçi veya işveren tarafından feshedilebileceği gibi, her ikisinin ortak iradesiyle (ikale) de sona erdirilebilecektir[119]. İş sözleşmesi, haklı ya da geçerli ve geçersiz nedenlerle feshedilebilir. Hukukumuz iş sözleşmesinin ancak geçerli nedenle feshi halini kabul etmekte, aksi halde işçinin feshe itiraz edebileceğini düzenlemektedir. Zira feshin geçerli sebebe dayandırılması başlığını taşıyan İş Kanunu m. 18'e göre; "*...işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır...*"[120]

Doktrinde geçerli neden, iş sözleşmesine derhal son vermeyi gerektirecek ağırlıkta olmamakla birlikte işçinin iş görme borcu üzerinde ciddi bir olumsuz etki doğurarak gerektiği şekilde ifasına olanak vermeyen neden olarak tanımlanmaktadır[121].

İş Kanunumuzda iş sözleşmesinin geçerli nedenle fesih sebepleri tek tek belirlenmemiştir. Ancak doktrin görüşleri ve yargı kararları ile geçerli fesih nedenleri genel olarak; işçinin yeterliliği veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin ya da işin gereklerinden kaynaklanan nedenler olarak sayılmıştır. Kanunun lafzında kullandığı işçinin yeterliliği ibaresinden, yetersizlik durumunu anlamak doğru olacaktır[122].

158 Sayılı ILO sözleşmesinde de işçinin işine son vermede geçerli nedene dayanma ilke olarak benimsenmiş; işçinin iş ilişkisine, işçinin yeterliliğine, davranışlarına veya işin yürütümüne ve işin gereklerine dayalı olarak iş sözleşmesinin

---

[118] *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat,* 425; *Süzek,* 531-532; *Narmanlıoğlu,* 344; M*ollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal*, 311; *Eyrenci/Taşkent/Ulucan,* 182.

[119] İkalenin geçerli olabilmesi için işçinin makul yararının bulunması gerektiği konusunda Bkz. *Centel, İş Güvencesi,* 31.

[120] Sarper *Süzek,* **İşçinin Yetersizliği Veya Davranışları Nedeniyle Geçerli Fesih**, A. Can Tuncay'a Armağan, 2005, 566.

[121] *Ulucan*, 76; *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat*, 465; *Narmanlıoğlu, 511*; M*ollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal*, 340-341; *Eyrenci/Taşkent/Ulucan,* 205; *Süzek,* 585-586; *Centel, İş Güvencesi,* 55.

[122] *Taşkent, İş Güvencesi ve Uygulaması,* 35; Ulaş *Baysal*, **İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Geçerli Sebeple İş Sözleşmesinin Feshi,** Ankara, 2011, 34; *Centel, İş Güvencesi,* 67; *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat,* 470; Etem, *Kara*, **İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Geçerli Nedenle Feshi Ve Sonuçları**, 2. Bası, Ankara 2008, 59.

sona erdirilebileceği ifade edilmiştir[123]. Başlığımız altında iş sözleşmesinin sona ermesinde geçerli neden olarak kabul edilen durumlar incelenecektir.

2. *İşçiden Kaynaklanan Nedenler*

İşçiden kaynaklanan geçerli nedenler doktrinde; işçinin verimsizliği (yetersizliği) ve işçinin davranışlarında ortaya çıkan olumsuzluk olarak sayılmaktadır. Alt başlıklar halinde bu geçerli fesih nedenleri incelenecektir.

a. *Verimsizlik / Yetersizlik*

İşçinin işini yapmaktaki verimsizliği ve yetersizliği iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshi sebeplerinden biridir. İşçinin verimsizliği kendi kusuruna dayanabileceği gibi, işçi tamamen kusursuz olsa da verimsizlik söz konusu olabilir[124].

İşçinin verimsizliği denildiği zaman akla, neye göre, kime göre verimsizlik sorusu gelebilir. Bu noktada kanun koyucu madde gerekçesinde bir takım örnekler vermiştir. Buna göre; "*ortalama olarak benzer işi görenlerden daha az verimli çalışma; gösterdiği niteliklerden beklenenden daha düşük performansa sahip olma, işe yoğunlaşmasının giderek azalması; işe yatkın olmama; öğrenme ve kendini yetiştirme yetersizliği; sık sık hastalanma; çalışamaz duruma getirmemekle birlikte işin gerektiği şekilde yapmasını devamlı olarak etkileyen hastalık, uyum yetersizliği, işyerinden kaynaklanan sebeplerle yapılacak fesihlerde emeklilik yaşına gelmiş olma halleri*" geçerli fesih nedenlerinden sayılacaktır[125].

Kanun gerekçesinde bu örnekler sayılırken aynı zamanda işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan sebeplerin, hangi durumlarda geçerli sebeplerden sayılacağının ancak yargı kararları ile zaman içinde belirlenerek zenginleşebileceği de

---

[123] *Centel, İş Güvencesi,* 67; *Süzek, 586;* Melis *Fidan*, **İşe İade Davası Ve Sonuçları**, DEÜ SBE Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2006, 59; *Eyrenci/Taşkent/Ulucan,* 205.

[124] *Eyrenci/Taşkent/Ulucan,* 205; *Süzek,* 586; *Narmanlıoğlu,* 514; Hale *Manav,* 39; M*ollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal,* 341.

[125] *Centel, İş Güvencesi,* 59; Bkz. https://tisk.org.tr/tr/e-yayinlar/is_kanunu_yenilenmis_4__baski/pdf_is_kanunu_yenilenmis_4__baski.pdf, 96 (Erişim Tarihi: 07.01.2018).

ifade edilmiştir. Bu ifade doğrudur. Zira iş hukuku uyuşmazlıkları kişiden kişiye, olaydan olaya farklı özellikler göstermektedir.

İşçinin verimli olması, işini en iyi ve doğru şekilde, en az masraf ve maliyetle gerçekleştirmesi demektir. İşçinin performansı ise, üretim sürecinde harcadığı ve üretime kattığı emeğin kalitesi ve düzeyidir[126]. İşçinin verimlilik performansı objektif kriterlerle yaptığı işin özelliği de dikkate alınarak ölçümlenmelidir. Örneğin, bir kıyafet mağazasında çalışan işçi için yaptığı satım miktarı ve müşteri memnuniyetinin ölçümlenmesi performansında objektif kriterken, bir garson için masaları gereği gibi temiz ve düzenli hazırlaması objektif kriter olabilir[127].

İşçinin yetersizliği mesleki olabileceği gibi fiziki olarak da baş gösterebilir. İşçinin fiziki yetersizliği makul ölçüler dâhilinde iş sözleşmesi feshini gerektiriyorsa bu durum geçerli sayılacaktır. Ancak bir işçinin fiziki yetersizliği nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için, bu yetersizliğin işyerinin olağan işleyişini bozması, işin gerektiği gibi yapılamamasına sebep olması gerekmektedir[128]. Yani işçinin yetersizliği ile işte görülen olumsuz durum arasında illiyet bağı kurulabilmelidir[129]. Yargıtay bu konuda vermiş olduğu kararında işçinin sık sık hastalanmasının işyerinde devamsızlık oluşturacağını, bu devamsızlığın ise işyerinde olumsuzluklara yol açacağını ifade ederek sık rapor alma halini işçinin yetersizliği olarak değerlendirmiştir[130].

---

[126] Nurşen *Caniklioğlu,* **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, 74; *Çelik*/*Caniklioğlu*/*Canbolat*, 470; Durmuş *Özcan*, **İş Hukukunda Fesih Ve İş Güvencesi**, Adalet Yayınevi, Şubat 2013, 156; *Kar, İş Güvencesi,* 349-350; *Centel, İş Güvencesi,* 73.

[127] Ömer *Ekmekçi*, **4773 Sayılı İş Güvencesi Yasası Karşısında Yargının Durumu Ve Ortaya Çıkabilecek Uygulama Sorunları Üzerine**, MESS Mercek Dergisi, Ekim 2002, Özel Sayı, 102, Bkz. *Çankaya/Günay/Göktaş*, 73

[128] Yargıtay 9. HD. 26.04.2004 T., 2007/3740-15625 S.'lı kararında; *"...Mahkemece uzman bilirkişi yardımı ile işyerinde keşif yapılara; yaptırılan işin standartlara uygun olup olmadığı, uygun ise davacının makul bir süreçte aynı işi yapan diğer işçilere göre bir performans düşüklüğü gösterip göstermediği, böyle bir performans eksikliği varsa bunun arızi mi, yoksa sürekli mi olduğu ve bunun sonucunda bir üretim düşüklüğü meydana gelip gelmediği saptanmalı, bu durumlar 18. Madde içeriğinde değerlendirilerek sonucuna göre hüküm kurulmalıdır."* Demek suretiyle verimsizlikle ortaya çıkacak menfi durum arasında kurulacak illiyet bağına vurgu yapmıştır., Bkz. *Çankaya/Günay/Göktaş*, 73.

[129] *Narter*, 108.

[130] Y. 9. HD. 22.01.2018 T. 2016/35051 E. 2018/768 K., www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 21.06.2018), *Centel, İş Güvencesi,*71.

Bu aşamada belirtmek gerekir ki, işçinin mesleki yetersizliğinin fesih nedeni olabilmesi için yetersizliğin sürekli hale gelmesi gerekir[131]. Yıllarca verimli ve yeterli şekilde çalışmış bir işçinin, insan olmanın bir sonucu olarak yaşayabileceği çeşitli sıkıntılardan dolayı hayatının belirli dönemlerinde inişler ve çıkışlar olabileceği, belirli bir dönem içerisinde verimsiz çalışabileceği makul görülmelidir[132]. Bunun yanında, performans değerlendirilirken işçinin yaşı, metal yorgunluğu, tecrübesi gibi hususlar göze alınmalıdır.

İşçinin performans nedeniyle iş sözleşmesinin feshinde, fesihten önce işçinin uyarılması[133], gerekirse performansının düşük olduğu konuda eğitime tabi tutulması, mümkünse başka bir bölümde istihdam edilmeye çalışılması gerekir. Bu çaba iş sözleşmesinin feshinde son çare ilkesinin bir gereğidir[134]. Bütün bunlara rağmen işçinin performansında iyileşme olmuyorsa iş sözleşmesinin feshinde geçerli neden olarak kabulü mümkün olacaktır[135].

Mahkemece yapılacak denetimde ise, performans ölçütlerinin denetimi yapılamayacak ancak ölçütlerin herkese eşit ve objektif şekilde uygulanıp uygulanmadığı denetlenebilecektir[136]. Yargıtay, performans nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilmesi konusunda verdiği bir kararda, performans ölçütlerinin işçiye önceden yazılı olarak tebliğ edilip edilmediği, ölçütlerin objektif ve herkese eşit şekilde uygulanıp uygulanmadığı, hedeflerin makul ve gerçekçi olup olmadığı, işçiye verilen işin işçinin uzmanlığı görev tanımı içinde kalıp kalmadığının denetlenmesi gerektiğini ifade etmiştir[137].

---

[131] *Süzek*, 592. Y. 9. HD. 18.03.2008 T. 2008/27584-5327; *Özcan*, 157.
[132] *Çankaya/Günay/Göktaş*, 73.
[133] *Süzek*, 593.
[134] Ali *Güzel,* **İşletmesel Kararların Keyfilik Denetimine Tabi Olması ve Geçerli Nedenle Fesihte Son Çare (Ultima Ratio) İlkesinin Getirilmesi,** Çalışma ve Toplum, S. 4, 2005, 159 vd.; *Süzek,* 617; M*ollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal,* 347.
[135] *Süzek,* 591; *Özcan*, 157.
[136] *Özcan*, 159.
[137] Y. 22. HD. 15.03.2018 T. 2018/3375-6973, www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 24.06.2018); Y. 22. HD. 20.09.2011 T. 2011/192-929, *Özcan*, 157.

b. *İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Nedenler*

İşçinin davranışları nedeniyle iş ilişkisinin sürdürülemeyecek hale gelmesi de iş sözleşmesinin geçerli nedenle fesih sebebidir[138]. Bu sebepler, sözleşmenin derhal feshine elverecek ağırlıkta olmamakla birlikte basit bir uyarı ile de geçiştirilecek hafiflikte olmayan ve bu yönüyle iş ilişkisinin bozulmasına sebebiyet vererek feshine imkân sunan sözleşmeye kusurlu aykırılık halleri olarak tanımlanmaktadır[139].

Bu noktada iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshine sebebiyet verecek davranışlarla, geçerli nedene sebebiyet verecek davranışların arasındaki farkı kısaca izah etmek gerekmektedir. İş sözleşmesinin geçerli nedenle feshinde, işçinin davranışları nedeniyle *güven ilişkisi sarsılmakta* ancak iş ilişkisi sürdürülebilir olmaktadır. Bunun aksine işçinin haklı nedenle fesih gerektirecek davranışlarında ise işçi işveren arasındaki *güven ilişkisi temelinden çökmektedir.* Böyle bir durumda işverenin iş sözleşmesini devam ettirmesi beklenemeyecek ve derhal fesih hakkı olacaktır[140].

İş Kanunumuzda işçinin verimsizlik ve yetersizlik sebepleri sayılmadığı gibi hangi davranışların fesih nedeni olabileceği de sayılmamış, bunlara madde gerekçesinde örnekseme yoluyla yer verilmiştir.

İş Kanunu m. 18'in gerekçesine göre"*...işverene zarar vermek ya da zararın tekrarı tedirginliğini oluşturmak; işyerinde rahatsızlık verecek şekilde çalışma arkadaşlarından borç para istemek; arkadaşlarını işverene karşı kışkırtmak; işini uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmek; işyerinde iş akışını ve iş ortamını olumsuz etkileyecek bir biçimde diğer kişilerle ilişkilere girmek; sık sık işe geç gelmek ve işini aksatarak iş yerinde dolaşmak; amirleri veya iş arkadaşları ile*

[138] *Centel, İş Güvencesi,* 85; *Narmanlıoğlu,* 513; *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat,* 478-479; *Süzek,* 594.
[139] M*ollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal,* 343; *Ulucan, İş Güvencesi,* 33.
[140] Y. 9 HD. 05.02.2018 T. 2017/683 E. 2018/1581 K., www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 25.06.2018); *Süzek,* 595; *Alpagut, İş Sözleşmesinin Feshi,* 216; *Güzel, İş Güvencesi,* 46; *Kar, İş Güvencesi,* 343.

ciddi geçimsizlik göstermek, sıkça ve gereksiz yere tartışmaya girişmek…" işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli fesih sebeplerine örnek gösterilebilir[141].

Gerekçede bu davranışlar için, 25 inci maddede belirtilen derhal fesih için öngörülen sebepler niteliğinde olmamakla birlikte, iş sözleşmesine aykırı davranışlar tanımlaması yapılmaktadır[142]. Buradaki ayırıcı nokta, işçinin davranışlarından kaynaklanan olumsuz durumların, işçiyle yolların derhal ayrılmasını gerektirmemekle birlikte, iş yerinde olumsuzluk oluşturmasıdır.

Bunun yanında işçinin, iş yerinde olumsuzluk oluşturmamakla birlikte sosyal ve etik bakımından olumsuz kabul edilen bir takım davranışlarda bulunması halinde, bu davranışlar geçerli fesih nedeni oluşturmayacaktır. Nitekim geçerli nedenle feshe yol açan işçi davranışları, işyerinin düzeni ile işyerindeki uyumu bozup ortadan kaldıran hareketler olarak tanımlanmaktadır[143]. Bu nedenle iş yerine yansımayan işçi davranışları feshe esas tutulamayacaktır.

3. *İşletmenin, İşyerinin Ya da İşin Gereklerinden Kaynaklanan Nedenler*

İş Kanunu m. 18'e göre iş sözleşmesinin feshinde geçerli nedenler sadece işçiden kaynaklanmayabilir[144]. İşletme, işyeri ve işin gerekleri ile fesih, işçinin şahsıyla ilgisi bulunmayan, işverenin içinde bulunduğu ekonomik sorunlara, yeniden yapılanma gereklerine ya da teknolojinin getirdiği yeniliklere ayak uydurma mecburiyetine bağlı olarak, bazı işçilerin yapmakta oldukları işin ortadan kalkması veya niteliğinin değişmesi nedeniyle çalışma devam etmesi ihtiyacının kalmaması nedeniyle gerçekleştirilen fesih olarak tanımlanmaktadır[145]. Kanuna göre işveren, "*İşletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan*" geçerli bir nedenle iş sözleşmesini feshedebilecektir. Bu fesih sebeplerinde; İş Kanunu m. 19/II'nin mefhumu muhalifinden de anlaşıldığı üzere; işçinin herhangi bir olumsuzluğa yol açan durumu ya da davranışı

---

[141] Bkz. https://tisk.org.tr/tr/e-yayinlar/is_kanunu_yenilenmis_4__baski/pdf_is_kanunu_yenilenmis_4__baski.pdf, 96 (Erişim Tarihi: 07.01.2018).

[142] *Centel, İş Güvencesi,* 85.

[143] *Centel, İş Güvencesi,* 86.

[144] Hakan *Keser,* **İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep**, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016, 393.

[145] *Ulucan, İş Güvencesi,* 58; *Süzek,* 606; *Narmanlıoğlu,* 515; *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat,* 490; M*ollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal,* 344-345; *Eyrenci/Taşkent/Ulucan,* 208.

bulunmaması ve feshe sebebiyet vermemesi nedenleriyle fesih öncesinde işçinin savunmasının alınmasına gerek bulunmamaktadır[146].

İş Kanunumuz işçiden kaynaklanan nedenlerde olduğu gibi, işletme, işyeri veya işin gereklerinden kaynaklanan nedenlerin neler olduğunu da saymamış, bu nedenler hakkında herhangi bir kıstas vermemiştir.

Kanunun madde gerekçesinde; işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebeplerin, işletme ya da işyeri içinden ve dışından kaynaklanan sebepler olarak iki yönde değerlendirilebileceği ifade edilmiştir.

Buna göre iş yeri dışından kaynaklanan sebepler; "*Sürüm ve satış olanaklarının azalması; talep ve sipariş azalması; enerji sıkıntısı, ülkede yaşanan ekonomik kriz, piyasada genel durgunluk, dış pazar kaybı, hammadde sıkıntısı gibi sebeplerle işyerinde işin sürdürülmesinin olanaksız hale gelmesi*" olarak ifade edilmiştir.

İşyeri içi sebepler ise; "*Yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması; işyerinin daraltılması; yeni teknolojinin uygulanması; işyerlerinin bazı bölümlerinin iptal edilmesi; bazı iş türlerinin kaldırılması*" olarak ifade edilmiştir[147].

İşveren bu sebeplerden birinin varlığını ve işyerinde işin sürdürülmesinin olanaksız hale geldiğini ispatlaması gerekmektedir. Bu ispat her türlü delille ortaya konulabilecektir.

Yargıtay bu konuda vermiş olduğu bir kararda, işyerinde siparişlerin azalması sonucunda yapılan fesihte, sipariş azalmasının işçi çıkarmayı zorunlu kılıp kılmadığı, sipariş azalmasının geçici olup olmadığı, feshin son çare olup olmadığının yerinde yapılacak inceleme ile araştırılarak sonuca gidilmesi gerektiğine karar vermiştir[148].

---

[146] *Centel*, *İş Güvencesi*, 105.

[147] Bkz. https://tisk.org.tr/tr/e-yayinlar/is_kanunu_yenilenmis_4__baski/pdf_is_kanunu_yenilenmis_4__baski.pdf, 97, (Erişim Tarihi: 13.01.2018).

[148] Y. 9. HD. 18.04.2018 T. 2017/24063 E. 2018/8966 K.; Y. 22. HD. 15.03.2018 T. 2018/3375 E. 2018/6973 K.; Y. 9. HD. 22.01.2007 T. 2006/37504 E. 2007/86 K., www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 25.06.2018).

Kanun gerekçesindeki örnekler Yargı kararlarıyla çoğaltılabilecektir. Ancak belirtmek gerekir ki Yargıtay'a göre işletme, işyeri ve işe ilişkin nedenler, henüz gerçekleşmemiş ve gerçekleşip gerçekleşmeyeceği kesinlikle bilinemiyorsa geçerli neden olarak gösterilemez[149].

İşletme gerekleri ile fesih ise, ekonomik nitelikteki objektif nedenlerle işçinin çalışma imkânının ortadan kalkması ve bunun sonucunda işyerindeki işçi sayısının işgücü ihtiyacına göre yeniden uyarlanması ihtiyacı olarak tanımlanmaktadır[150].

Yargıtay bu konuda vermiş olduğu bir kararında;

"...Bu kapsamda, işveren fesihle ilgili karar aldığını, bu kararın istihdam fazlası meydana getirdiğini, tutarlı şekilde uyguladığını ve feshin kaçınılmaz olduğunu ispatlamalıdır." demek suretiyle, istihdam fazlası iddiası ile yapılacak fesihte, kararın tutarlı şekilde uygulanarak, son çare ilkesinin de gözetilmesi gerektiğini ifade etmiştir[151].

Bu fesih türünde inceleme yaparken, işverenin Anayasa tarafından güvence altına alınan çalışma ve sözleşme özgürlüğüne dayanarak işletmesel karar alabileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Bu kapsamda mahkemenin yapacağı denetim, işletmesel kararın yerinde olup olmadığı şeklinde değil, işçilere objektif kıstaslar altında ve eşit şekilde uygulanıp uygulanmadığı yönünde olabilecektir[152]. Bu durumda mahkemece keyfi bir uygulamada bulunulduğu kanaati oluşursa iş sözleşmesinin feshinin geçersizliği ile işçinin işe iadesine karar verilmesi gereklidir. Bunun yanında fesih, akılcı ve mantıklı, objektif bir nedene dayanıyor ve tüm işçilere eşit şartlarda uygulanmaktaysa işçinin davası reddedilecektir[153].

---

[149] Y. 9. HD. 10.11.2003 T. 2003/18919-18913, *Mollamahmutoğlu / Astarlı*, 881.

[150] Engin, *Murat*. **İş Sözleşmesinin İşletme Gerekleri İle Feshi**, İstanbul, 2003, 35-36; Hüseyin Orkun *Alsulu*, **Geçerli Fesih ve İşe İade Davalarında Usul**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2009, 23.

[151] Y. 9. HD. 22.01.2018 T. 2016/34755 E. 2018/776 K., www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 25.06.2018); *Narmanlıoğlu,* 515.

[152] *Centel, İş Güvencesi,* 112; *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat,* 493; *Narmanlıoğlu,* 515; *Eyrenci/Taşkent/Ulucan,* 209.

[153] *Fidan*, 63; *Soyer, Feshe Karşı Koruma*, 49-50.

4. *Feshin Son Çare Olması İlkesi (Ultima Ratio)*

Feshin son çare olması ilkesi, iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshinin düzenlendiği İş Kanununun 18. maddesinde yazılı metin olarak yer almamaktadır. Maddenin gerekçesinde ise geçerli fesih kavramına uygun yorum yapılırken fesihten kaçınma imkânı olup olmadığı araştırılmalıdır ifadesi ile feshin son çare olması ilkesine işaret edilmiştir. Yargıtay da ilkenin kanunda doğrudan yer alıp almadığına bakmaksızın karalarında benimsemekte ve uygulamaktadır[154].

Doktrinde, feshin son çaresi olması ilkesinin iş güvencesinin özünde bulunduğu, bu sebeple feshin son çare olarak düşünülmesi gerektiği kabul edilmektedir[155]. Yine doktrindeki görüşlere göre feshin son çare olması ilkesi, hem işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan fesihlerde, hem de işçinin yetersizliği veya davranışları nedeniyle yapılacak fesihlerde uygulanmalıdır[156].

Bunun yanında doktrinde, ilkenin kanuni temeli bulunmaması nedeniyle, zorunlu olarak uygulanması gerekmediği yönünde de görüşler bulunmaktadır[157].

Feshin son çare olması ilkesine göre feshin geçerli kabul edilebilmesi için, işletme gereklerinden kaynaklanan geçerli bir neden bulunması yeterli değildir. İşverenin işçiyi işte tutma konusunda tüm imkânları kullanmış olması buna rağmen feshin kaçınılmaz hale gelmiş olması gerekir. Bu nedenle fesihle ulaşılmak istenen sonuca daha hafif yöntemlerle ulaşılıp ulaşılamayacağının saptanması gerekmektedir[158].

Yargıtaya göre feshin son çare olması ilkesinin tatbikinde, işçinin fesihten önce uyarılmış olup olmadığı araştırılmalıdır. Aynı yönde ILO'nun 166 sayılı Tavsiye

---

[154] *Centel, İş Güvencesi*, 113.

[155] *Alpagut, İş Güvencesi,* 226; M*ollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal,* 347; Mesut *Ulusoy*, **İşletme, İşyeri ve İşin Gerekleri Nedeniyle Fesih,** MESS İşveren Gazetesi, XLVII, S. 843, Şubat 2010, 10; *Narter*, 76; Son çare ilkesinin bağlayıcı olmadığı gerekçesi ile uygulama zorunluluğu olmadığı yönünde Bkz. *Ekmekçi, İşe İade Davaları,* 168.

[156] *Eyrenci/Taşkent/Ulucan*, 209.

[157] Ömer *Ekmekçi*, **Yargıtay'ın İşe İade Davalarına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi**, Legal İSGDH I, 1(2004), 168; Hale *Manav*, 51.

[158] *Centel, İş Güvencesi*, 113; Ali *Güzel*, **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), 61-62.

Kararının 7. maddesinde de, işçinin davranışı ve yetersizliğine dayanıldığı hallerde işçinin uyarılmasına rağmen sonuç alınamamış olması gerektiği ifade edilmektedir[159].

Uygulamada ve yargı kararlarında ayrıca işçinin işyerinde bir başka bölümde ya da aynı işveren çatısı altındaki başka bir işyerinde değerlendirme imkânının olup olmadığının araştırılması gerektiği ifade edilmektedir[160].

Bunun yanında yine uygulamada, şayet işletme, işyeri veya işin gereğinden kaynaklanan nedenler bulunmaktaysa fesihten önce mümkün olduğu ölçüde, esnek çalışma yöntemlerinin uygulanması, işçinin rızası ile çalışma sürelerinin kısaltılması, varsa fazla mesailerin kaldırılması ve işin zamana yayılması gibi tedbirlerin alınması, akabinde bir sonuç alınamazsa fesih yoluna gidilmesi gerektiği ifade edilmektedir[161]. Bu durum özellikle geçici nitelikte iş yoğunluğunun azaldığı hallerde denenmeli, kısa çalışma yoluyla iş ilişkisinin sürdürülmeye çalışılması gerekmektedir[162].

Görüldüğü gibi feshin son çare olması ilkesi hem işçiden hem de işyeri veya işletmeden kaynaklanan nedenlerle ortaya çıkabilecek geçerli fesih nedenine derhal başvurulmaması, iş ilişkisinin sürdürülmeye çalışılması, bu yönüyle iş istikrarının sağlanması amacına hizmet etmektedir. Gerçekten de feshin son çare olması ilkesi sayesinde iş güvencesinin esas sağlamak istediği devamlılık unsuruna ulaşılmış olacak, ufak sorunlar bahane edilerek iş sözleşmesinin sona erdirilmesinin önüne geçilmiş olacaktır. Bu yönüyle feshin son çare olması ilkesi, geçerli nedenlerle fesihte ortaya çıkabilecek suiistimalleri de engelleyecektir.

---

[159] *Çankaya/Günay/Göktaş*, 98; *Soyer, Feshe Karşı Koruma*, 52.

[160] Y. 9. HD. 06.02.2018 T. 2017/19680 E. 2018/1692 K., www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 25.06.2018); Y. 9. HD 22.12.2008 T. 2008/39933-34838; *Centel*, 114; *Çankaya/Günay/Göktaş*, 99.

[161] Y. 22. HD. 22.01.2018 T. 2017/45056 E. 2018/982 K.,; Y. 9. HD. 28.11.2017 T. 2016/31276 E. 2017/19166 K.; Y. 9. HD 08.07.2003 T. 2003/12442-13123; *Centel*, 114; *Çankaya/Günay/Göktaş*, 98.

[162] Y. 22. HD. 20.12.2017 T. 2017/44870-30216 K., www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 25.06.2018); Zeycan *Ünüvar,* **İş Hukukunda İşe İade Davaları Ve Uygulama Sorunları**, Yüksek Lisans Tezi, Sivas, Haziran 2010, 51.

B. İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİNDE USUL VE ŞEKİL

1. *Genel Olarak*

4857 sayılı İş Kanununun 19. maddesinde, iş güvencesi kapsamında bulunan işçilerin iş sözleşmesinin belirli kurallar dâhilinde ve şekil şartları ile feshedilebileceği düzenlenmiş, aksi yöndeki uygulamada fesih için geçerli bir neden olsa bile sırf usul ve şekil şartlarına uyulmamış olması nedeniyle feshin geçersiz olacağı kabul edilmiştir.

Bu kuralın uygulamasında işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkının saklı olduğunda şüphe yoktur. Derhal fesih hakkının doğduğu durumlarda işveren, herhangi bir yazılılık gerekmeksizin, iş sözleşmesini sözlü olarak da feshedebilecektir[163].

Bu bölümde işverenin geçerli fesih hallerinde uyması gereken usul ve şekil kuralları incelenecektir.

2. *Fesih Bildiriminin Süresi*

4857 sayılı İş Kanununda feshin geçerli sebebe dayandığı hallerde, fesih bildiriminin hangi süre içerisinde yapılacağı düzenlenmemiştir. Bunun yanında iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedileceği hallerde ise İş Kanunu m. 26/1 uyarınca fesih bildiriminin haklı nedenin ortaya çıktığı tarihten itibaren altı iş günü içerisinde yapılması gerekmektedir[164].

Geçerli nedenle fesih süresinin Kanunda düzenlenmemiş olması isabetlidir. Zira geçerli nedenin ortaya çıkması, fesihle sonuçlanacak sürece gidene kadar iş sözleşmesi feshedilmeksizin çözüm üretilmeye çalışılması geçerli nedenle feshin şartıdır. Bu doğrultuda fesih öncesi alınması gereken tedbirler için bir süre öngörmek hakkaniyete uygun olmayacaktır.

---

[163] Y. HGK. 17.01.2018 T. 2015/22-1246 E. 2018/21 K., www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 25.06.2018); Y. HGK. 08.11.2017 T. 2015/22-1570 E. 2017/1295 K., www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 25.06.2018) *Narter*, 118.

[164] *Süzek,* 623; M*ollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal,* 353; *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat,* 505.

Fesih için kesin bir süre öngörülmüş olmasa da, fesih bildiriminin geçerli fesih nedeninin ortaya çıkmasından itibaren iyi niyet kurallarına uygun olarak makul bir süre içerisinde yapılması gerektiği kabul edilmektedir[165].

Makul sürenin belirlenmesinde işverenin süregelen tutumu ve işçide işverenin feshe başvurmayacağı yönünde haklı bir güven oluşturup oluşturmadığı dikkate alınmalıdır. İşçide artık feshe başvurulmayacağı yönünde bir güven oluşmuşsa bu güvene üstünlük tanımak gerekmektedir. İşverenin aksi yöndeki tutumu çelişkili davranış sayılacağı için çelişkili davranış ilkesi gereği bu tutum korunmamalıdır[166].

Yargıtay da geçerli nedenle feshin haklı nedenle fesihte olduğu gibi altı günlük süre içerisinde yapılmasının gerekmediği konusunda vermiş olduğu bir kararda; "… *İş sözleşmesinin İş Kanununun 26. maddesinde öngörülen 6 iş günlük hak düşürücü süre geçtikten sonra feshedilmesi halinde fesih haksız duruma gelmekte ve davacı diğer koşulları mevcutsa ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanmaktadır. Ancak salt sözü edilen sürenin geçirilmiş olması, kural olarak, feshi geçersiz hale getirmez. Haklı nedene dayanmayan feshin geçerli nedene dayanması mümkündür. Dairemiz uygulamasına göre geçerli nedenle fesih için feshin makul bir süre içinde yapılmış olması yeterlidir. Bu nedenle, 6 iş günlük süre geçtiği gerekçesi ile feshin geçerli nedene dayanmadığı sonucuna varılmış olması doğru değildir*…" şeklinde hüküm tesis edilmiştir[167].

158 sayılı ILO Sözleşmesinin uygulama esaslarını belirleyen 166 sayılı İşverenin Girişimi Üzerine Çalışanın İşine Son verilmesine İlişkin Tavsiye Kararına göre; işçi davranışları nedeniyle fesihte, işçi davranışlarının fesih için geçerli neden oluşturabilmesi için bu davranışın en az bir defa tekrarlanması ve bundan sonra makul bir süre geçtikten sonra fesih hakkının kullanılması gerekmektedir.

---

[165] Ali *Güzel*, **İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi**, İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar Ve Çözüm Önerileri Toplantısı, İş Güvencesi, Sendikalar Yasası Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası, 2004, (İş Güvencesi), 80; *Süzek*, 623; Hale *Manav*, 59.

[166] *Çankaya/Günay/Göktaş*, 105.

[167] Y. 9. HD. 22.02.2007 T. 2006/28054 E., 2007/366 K., Hale *Manav*, 59; Aynı yönde Y. 9. HD. 27.01.2005 T. 2004/26072 E. 2005/2011 K.,, Y. 9. HD. 06.07.2005 T. 2007/18273-23900; Gözde *Demet*, **Türk İş Hukukunda İşe İade Davasının Sonuçları,** Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2013, 20.

İşçinin yetersizliğine dayalı fesihte ise, işveren tarafından işçinin uyarılması, uyarı üzerinden makul bir süre geçmesi ve bu süre geçmesine rağmen işçide yeterli değişiklik olmaması halinde fesih hakkının kullanılması gerekmektedir[168].

3. *Feshin Şekli*

Fesih sebebinin geçerli nedene dayanması halinde, feshin nasıl yapılması gerektiği İş Kanununun 19. maddesinde açıkça düzenlenmiştir. Maddeye göre; "*İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır*." Maddede belirtilen kurallara uyulmaması halinde, örneği feshin yazılı olarak yapılmaması ya da fesih metninde, fesih nedeninin muğlak olarak ifade edilmesi halinde fesih nedeninin geçerli olup olmadığına bakılmaksızın gerçekleştirilen fesih geçersiz feshin sonuçlarını doğuracaktır[169].

Bunun yanında yukarıda da ifade edildiği gibi, fesih yalnızca geçerli nedene dayanıldığı hallerde şekle tabidir. Haklı nedenle fesihte böyle bir şekil öngörülmemiştir[170].

a. *Feshin Yazılı Yapılması*

İş Kanunu m. 19/1 hükmüne göre, işveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak zorundadır. Yasa hükmünün açık olarak belirttiği üzere feshin yazılı olarak yapılması bir geçerlilik şartıdır. Bu şekle uymayan fesihler ayrıca bir araştırmaya gerek olmaksızın geçersiz feshin sonuçlarını doğuracaktır[171].

Kanun feshin yazılı olmasını açıkça belirttiğinden, işveren tarafından feshin sözlü olarak yapıldığının ispat edilmesi sonucu değiştirmeyecektir[172]. Yargıtay da vermiş olduğu kararında; "*... Yazılı şekil, ayrıca açıklık, aleniyet ve ispat fonksiyonuna haizdir. Yazılı şekil, 4857 sayılı İş Kanunun 18. maddesi uyarınca yapılacak fesihler*

---

[168] Y. 22. HD. 11.04.2017 T. 2017/31123-8194; Y. 7. HD. 07.03.2016 T. 2015/41306 E. 2016/5498 K., www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 25.06.2018); *Süzek,* 624; *Demet*, 20; *Aktay*/*Arıcı*/*Kaplan*, 168.

[169] *Ertabak*, 381.

[170] *Centel*, *İş Güvencesi*, 121.

[171] *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat,* 502; *Narmanlıoğlu,* 517; M*ollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal,* 350; *Eyrenci/Taşkent/Ulucan*, 214; *Süzek*, 624; Mücahit *Kılıç,* **İş Güvencesi Kapsamındaki İşçilerin İş Sözleşmelerinin Sona Ermesi ve İşe İade**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2009, 104.

[172] *Centel*, *İş Güvencesi*, 122.

için geçerlilik şartı olarak aranmaktadır…" ifadesini kullanarak yazılılık unsurunu açıkça benimsediğini ifade etmiştir[173].

Fesih bildirim yazısı işçi tarafından bizzat el yazısı ile imzalanmalıdır. Bunun yanında noter kanalıyla yapılacak fesih bildirimleri de geçerli olacaktır. Fesih metninin imzalanmasında ayrıca fesih tarihinin de not edilmesi gerekmektedir.

Yargıtay, işveren tarafından hazırlanan fesih yazısında tarih ve işçinin imzası olmasına rağmen, yazının işçiye ne zaman tebliğ edildiğinin belirlenememesi nedeniyle, işçiye tebliğ tarihinin araştırılmasını ve sonuca göre karar verilmesi gerektiğini kabul etmiştir[174]. Bu kararda Yargıtay, feshin işçiye tebliğ edilmesi ile birlikte gerçekleştiğini, ancak iş güvencesi hükümlerinin uygulaması bakımından yapılacak altı aylık kıdem, otuz işçi koşulunun aranacağı zaman gibi denetimlerin sağlıklı yapılabilmesi bakımından feshin tebellüğ tarihini araştırmaktadır.

b. *Fesih Bildiriminde Fesih Nedeninin Açık ve Kesin Şekilde Yer Alması*

İş Kanunu m. 19/1 uyarınca geçerli nedenle yapılacak fesihlerde fesih nedeninin açık ve kesin olarak yazılı fesih metninde yer alması gerekmektedir. Kanunun gerekçesinde de bu husus; "*fesih sebebinin açık ve kesin olarak belirtilmesi, feshin geçerliliği veya geçersizliğinde ispat bakımından kolaylık sağlayacaktır*" şeklinde ifade edilmiştir[175].

İş Kanununun fesih nedeninin açık ve kesin şekilde yer almasına ilişkin düzenlemesi emredici niteliktedir ve fesih metninde nedenin yer almaması halinde gerçekleştirilen fesih geçersiz sayılacaktır[176].

---

[173] Y. 9. HD. 27.11.2017 T. 2016/30790 E. 2017/19101 K., www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 25.06.2018) Y. 9. HD. 18.03.2008 T. 2007/26203 E. 2008/5305 K.; *Centel, İş Güvencesi*, 122; Haklı nedenle fesihte feshin yazılı şekilde yapılması ve nedenin açık ve kesin olarak belirtilmesinin geçerlilik şartı olmadığı konusunda Bkz. Y. 9. HD. 11.10.2017 T. 2016/23297 E. 2017/15409 K., www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 25.06.2018)

[174] Y. 9. HD. 03.04.2006 T. 2006/4980-8257; *Kılıç,* 105.

[175] *Süzek,* 624; Mehmet *Uçum*, Ramazan *Çakmakçı,* **Gerekçeli, Atıflı, Karşılaştırma Tablolu Eski Ve Yeni Kanun Metinleri İle Birlikte İş Kanunu ve İlgili Temel Mevzuat**, Legal Yayıncılık, 2003, 53.

[176] *Ertekin*, 671; Y. 9. HD. 19.12.2016 T. 2016/14629-22345.

Yargıtay da bu konuda vermiş olduğu kararında;

"Somut uyuşmazlıkta, her ne kadar mahkemece feshin haklı nedene dayandığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiş ise de, davalı, davacının iş akdini kıdem ve ihbar tazminatlarını ödeyerek feshetmiştir. Davalı fesih bildiriminde kurum içi uyuşmazlıktan bahsetmiş ancak bu uyuşmazlığın ne olduğuna dair bir açıklamada bulunmamıştır. Ayrıca feshin de haklı veya geçerli nedene dayandığına dair bir açıklamada da bulunmamıştır. Bu delil durumuna göre işverenin, davacının iş akdini, mahkemenin belirlediği eylem sebebiyle geçerli sebeple feshettiği anlaşılmaktadır. Geçerli fesih ise şekil kurallarına tabi olup fesih öncesi işçinin savunmasının alınmaması ve fesih nedeninin açık ve kesin bir şekilde belirtilmemesi tek başına feshi geçersiz kılar.

Somut uyuşmazlık bakımından geçerli fesih yapıldığı halde davacının savunması alınmamış, fesih nedeni kesin ve açık bir şekilde belirtilmemiştir. Feshin bu sebeple geçersiz olduğunun kabulüyle davanın kabulü gerekirken yanılgılı değerlendirme ile davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." demek suretiyle fesihte nedenin açık ve kesin şekilde yer almamasının feshi tek başına geçersiz kılacağını kabul etmiştir[177].

Fesih nedeni muğlak ifadelerle belirtilmemeli net olarak yazılmalıdır. Doktrindeki bir görüşe göre işverenin fesih sebebini genel iddialara dayalı olarak yapamayacaktır. Örneğin "*davranışlarınızdan dolayı*" veya "*işletme gereklerinden dolayı*" ya da "*görülen lüzum üzerine*" şeklindeki ifadeler, fesih sebebinin açıkça gösterilmemesi nedeniyle geçersiz kabul edilecektir[178]. Buna karşın aksi yöndeki görüşe göre ise, işverenin yapacağı fesihte *"fesih"* sözcüğünü açıkça kullanması gerekmemekte olup, iş sözleşmesini sona erdirme istek ve iradesini gösterecek ifadeleri kullanması yeterlidir[179]. Kanaatimizce işçi fesih tebligatını aldığında, hangi davranışının ya da fesih

[177] Y. 9. HD. 13.12.2017 T. 2016/32005 E. 2017/21164 K.; Y. 9. HD. 08.05.2017 T. 2016/12645 E. 2017/8063 K., www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 25.06.2018).

[178] *Eyrenci/Taşkent/Ulucan*, 215; *Süzek, 625;* Mehmet *Uçum*, **Yeni İş Kanunu Seminer Notları**, İstanbul, 2003, 152; Y. 9. HD. 09.12.2004 T. 2004/11330-27375, *Çankaya/Günay/Göktaş*, 376-377.

[179] Mustafa *Kılıçoğlu*, Kemal *Şenocak*, **İş Güvencesi Hukuku**, Legal Yayıncılık, 2007, 52.

nedeni olarak işverenden kaynaklanan sebeplere dayanılıyorsa hangi gelişmelerin feshe sebebiyet verdiğini açık ve net olarak anlayabilmelidir.

İşçi hakkında birden fazla geçerli nedenin olması halinde, işçinin iş sözleşmesi, savunmasının alındığı ve feshin son çare olması ilkesi kapsamında evvelce uyarılmış olduğu nedenden dolayı feshedilebilecektir.

Fesih bildiriminin açıklık, ispat ve aleniyet fonksiyonu mevcuttur[180]. Bu özelliği nedeniyle işveren fesih metninde gösterdiği fesih sebebi ile bağlıdır[181]. İşçinin feshe itiraz etmesi halinde görülecek davada işverenin fesih metninde yer almayan başkaca fesih gerekçelerine -*gerçekten böyle bir neden mevcut olsa dahi*- dayanması mümkün olmayacaktır[182]. Yargıtay da bu konuda; işverenin bildirdiği fesih nedeni ile bağlı olduğunu, daha sonra fesih nedenini değiştiremeyeceğini, feshe itirazın fesih bildiriminde gösterilen fesih sebebiyle sınırlı olarak davacı feshinin değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmiştir[183].

Fesih metninde geçerli nedenlerin açık ve net şekilde yazması da tek başına yeterli değildir. Bu metnin işçiye tebliğ edilmesi de şarttır. Yargıtay vermiş olduğu istikrarlı kararlarında işçinin fesih metnini tarihi açıkça anlaşılacak şekilde tebliğ etmiş olmasını aramaktadır[184].

Tebellüğden imtina hallerinde ise, işveren tarafından tutulan "tebellüğden imtina etti" şeklindeki tutanağın, tanık gibi ilave ispat yöntemleri ile ispatlanması gerektiği kabul edilmektedir[185].

---

[180] *Centel, İş Güvencesi,* 123; *Güzel, İş Güvencesi,* 88; *Alpagut, İş Sözleşmesinin Feshi*, 625; *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat,* 503.

[181] *Çankaya/Günay/Göktaş*, 483; *Centel, İş Güvencesi,* 125; M*ollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal,* 351;

[182] Y. 9. HD. 15.09.2008 T. 2008/1011-23499; *Ertekin*, 674.

[183] Y. 9. HD. 08.02.2018 T. 2017/28048 E. 2018/2020 K; Y. 22. HD. 22.01.2018 T. 2017/9083 E. 2018/965 K.; Y. 9. HD. 30.10.2017 T. 2017/6410-16925; Y. 9. HD. 16.10.2017 T. 2017/1003-15696, www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 25.06.2018).

[184] Y. 9. HD. 27.09.2016 T. 2015/34344 E. 2016/16731 K; *Ertekin*, 676; Toplu fesihte tebliğ tarihinin matbu ve doldurma şekilde tüm işçilere imzalatılması halinde fesih tarihine itibar edilemeyeceği konusunda Bkz. Y. 9. HD. 02.05.2017 T. 2017/20445 E. 2017/7717 K., www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 25.06.2018).

[185] Y. 9. HD. 07.11.2017 T. 2016/27294 E. 2017/17595 K.; Y. 9. HD. 13.12.2017 T. 2017/11748-21179, www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 25.06.2018); Y. 22. HD. 01.11.2016 T. 2016/25202-24441; *Ertekin*, 675.

4. *İşçinin Savunmasının Alınması*

İş Kanunun 19. maddesinin ikinci fıkrasının birinci cümlesinde, "*Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez.*" düzenlemesi yer almaktadır. Aynı yönde 158 sayılı ILO sözleşmesinin "işten çıkarılmadan önce veya işten çıkarma anında izlenecek prosedür" başlığını taşıyan 7. maddesinde işçiye savunma hakkı tanınması gerektiği belirtilmiştir[186].

Savunma hükmünün amacı, işçiye davranış ve yetersizliklerinin gerekçesini bildirmek suretiyle, işverenin fesih kararını etkileyebilme imkânına kavuşturmaktır[187].

Yargıtay kararları uyarınca *"savunma alma"* işleminin etkin bir şekilde yapılmış sayılabilmesi için, işçi fesihten önce savunma vermeye davet edilmeli, davet yazısında işten çıkartma sebebi açık ve kesin bir şekilde belirtilmeli, makul bir süre önceden belirtilen yer, gün ve saatte hazır bulunması, bu takdirde yazılı bir savunma verebileceği belirtilmeli, bildirilen mekânda ilgili saatte hazır bulunmadığı ya da hazır bulunsa dahi yazılı bir savunma vermediği takdirde savunma vermekten vazgeçmiş sayılacağı kendisine hatırlatılmalıdır[188]. İşçiye savunma almak üzere iş sözleşmesi feshine konu fesih nedeni bildirildiğinde, bu konu hakkında ne kadar süresi olduğu ve süresinde savunmasını vermezse savunma hakkından vazgeçmiş sayılacağı da ayrıca bildirilmelidir.

İşçinin davranış ve yetersizliği ile savunma almadan yapılacak feshin, yazılılık ve fesih gerekçesinin açık ve net şekilde yazması şeklindeki diğer unsurları taşıması halinde dahi fesih geçersiz olacaktır[189].

---

[186] *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat,* 362; *Soyer, Feshe Karşı Koruma*, 283; *Centel*, *İş Güvencesi*, 126; *Güzel, İş Güvencesi,* 18; *Kılıçoğlu/Şenocak,* 413; Eda *Manav,* 151 vd.; *Süzek,* 625; *Eyrenci/Taşkent/Ulucan,* 215; M*ollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal,* 352.

[187] *Soyer, Feshe Karşı Koruma*, 58; *Centel*'e göre savunma hükmünün amacı, iş güvencesi ortamında önemli ve ağır sonuçlara yol açılmadan önce, bir kez daha durumu gözden geçirme imkânının oluşturulmasıdır; *Centel*, *İş Güvencesi*, 126.

[188] Y. 9. HD. 24.05.2010 T. 2009/20438 E. 2010/14394 K., M*ollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal,* 352; *Çalık*, 184.

[189] Şefik Çalık, **İş Sözleşmesinin Feshi Ve İş Güvencesi**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2005, 184; Y. 9. HD. 28.04.2008 T. 2007/34003 E. 2008/10341 K., Y. 9. HD 21.04.2008 T. 2007/30777 E. 2008/9219 K., Y. 9. HD. 01.02.2005 T. 2004/31375 E. 2004/2841 K.; *Centel*, *İş Güvencesi*, 102.

Buna karşılık İş Kanunun 19. maddesinin ikinci fıkrasının ikinci cümlesinde; "*Ancak, işverenin 25 inci maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır.*" Denilmek suretiyle iş sözleşmesinin "*Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri*" kapsamında haklı nedenle derhal fesih hali istisna tutulmuştur[190]. Başka bir söyleyişle iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshi halinde işçinin savunmasının alınması zorunluluğu bulunmamaktadır.

Aynı şekilde kanun metni açıkça işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenler ifadesini kullanmış olmasından anlaşıldığı üzere, işletme, işyeri veya işin gerekleri nedeniyle yapılan fesihlerde böyle bir zorunluluk bulunmadığını da ifade etmek gerekmektedir[191].

İşçinin verimi ifadesinden, işçinin yeterliliğinin anlaşılması gerekmektedir. Zira her ne kadar metinde verim kelimesi kullanılmış, yeterlilik denilmemiş olsa da gerek doktrin gerekse de Yargıtay içtihatlarında verim kelimesinden yeterliliğin de anlaşılması gerektiği ifade edilmektedir[192]. Nitekim mehaz 158 sayılı Sözleşme m. 7'nin İngilizce metni de, verim kelimesi yerine yeterliliğin esas alındığını göstermektedir.

Bu süreçte savunması alınan işçi hakkında fesih yönünde karar kılınacaksa işveren tarafından bu hak makul süre içerisinde kullanılmalıdır[193].

---

[190] Kenan *Tunçomağ*, Tankut *Centel*, **İş Hukukunun Esasları**, 8. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2016, 212-213.

[191] Alsulu, 44.

[192] *Centel*, 127; Hamdi *Mollamahmutoğlu*, **İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş Yenilenmiş 3. Bası, Ankara, 2008, 747; *Sarıbay*, 94.

[193] Y. 9. HD. 21.01.2018 T. 2016/34306 E. 2018/762 K., www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 25.06.2018); Y. 9. HD. 22.01.2007 T. 2006/28054 E. 2007/366 K.; *Centel* 129.

İkinci Bölüm
İŞE İADE DAVALARI (FESİH BİLDİRİMİNE İTİRAZ)

I. GENEL OLARAK

Gerek iş hukuku mevzuatımıza gerekse ülkemizin taraf olduğu ILO'nun 158 sayılı Sözleşmesine göre[194], belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından geçerli neden olmaksızın feshedilmesi halinde, iş sözleşmesi kendiliğinden geçersiz feshin sonuçlarını doğurmaz. Bu sonucun doğabilmesi için, işçi tarafından 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu uyarınca zorunlu arabulucuya başvurulması, arabuluculuk faaliyetinden sonuç alınamaması halinde Kanunda öngörülen sürelerde iş mahkemesi nezdinde dava açılması ya da şartları varsa özel hakeme başvurulması gerekmektedir[195].

İşçi tarafından geçersiz şekilde yapılan feshe rağmen 4857 sayılı İş Kanununun 20. maddesi uyarınca feshin kendisine tebliğinden itibaren 1 aylık süre içerisinde arabulucuya başvurulmaması halinde ya da arabuluculuk faaliyeti kapsamında anlaşılamamasına ilişkin son tutanağın tanziminden itibaren 2 haftalık süre içerisinde iş mahkemelerine ya da özel hakeme başvurulmaması halinde fesih geçerli hale gelecektir.

Yine işçi tarafından yapılan başvuru neticesinde feshin geçersizliğine karar verilmesinin söz konusu olduğu hallerde, kararın kesinleşmesinden itibaren 10 iş günü içerisinde işe başlama istemi ile işverene başvurması gerekmekte olup, aksi halde yine fesih geçerli feshin sonuçlarını doğuracaktır.

İşçinin arabulucuda işe iade için anlaşmak / dava açarak kazanmak ve işverene başvurmak gibi belirtilen bütün külfetleri yerine getirmesi halinde işçi işine

---

[194] *158 S.'lı ILO m. 8; "Kesim C. Son Vermeye Karşı İtiraz Usulü; 1. Hizmet ilişkisine haksız olarak son verildiği kanısında olan bir işçinin mahkeme, iş mahkemesi, hakem kurulu veya hakem gibi tarafsız bir mercii nezdinde itirazda bulunma hakkı vardır. 2. Son verme işlemine yetkili merci tarafından izin verilmesi halinde, bu maddenin 1 inci bendi, ulusal mevzuat veya uygulamaya göre değişik şekillerde uygulanabilir. 3. Bir işçi hizmet ilişkisine son verme işlemine karşı makul bir süre içinde itirazda bulunmamışsa bu hakkını kullanmaktan vazgeçmiş sayılır." , http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377301/lang--tr/index.htm (Erişim Tarihi: 27.01.2018)*

[195] Kürşat *Karacabey*, **Zorunlu Arabuluculuğun Hukukun Temel İlkelerine Aykırılığı Ve Uygulanabilirliğine Dair Sorunlar**, Ankara Barosu Dergisi, 2016/1, 476.

başlatılmazsa, bu durumda kıdem ve feshin durumuna göre ihbar tazminatını almanın yanında boşta geçen sürelere ilişkin ücret ve diğer haklar ile iş güvencesi (işe başlatmama) tazminatına hak kazanması da söz konusu olacaktır.

Bu aşamada 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile 4857 sayılı İş Kanununun 20. maddesine eklenen 4. fıkra ile getirilen bir yenilikten bahsetmek gerekirse, yeni düzenlemeye göre mahkeme veya özel hakem yukarıda ifade edilen işe başlatmama tazminatını ve boşta geçen süre ücretini, dava tarihindeki ücreti esas alarak parasal olarak belirleyecektir.

Bu yeni düzenleme ile birlikte işe iade davalarının tespit hükmü niteliği devam etmekteyse de, parasal menfaatlerin daha kolay elde edilebilmesini teminen ikinci davaya sebebiyet verme durumunun ortadan kaldırılmasının amaçlandığı görülmekte, özetle tespit davasına eda niteliğinde ikincil sonuçlar bağlandığı söylenebilecektir[196].

Kanaatimizce de, işe iade davalarının sonucunda hükmedilen parasal menfaatlerin tahsili için açılan ikincil davaların önüne geçmeye yönelik bu düzenleme, gerek işçilerin haklarına daha hızlı kavuşması gerekse de mahkemelerin iş yüklerinin azalması bakımından isabetli olmuştur.

II. DAVANIN NİTELİĞİ

İşe iade davası, iş güvencesinin tesisi bakımından en önemli hukuki kurum olup, işçinin iş sözleşmesinin feshinden uğramış olduğu zararların telafi edilmesine, hatta işçi işe iade edilmese dahi öngörülen parasal menfaatler ile fesihten sonra bir süre daha ekonomik olarak güvencede kalmasını sağlayan bir davadır.

Hukukumuzda davaların usuli tasnifi eda davası, tespit davası ve inşai dava şeklinde yapılmaktadır[197]. İşe iade davası ise 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun

---

[196] Bektaş *Kar,* **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, 33; Şahin *Çil,* **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, 36.

[197] *Çankaya/Günay/Göktaş,* 221.

yürürlüğe girmesine kadar tüm sonuçlarıyla birlikte tespit davası olarak kabul edilmekte ve işe iade davalarında yalnızca feshin geçersizliğinin tespiti ile yetinilmesi gerektiği, feshin geçersizliğine bağlanan maddi sonuçlarından bazılarının tazmininin işe iade edilmemeye bağlı olması da gözetilerek ayrı bir alacak davasına konu edilmesi gerektiği ifade edilmekteydi[198]. Uygulamada ise mahkemeler tarafından feshin geçersizliğine hükmedilerek, kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ile işe başlatmama halinde iş güvencesi tazminatı da en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat şeklinde kabaca belirtilmekteydi. Nitekim Yargıtay vermiş olduğu bir kararında;

"Dava, iş sözleşmesinin haksız feshi iddiasına dayalı işe iade ve işe başlatmama tazminatı ile çalıştırılmayan sürelere ait hakların talebine ilişkindir. Mahkemece feshin geçersizliğine ve davacının S... San. Tic. Ltd. Şti. ait işyerindeki işe iadesine karar verilmiş olması isabetlidir. Ancak, işe iade davası netice olarak bir tespit davası olup tespit davalarında yalnızca tespit hükmü verilir, eda hükmü verilemez. Eldeki davada, mahkemece bu husus gözetilmeden bir belirleme yapıldıktan sonra ayrıca 4 aylık ücret tutarında işe başlatmama tazminatı ile boşta geçecek süre için 4 aylık ücret ve diğer hakların davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsiline de karar verilmesi hatalı olup bozma nedenidir. Belirtilen sebeplerle, Bölge Adliye Mahkemesi hükmü ile ilk derece mahkemesi hükmünün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması gerekmiştir." demek suretiyle davada yalnızca tespit hükmü kurulması gerektiğini ifade etmiştir[199].

Ancak 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 12. maddesi atfı ile 4857 sayılı İş Kanununun 21. maddesine, davanın sonucunda hükmedilecek işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücret ve diğer hakların parasal olarak belirleneceğine dair fıkralar eklenmiş ve davanın niteliği tartışmalı hale gelmiştir[200].

---

[198] *Çankaya/Günay/Göktaş*, 221 vd.; *Centel, İş Güvencesi*, 131 vd.; *Özcan*, 240 vd.; *Soyer, Feshe Karşı Koruma*, 36; *Akyiğit*, 289; Y. 9. HD. 21.10.2004 T. 2004/15732-29256; Y. 9. HD. 20.12.2004 T. 2004/18126-28372, www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 10.12.2017).

[199] Y. 22. HD. 10.04.2017 T. 2017/31133-8120, www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 27.06.2018).

[200] Kanunun 21. maddesinin üçüncü fıkrasından sonra gelmek üzere; *"Ek fıkra 3: 12/10/2017-7036/12 m.) Mahkeme veya özel hakem, ikinci fıkrada düzenlenen tazminat ile üçüncü fıkrada düzenlenen ücret ve diğer hakları, dava tarihindeki ücreti esas alarak parasal olarak belirler."* hükmü eklenmiştir.

Buna göre yeni düzenleme ile birlikte gerek zorunlu arabuluculuk görüşmelerinde gerek işe iade davalarında yalnızca feshin geçersizliğinin tespiti ile yetinilmeyecek, işçinin boşta geçen sürelere ilişkin ücret ve diğer hakları ile işe başlatılmaması halinde ortaya çıkacak iş güvencesi tazminatı; dava tarihindeki ücreti esas alınarak parasal olarak belirlenecektir[201]. Bu aşamada unutulmamalıdır ki; arabuluculuk görüşmelerinde taraflar arasındaki anlaşma önemli olup, taraflar, üzerinde diledikleri gibi tasarruf edebilecekleri maddi haklardan kısmen ya da tamamen feragat de edebilecektir[202]. Yani arabuluculuk görüşmelerinde işçinin feshin geçersizliğinin tespiti ve işe başlatılmamasından kaynaklanan haklarını tam olarak alması esas olmakla birlikte, anlaşmanın hızlı ve daha az masrafla sağlanması gözetilerek işçinin rızası ile kısmen alınması da mümkün olabilecektir. Bu ihtimalde arabuluculuk tutanağında işe başlatma tarihi ile parasal olarak anlaşılan miktarlar yazılacaktır[203].

Yukarıda ifade edilen yeni düzenlemeye göre işe iade davalarında, her ne kadar iş güvencesi hükümlerinden kaynaklanan parasal miktarlar hesaplanarak karar verilecek olsa da, işe iade davasına müracaat eden işçinin asıl amacının iş sözleşmesinin feshinin geçersizliğinin tespitini sağlamak olması, buna bağlı hakların doğumunun feshin geçersizliğinin tespitine bağlı olması da gözetildiğinde davanın niteliğinde halen tespit niteliğinde olma özelliğini sürdürdüğünü söyleyebiliriz[204].

Bunun yanında işe iade davasında yalnızca feshin geçersizliğine hükmedilmesinin dışında tazminatın parasal yönlerinin de hesaplanarak icra edilebilir şekilde hükmedilmesi nedeniyle davanın niteliğinin salt tespit davası olmaktan çıktığı, davanın sonuçlarına parasal yönleri bakımından eda niteliğinde ikincil sonuçlar bağlandığı söylenebilecektir.

Bununla birlikte işe iade davasının parasal sonuçlarından işe başlatmama tazminatı, feshin geçersizliğine karar verilmiş olsa dahi işçinin işe başlatılmaması haline bağlı olduğundan, bu tazminat yönünden hükmedilen kısımların icra edilebilirliği işe

[201] *Çil, Zorunlu Arabuluculuk,* 45; *Kar, 7036 Sayılı Kanun,* 33.
[202] *Karacabey,* 478; Salim Yunus *Lokmanoğlu,* **İş Mahkemeleri Kanunu Işığında Arabuluculuk Kavramı**, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Yıl 9, S. 33, Ocak 2018, 866.
[203] Nurcan *Önder,* **İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Yeni Bir Soluk: Arabuluculuk**, İNTES İnşaat Sanayii Dergisi, S. 165, 2 Nisan 2018, Ankara, 14.
[204] *Kar, 7036 Sayılı Kanun,* 33.

başlatmama anına kadar mümkün olmayacaktır. Bu yönüyle tespit niteliğindeki işe iade kararının parasal sonuçlarının, başkaca gelişmelere de bağlı olması gözetildiğinde doğrudan ilamlı icraya konu edilemeyeceği, dolayısıyla da eda niteliğinde olmadığı kabul edilmelidir.

Nitekim 7036 sayılı Kanunun 12. maddesi hükmünün gerekçesinde de; yeni düzenleme öncesi durumda işe iade kararı veren mahkeme boşta geçen süreye ilişkin ücret ve diğer haklar ile işe başlatmama tazminatını ay esaslı olarak belirlediği, bunun sonucu olarak işe iade kararına dayanarak işe başlamak isteyen işçinin işe başlatılmaması durumunda kararda ay esaslı olarak belirlenen alacak ve tazminatın tahsili için ikinci bir dava açması gerektiği, bunun da yargının iş yükünü arttırdığı ifade edilmiş, bu durumun önlenmesi için mahkemenin belirtilen alacak ve tazminatı parasal olarak belirlemesi öngörülerek işe başlatmama durumunda kararda yazan parasal miktarların tahsili için ikinci bir dava açmaya gerek kalmaksızın doğrudan icra takibine geçilebilmesine imkân tanındığı ifade edilmiştir[205]. Bahsi geçen gerekçe ve özellikle doğrudan icra takibine geçilebilmesinin önünün açılması parasal miktarlar yönünden davanın eda niteliğinde ikincil sonuçlar içerdiğini ortaya koymaktadır.

Bütün bu durumlar birlikte değerlendirildiğinde, kanunun uygulamasının henüz oturmamış olması ve doktrinde yeni mevzuatın yeterince tartışılmamış olması da gözetilerek, kanaatimizce davanın eda niteliğinde ikincil sonuçlar içerdiği, ancak niteliğinin halen tespit davası olduğu söylenebilecektir[206].

III. FESHE İTİRAZ MERCİİ

158 sayılı ILO sözleşmesinin 9. maddesinin 1. bendi ile 2. bendin (b) fıkrasında; fesih bildirimini incelemeye yetkili mercilerin, işçinin iş sözleşmesine son verilmesine ilişkin fesih işleminin geçerliliğine dair karar vermekle yetkili kılınması gereğinden

[205] http://www2.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0850.pdf (Erişim Tarihi: 03.02.2018).
[206] *Kar, 7036 Sayılı Kanun,* 33.

bahsedilmiştir[207]. Yani feshe itiraz mercii, feshin geçerli ya da geçersiz olduğunu denetleyebilmeli, bu konudaki nihai kararı verebilecek yetkiye sahip olmalıdır.

4857 sayılı İş Kanununun 20. maddesinde 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile yapılan değişikliğe göre 01.01.2018 yürürlük tarihinden itibaren yapılan feshe itirazlarda, iş mahkemeleri nezdinde dava açmadan önce zorunlu olarak arabulucuya başvurması öngörülmüştür[208].

Tarafların Kanunda düzenlenen sürelerde arabuluculuk kurumundan sonuç alamaması halinde iş mahkemesinde dava açabilmesi ya da özel hakeme başvurmaları mümkün olacaktır. Taraflarca arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açılması ya da özel hakeme başvurulması halinde ise, 7036 sayılı Kanunun 3. maddesinin 2. fıkrası uyarınca dava, dava şartı yokluğu nedeniyle usulden reddedilecektir[209].

4857 sayılı İş Kanunumuzun 20. maddesinde özel hakemin toplu iş sözleşmesi ile de kararlaştırılabileceği düzenlenmiş ise de bu hüküm Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir[210].

Bu bölümde, iş sözleşmesi geçersiz nedenle feshedilen işçinin başvurabileceği 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile getirilen zorunlu arabuluculuk kurumu ile birlikte feshe itiraz yolları incelenecektir.

A. GÖREVLİ VE YETKİLİ ARABULUCU VE MAHKEME

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 11. maddesi ile değiştirilen 4857 sayılı İş Kanununun 20. maddesi uyarınca, iş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminin kendisine ulaşmasından itibaren bir ay içerisinde zorunlu olarak arabulucuya başvurmak zorundadır[211]. Şayet arabuluculuk faaliyetinde taraflar anlaşamazsa, işçi anlaşamama

---

[207] *Çankaya/Günay/Göktaş*, 232; Polat *Soyer,* **158 Sayılı ILO Sözleşmesi Çerçevesinde Yapılması Gerekenler, İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu İle İşçinin Feshe Karşı Korunması Semineri**, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2001 Yılı Toplantısı, İstanbul, 2002, 284.

[208] *Lokmanoğlu,* 873; *Çil, Zorunlu Arabuluculuk,* 35-38; *Kar, 7036 Sayılı Kanun,* 28.

[209] *Kar, 7036 Sayılı Kanun,* 28.

[210] *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat,* 507; *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal,* 354; Anayasa Mahkemesinin 19.10.2005 T. 2003/66 – 2005/72 sayılı kararı (RG. 24.11.2007 T. No: 26710); *Narmanlıoğlu,* 519;

[211] *Lokmanoğlu,* 874.

tutanağının düzenlendiği tarihten itibaren iki hafta içerisinde iş mahkemesinde dava açabilecektir[212].

Görüldüğü gibi işçinin dava açması halinde İş Mahkemeleri Kanunun 5. maddesi uyarınca iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarını çözmekte iş mahkemeleri görevli olduğundan işe iade davalarının çözüm yeri de iş mahkemeleri olacaktır. İş mahkemelerinin bulunmadığı yerlerde ise asliye hukuk mahkemeleri iş mahkemesi sıfatıyla davalara bakacaktır[213].

Yetkili mahkeme 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunun 5. maddesine göre, davalının ikamet ettiği ya da işçinin işini yaptığı işyerinin bulunduğu yer mahkemesi olarak düzenlenmişti.

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununda ise yetki Kanunun 6. maddesinde düzenlenmiştir. Ancak Kanunun 3. maddesine göre; önce zorunlu olarak arabulucuya başvurmak gerekeceğinden arabulucunun yetkisiyle birlikte, arabuluculuk sürecinin akabinde mahkeme sürecine gidilecek olursa, hangi mahkemenin yetkili olacağı da belirlenmektedir.

Buna göre; Kanunun "*Dava Şartı Olarak Arabuluculuk*" başlığını taşıyan ve zorunlu arabuluculuk hükümlerinin düzenlendiği 3. maddesinin yetkili arabuluculuğa ilişkin 5. fıkrasına göre başvuru, karşı tarafın, karşı taraf birden fazla ise bunlardan birinin yerleşim yerindeki veya işin yapıldığı yerdeki arabuluculuk bürosuna, arabuluculuk bürosu kurulmayan yerlerde ise görevlendirilen yazı işleri müdürlüğüne yapılacaktır. Arabuluculuk bürosu olmayan yerlerde başvurular, adli yargı ilk derece adalet komisyonu tarafından görevlendirilen sulh hukuk mahkemesi yazı işleri müdürlüğüne yapılacaktır.

Kanunun 3. maddesinin 9. fıkrasına göre arabulucu; yetkili olmasa dahi yetkisini kendisi dikkate alamayacaktır. Tarafların arabulucunun yetkisine itiraz etmesi halinde

---

[212] Ömer Faruk *Demir*, **İşe İade Davasında Yargılama**, DÜHFD, Cilt:22, Sayı 37, Diyarbakır, 2017, 301.

[213] Cuma Arif *Demir*, **İş Güvencesi Ve 4857 Sayılı İş Kanununa Göre İşe İade Davaları**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2006, 76; Baki *Kuru*, Ramazan *Arslan*, Ejder *Yılmaz*, **Medeni Usul Hukuku**, 18. Bası, Yetkin Yayınları, Ankara, 2007, 808; *Centel, İş Güvencesi,* 134.

ise arabulucunun bağlı bulunduğu yer sulh hukuk mahkemesinin dosya üzerinden yapacağı inceleme ile yetkili arabuluculuk bürosunu kesin olarak tayin ve tespit edecektir.

Tarafların arabuluculuk görüşmelerinde anlaşamamaları halinde, Kanunun 6. maddesine göre davanın açılacağı yetkili mahkeme; davalı gerçek veya tüzel kişinin davanın açıldığı tarihteki yerleşim yeri mahkemesi ile işin veya işlemin yapıldığı yer mahkemesidir[214]. Davalının birden fazla olması durumunda bunlardan birinin yerleşim yeri mahkemesi de yetkili olacaktır.

Maddenin 4. fıkrasında yer alan *"İş mahkemelerinin yetkilerine ilişkin olarak diğer kanunlarda yer alan hükümler saklıdır."* düzenlemesi uyarınca HMK'nın 5 ve devamı maddelerinde düzenlenen yetki kuralları imkân dâhilinde işe iade davalarında da uygulanacaktır.

Bunun yanında son olarak belirtmek gerekir ki, maddenin 5. fıkrasına göre; 6. maddede belirtilen yetki kurallarına aykırı yetki sözleşmeleri geçersiz olacağı belirtilmişse de esasında HMK'nın 17. maddesine göre yalnızca tacirler ve kamu tüzel kişileri yetki sözleşmesi yapabileceğinden gerçek kişi olan işçinin yapacağı her türlü yetki sözleşmesi geçersiz olacaktır[215].

B. ÖZEL HAKEME BAŞVURMA

İş Kanununun 20. maddesi uyarınca; iş sözleşmesi feshedilen işçi, zorunlu arabuluculuk aşamasında anlaşma sağlanamaması halinde feshin geçersizliği yönündeki itirazını iş mahkemesine taşıyabileceği gibi özel hakeme de başvurabilecektir[216]. Buna göre, tarafların arabulucu nezdinde anlaşamamalarına ilişkin son tutanağın tanzim tarihinden itibaren iki hafta içerisinde uyuşmazlık özel hakeme götürülebilecektir[217].

Özel hakem, iş mahkemelerinin iş yoğunluğu gözetildiğinde işçinin talebine kavuşmasında çok daha hızlı bir yol olabilecektir. Nitekim madde gerekçesinde de bu

---

[214] *Kar, 7036 Sayılı Kanun,* 28.
[215] Ömer Faruk *Demir*, 302.
[216] *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat,* 509; *Süzek,* 632; *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal,* 354; *Eyrenci/Taşkent/Ulucan,* 218.
[217] Ömer Faruk *Demir*, 301.

husus; *"... iş mahkemelerinin çok fazla olan dava yükü göz önünde tutularak ... uyuşmazlığın özel hakeme götürülebileceği kabul edilmiştir..."* denilmek suretiyle ifade edilmiştir[218].

20. maddenin ilk halinde tarafların toplu iş sözleşmesine özel hakem şartı koyabileceği düzenlenmişti. Ancak Anayasa Mahkemesi tarafından *"Anayasanın 36. maddesinin birinci fıkrasına göre, herkes, meşru vasıta ve yollardan yararlanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı olarak iddiada bulunmak ve adil yargılanmak hakkına sahiptir... Özel hakem kararları ancak Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunun 533. maddesinde yer alan ve esas yönünden denetime olanak vermeyen nedenlerle temyiz edilebiliyor ise de, iptali istenen kuralda yargı önünde davacı olarak esas yönünden iddiada bulunulmasına olarak verilmemiş olması hak arama özgürlüğünü sınırlamaktadır."* gerekçesi ile hükmün "toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa veya" bölümü iptal edilmiştir[219].

İşçiyle özel hakeme gitmek konusundaki anlaşmanın geçerliliği doktrindeki farklı görüşlere göre işçinin işe devam etmekte olup olmamasına göre değişmektedir.

Doktrindeki bir görüşe göre iş sözleşmesinin devamı müddetince yapılan özel hakem sözleşmesi geçersiz sayılacaktır. Zira iş sözleşmesinin devam etme anında işçi iradesi tam anlamıyla özgür sayılmamaktadır. Bu sebeple ancak iş sözleşmesinin fesih bildiriminin yapılmasından sonra işçinin zorunlu arabulucuya başvurmasına kadar olan sürede özel hakeme gidilmesi kararlaştırılabilecektir[220].

Doktrindeki diğer bir görüşe göre ise, iş sözleşmesinin kurulması ve devamı esnasında tarafların uyuşmazlığın özel hakeme götürülmesini kararlaştırması mümkündür[221].

---

[218] *Centel, İş Güvencesi*, 156.

[219] AYM 19.10.2005 T. 2003-66/72 – RG. 24.11.2007, No.26710; *Centel, İş Güvencesi*, 157; Hale *Manav*, 96.

[220] Müjgân *Yüce*l, **İş Güvencesi Kapsamında Özel Hakem Şartı**, İş Kanunu madde 20, **Legal İHSGHD**, 4/2004, 1346-1365, *Eyrenci/Taşkent/Ulucan*, 218; *Güzel*, **İş Güvencesi**, 94; *Narter*, 238.

[221] Ercan *Akyiğit*, **İş Güvencesi Uyuşmazlığını Özel Hakeme Götürülmesi**, Karar İncelemesi, TÜHİS, Ağustos-Kasım 2004, 120.

Özel hakem, kanunen yalnızca işe iade ve buna bağlı tazminatlar hakkındaki talepleri incelemeye yetkili olduğundan, ancak bu konularda inceleme yapabilecektir. Yetkisi dâhilinde olmayan ücretli izin ve sözleşmeden doğan diğer alacaklar hakkında karar veremeyecektir[222]. Anılan özel hakem tarafından çözümlenemeyecek talepler bakımından uyuşmazlığın zorunlu arabulucu tarafından ya da sonuç alınamaması halinde iş mahkemeleri tarafından çözümlenmesi gerekmektedir.

C. ZORUNLU ARABULUCULUK

Arabuluculuk kurumu, hukukumuza ihtiyari bir hukuk yolu olarak 22.06.2012 tarih ve 28331 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmış bulunan 07.06.2012 tarih ve 6325 sayılı Arabuluculuk Kanunu ile girmiştir[223].

Kanuna göre arabulucu, sistematik teknikler uygulayarak, görüşmek ve müzakerelerde bulunmak amacıyla tarafları bir araya getiren, onların birbirlerini anlamalarını ve bu suretle çözümlerini kendilerinin üretmesini sağlamak için aralarında iletişim sürecinin kurulmasını gerçekleştiren, tarafların çözüm üretemediklerinin ortaya çıkması halinde çözüm önerisi de getirebilen uzmanlık eğitimi almış olan tarafsız ve bağımsız bir üçüncü kişinin katılımıyla ve ihtiyari olarak yürütülen uyuşmazlık çözüm yönetimini ifade etmektedir[224].

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunun yayımı ve iş mahkemeleri nezdinde dava açmadan evvel arabulucuya zorunlu olarak başvurulmasına ilişkin maddelerin 01.01.2018 tarihinde yürürlüğe girmesinden sonra hukukumuzda arabuluculuk ilk kez zorunlu bir yargı yolu olarak yer almıştır[225].

Düzenlemeye göre 01.01.2018 tarihinden itibaren açılacak; kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade

222 *Narter*, 240; Y. 9. HD. 22.03.2004 T. 2004/5846-5621.

223 https://www.bdo.com.tr/getattachment/Yay%C4%B1nlar%C4%B1m%C4%B1z/Duyurular/Vergi-2018/Vergi-2018-008-(1)/01_Mustafa-Kayhan_Arabuluculuk.pdf.aspx?lang=tr-TR, Mustafa *Kayhan*, **İş Davalarında Zorunlu Arabuluculuk,** BDO DENET, 2018, 2, (Erişim Tarihi: 04.02.2018).

224 https://www.kpmgvergi.com/PDF/2017-vergi%20bulten/15112017-55.pdf, KPMG Mali Bülten, 2017/55 Değişen İş Mahkemeleri Kanununda Öne Çıkan Başlıklar, 15.11.2017, 1, (Erişim Tarihi: 04.02.2018); Süha *Tanrıver*, **Hukuk Uyuşmazlıklarında Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları Ve Özellikle Arabuluculuk**, TBB Dergisi, Sayı 64, 2006, 165; *Karacabey*, 458 vd..

225 İsmail *İşel*, **İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Hakkında**, Temmuz 2016, www.guvenlicalisma.org, 4, (Erişim Tarihi: 04.02.2018); *Lokmanoğlu,* 874.

talebiyle açılan davalarda, dava açmadan önce arabulucuya başvurulması zorunlu hale gelmiştir. Çalışmamızın konusunu işe iade davaları oluşturduğundan, başlığımız altında arabuluculuk düzenlemesinin işe iade davaları üzerindeki etkisi incelenecektir.

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile 4857 sayılı İş Kanunun 20. maddesine eklenen düzenlemeye göre, iş sözleşmesi feshedilen işçi, işverence geçerli bir sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle arabulucuya başvurmak zorundadır. İşçinin iş mahkemesine gitmeden önce arabulucuya başvurusu 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 3. maddesi uyarınca dava şartıdır[226].

Arabulucuya başvuru, Kanunun 3/5. maddesi uyarınca, karşı tarafın yerleşim yeri, karşı taraf birden fazla ise bunlardan birinin yerleşim yerindeki veya işin yapıldığı yerdeki arabuluculuk bürosuna, arabuluculuk bürosu kurulmayan yerlerde ise görevlendirilen yazı işleri müdürlüğüne yapılacaktır.

Arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açılması halinde, dava usulden reddedilecektir. Ret kararı mahkemece resen taraflara tebliğ edilir. Kesinleşen ret kararının da resen tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya başvurulabilecektir[227]. Görüldüğü gibi kanun, arabulucuya başvurulmadan dava açılmış olma ihtimalinde mahkemelerce yapılacak ön denetim ile davanın usulden reddini düzenlemiş ve arabulucuya gitmeksizin dava açma halini kesin olarak engellemiştir.

Kanunun 3/6. maddesine göre, arabulucu, komisyon başkanlıklarına bildirilen listeden büro tarafından belirlenecektir. Bu ifadeye göre belirtmek gerekir ki, kanunun aradığı arabulucuya başvurma şartı, herhangi bir arabulucuya başvurmakla sağlanamayacaktır. Zira kanunda açıkça büro tarafından belirleneceği belirtilmiştir. Bunun yanında yine aynı madde uyarınca taraflar ancak listede yer alan herhangi bir arabulucu üzerinde müştereken anlaşmaları halinde, büro tarafından bu arabulucu görevlendirilebilecektir. Buradan anlaşıldığı üzere, işçinin adliye nezdinde kurulacak arabuluculuk bürosu ya da arabuluculuk bürosu kurulmayan yerlerde ise görevlendirilen

[226] Ömer Faruk *Demir*, 291.

[227] http://tmseveta.com/media/web_content/7036-sayl-is-mahkemeleri-kanunu-dava-sart-olarak-arabuluculuk-hakknda-notlar_37hjZon.pdf (Erişim Tarihi: 04.02.2018).

yazı işleri müdürlüğü yerine doğrudan kendi seçeceği arabulucuya başvurması halinde, bu başvuru ihtiyari arabuluculuk başvurusu olacağından, kanunun aradığı zorunlu arabuluculuk başvurusu şartı yerine gelmiş olmayacaktır[228].

Arabulucu, işe iade talebiyle kendisine başvurulması halinde, uyuşmazlığın çözümü için taraflarca görüşecektir. Kanunun 3/10. maddesine göre arabulucu, yapılan başvuruyu görevlendirildiği tarihten itibaren üç hafta içerisinde sonuçlandırır. Bu süre zorunlu hallerde arabulucu tarafından en fazla bir hafta daha uzatılabilecektir. Yani arabuluculuk görüşmeleri görevlendirmeden itibaren azami bir ay sürebilecektir.

Tarafların görüşmeler sonucunda işçinin işe başlatılması konusunda anlaşmaya varması halinde, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 12. maddesi atfıyla İş Kanununun 20. maddesine eklenen 7. fıkra uyarınca;

a) İşe başlatma tarihini,

b) Üçüncü fıkrada düzenlenen ücret ve diğer hakların parasal miktarını,

c) İşçinin işe başlatılmaması durumunda ikinci fıkrada düzenlenen tazminatın parasal miktarını,

belirlemeleri zorunludur. Aksi takdirde anlaşma sağlanamamış sayılır ve son tutanak buna göre düzenlenir. İşçinin kararlaştırılan tarihte işe başlamaması hâlinde fesih geçerli hâle gelir ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur[229].

Tarafların görüşmeler sonucunda anlaşamamaları halinde ise, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 3/11. maddesi uyarınca tarafların anlaşamadıklarına ilişkin tutanak düzenlenir ve tutanak derhal arabuluculuk bürosuna bildirilir[230].

---

[228] Cumhur Sinan *Özdemir*, **İş Davalarında Zorunlu Arabuluculuk Sistemi**, Mali Çözüm Dergisi, Kasım-Aralık 2017, http://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/144malicozum/18-Cumhur_Sinan_OZDEMIR.pdf, 245, (Erişim Tarihi: 04.02.2018).

[229] *Kar, 7036 Sayılı Kanun,* 33-34; *Önder,* 14.

[230] Serkan *Odaman*, Eda *Karaçöp*, **İş Mahkemeleri Kanunu Tasarı Taslağında Öngörülen Arabuluculuk Müessesesi**, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 3, 2016, 62.

İş Kanununun 20. maddesine göre, arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşamayan işçi, son tutanağın tanzim tarihinden itibaren iki hafta içerisinde iş mahkemesinde dava açabilecek ya da aynı süre içerisinde uyuşmazlığı özel hakeme götürebilecektir[231].

IV. DAVANIN KONUSU

İşçi tarafından açılacak işe iade davasının konusu, feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iade talebidir[232]. Bu nedenle açılacak davada işçinin yalnızca işe iadesini talep etmesi gerekli ve yeterlidir.

İş mevzuatımızın işçiyi feshe karşı korumaya yönelik getirmiş olduğu tazminatların, işçi tarafından davada talep edilmesine gerek yoktur[233]. Mahkeme, talep olmasa dahi, feshin geçersizliğine hükmettiği durumda, işçinin işe iadesi ile birlikte; 4 aya kadar boşta geçen süre ücreti ile işe başlatmama tazminatına da hükmedecektir[234]. Öte yandan işçinin işe iade talep etmeyerek, yalnızca işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süre ücretini talep edebilmesi de mümkün değildir[235].

İşe iade davasının asıl hedefi işçinin işe iadesi olduğundan, işçinin işe iade talep etmiyorum beyanı ile doğrudan tazminat talep etme hakkı bulunmamaktadır[236].

Davanın konusu temelde işçinin işe iadesini sağlamak olduğundan, iş güvencesine sahip işçi tarafından bu davada işe iade ile birlikte kötüniyet ve sendikal tazminatların talep edilmesi mümkün olmayacaktır[237].

V. DAVANIN TARAFLARI

İşe iade davası, sözleşmesi feshedilen işçi tarafından açılabilir. Bu hak, işçinin iş sözleşmesinin tarafı olmasından kaynaklanmaktadır[238].

---

[231] *Odaman/Karaçöp*, 62.
[232] *Narter*, 213; *Ertekin*, 523; *Centel, İş Güvencesi*, 156.
[233] Şükran *Ertürk*, **4857 Sayılı Yasadan Sonra Süreli Fesih**, İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 30. Yıl Armağanı, Ankara, 2006, 278; *Sarıbay*, 107.
[234] *Ertekin*, 523.
[235] *Narmanlıoğlu, Davanın Konusu,* 138.
[236] *Sarıbay*, 66-67.
[237] Murat *Engin*, **İşe İade Ve Uygulama Sorunları**, İş Hukuku Uygulama Sorunları ve Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma, İstanbul, 2007, 84.

İşçinin vefatı halinde, işe iade davası açma hakkı mirasçılara geçmeyecektir. Zira feshin geçersizliğinin tespiti davasının amacı işçinin işe iade edilmesini sağlamaktır. İşçinin ölümü halinde ise işçinin işe iade edilme ihtimali kalmayacağından mirasçıların dava açması mümkün değildir[239].

Davanın davalısı ise iş sözleşmesini fesheden işveren olacaktır. İşveren İş Kanunu m. 2/I-1 hükmü uyarınca işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler olabileceği gibi, tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar da davalı gösterilebilecektir.

Yargıtaya göre işverenin kim olduğunun tespiti bakımından yalnızca işçinin sigorta kaydına bakılması yeterli değildir. İşçinin fiilen çalıştığı yer araştırılmalı gerekirse bu hususta tanıklar dinlenerek tespit yapılmalıdır[240].

Asıl işveren alt işveren ilişkisinin kurulduğu durumlarda ise, işçi alt işverenle yaptığı iş sözleşmesi ile iş görmekte olduğundan, asıl işverenin fesih hakkı bulunmamaktadır. Aynı yönde iş sözleşmesinin haksız feshi ile işçinin işe iadesinin tespit edilmesi halinde de asıl işverenin işe iade kararının uygulama hak ve yetkisi bulunmamaktadır.

Bununla birlikte, İş Kanununun 2/6 Maddesi düzenlemesine göre, asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumlu olduğundan, feshin geçersizliği ile birlikte hükmedilecek tazminatlardan alt işveren ile birlikte sorumlu olacaktır[241].

Tazminatlardan birlikte sorumlu tutulan alt işveren ile asıl işverenin işe iade davasında birlikte hasım gösterilip gösterilmeyeceği hususunda ise, doktrinde ve Yargı kararlarında; dava sonucunda alacağın likit olarak belirlenmeyip yalnızca kaç aylık tazminat öngörüldüğü şeklinde tespit hükmü tesis edildiğinden ve tespit hükmünün cebri icrası söz konusu olmayıp, tahsili aşamasında ayrı bir alacak davası açılması

---

[238] *Narmanlıoğlu*, 518-519; Centel, *İş Güvencesi,* 131, 132; Hale *Manav,* 65.
[239] *Centel*, *İş Güvencesi,* 132; Hale *Manav*, 65.
[240] Y. 9. HD. 13.11.2003 T. 2003/18903 E. 2003/19184 K..
[241] Y. 9. HD. 12.05.2008 T. 2008/17081 E. 2008/12162 K; İstanbul Barosu Dergisi, Cilt: 82, Sayı, 5, İstanbul, 2008, 2663; Hale *Manav,* 66.

gerektiğinden, işe iade davasında yalnızca alt işverenin hasım gösterilmesi gerektiği, tazminatlar yönünden açılacak davada ise alt işveren ile asıl işverenin birlikte hasım gösterilmesi gerektiği belirtilmekteydi[242].

Ancak 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 12. maddesi atfı ile 4857 sayılı İş Kanununun 21/4. Bendine eklenen fıkra ile işe iade kararında mahkeme veya özel hakem boşta geçen süre ücreti ve diğer hakları ile işe başlatmama tazminatını parasal olarak belirleyeceğinden, aynı zamanda maddenin gerekçesinde parasal belirleme yoluyla ayrı bir davaya gerek olmaksızın belirlenen tazminatların cebri icraya konu edilebilmesinin amaçlandığı belirtildiğinden, işe iade edilmeme halinde tazminatlar yönünden ayrı bir dava açılmasına gerek kalmayacak olup, bu nedenle alt işveren ve asıl işverenin işe iade davasında birlikte hasım gösterilmesi yerinde ve isabetli olacaktır.

Asıl işveren ile alt işveren ilişkisinin muvazaalı olduğu durumlarda ise işçi haddizatında asıl işverenin işçisi sayıldığından, davanın doğrudan asıl işverene açılması gerekmektedir. Muvazaanın varlığında ihtilaf olması halinde ise, hak kaybının önüne geçmek adına her iki işverende hasım gösterilmeli, ancak Yargıtay uygulamasına göre gerçek işverenin tespit edilerek davanın asıl işveren yönünden kabulü, muvazaalı alt işveren yönünden ise reddine karar verilmelidir[243].

VI. İTİRAZ SÜRESİ:

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile getirilen arabuluculuk kurumu ile birçok konuda yenilik getirildiği gibi işçinin işe iade davası açma süresinde de çeşitli değişiklikler olmuştur.

İş Kanununun fesih bildirimine itiraz ve usulü başlığını taşıyan 20. maddesine göre; iş sözleşmesi feshedilen işçi, fesihte geçerli sebep gösterilmediği veya feshin geçerli olmadığı yönündeki itirazı ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca öncelikle arabulucuya başvurmak zorundadır. Eski düzenlemede, işçinin bu müddet içerisinde

[242] *Çankaya/Günay/Göktaş*, 233; *Centel, İş Güvencesi,* 133; Hale *Manav*, 66; *Ertekin,* 524; *Narter*, 217, 218; Fevzi *Şahlanan,* **Alt İşveren İşçisinin İşe İade Davası (Karar İncelemesi)**, Tekstil İşveren Dergisi, Sayı 300, Aralık 2004, 39; Y. 9. HD. 15.03.2005 T. 2005/4783-8577.

[243] Y. 9. HD. 31.03.2008 T., 2008/4517-6908; Hale *Manav,* 67.

arabulucuya başvurmaksızın iş mahkemeleri nezdinde dava açması ya da aynı sürede özel hakeme başvurması gerektiği düzenlenmekteydi[244].

Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilecektir. Maddeye göre taraflar birlikte karar vererek uyuşmazlığı aynı sürede iş mahkemesi yerine özel hakeme de götürülebilir.

İşçinin arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açması halinde, 7036 sayılı Kanunun 3/2. maddesinde düzenlenen *"Davacı, arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamadığına ilişkin son tutanağın aslını veya arabulucu tarafından onaylanmış bir örneğini dava dilekçesine eklemek zorundadır. Bu zorunluluğa uyulmaması hâlinde mahkemece davacıya, son tutanağın bir haftalık kesin süre içinde mahkemeye sunulması gerektiği, aksi takdirde davanın usulden reddedileceği ihtarını içeren davetiye gönderilir. İhtarın gereği yerine getirilmez ise dava dilekçesi karşı tarafa tebliğe çıkarılmaksızın davanın usulden reddine karar verilir. Arabulucuya başvurulmadan dava açıldığının anlaşılması hâlinde herhangi bir işlem yapılmaksızın davanın, dava şartı yokluğu sebebiyle usulden reddine karar verilir."* hükmü uyarınca dava dilekçesi davalıya tebliğ edilmeden dava usulden reddedilecektir[245].

Bu ihtimalde İş Kanununun 20. maddesi uyarınca davanın usulden ret kararı taraflara resen tebliğ edilecek, kesinleşen ret kararının da resen tebliğinden itibaren iki hafta içinde işçi dilerse en başa dönerek zorunlu arabulucuya başvurabilecektir.

Görüldüğü gibi, Kanunu koyucu sürelere ilişkin düzenleme yaparken işçinin arabulucuya başvurusunun dava şartı olarak zorunlu hale gelmesini de gözeterek, hak düşürücü sürelerin başlangıç ve bitiş tarihlerini buna göre belirlemiştir.

İş sözleşmesinin yazılı olarak feshedilmediği hallerde ise, iş kanunu açıkça fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren düzenlemesini ihtiva ettiğinden, maddenin lafzi

[244] *Narmanlıoğlu,* 520; *Süzek,* 631.
[245] *Kar, 7036 Sayılı Kanun,* 28.

yorumundan çıkan sonuca göre dava açma süresi yazılı fesih bildirimi yapılma tarihinden itibaren bir ay olacaktır[246].

VII. SÜRENİN NİTELİĞİ

158 sayılı ILO Sözleşmesinin "Son Vermeye Karşı İtiraz Usulü" başlığını taşıyan Kesim C bölümünün 8/3. maddesine göre, iş ilişkisine son verilen işçi makul bir süre içerisinde feshe itiraz etmezse, bu hakkını kullanmaktan vazgeçmiş sayılır[247]. ILO'nun ilgili makul süre hükmü, İş Kanunumuzda bir aylık süre olarak uygulama alanı bulmuştur[248].

Kanunumuzda öngörülen işbu bir aylık süre, "hak düşürücü süre" niteliği taşımaktadır[249]. Hak düşürücü süre, niteliği itibariyle kesindir ve belirlenen süre içerisinde kullanılmadığı takdirde sona erer. Ayrıca sürenin niteliği itibariyle hâkim tarafından re'sen dikkate alınması gerekmektedir[250]. Yargıtay kararlarında da bu husus vurgulanmaktadır[251].

Sürenin kaçırılması halinde, fesih en başta geçersiz şekilde yapılmış da olsa, geçerli bir feshin sonuçlarını doğuracaktır[252].

VIII. YARGILAMA USULÜ

Yeni İş Mahkemeleri Kanunu öncesinde, İş Kanununun 20. maddesi uyarınca davanın seri yargılama usulüne tabi olarak iki ay içerisinde sonuçlandırılacağı, kararın temyizi halinde de Yargıtay tarafından bir ay içerisinde kesin kararın verileceği

---

[246] *Narter*, 225, Y. 9. HD. 11.12.2003 T. 2003/20424-20629; *Çil*, *İlke Kararları,* 374, 375.
[247] *Narter*, 225; *Centel*, *İş Güvencesi*, 135; Hale *Manav*, 69.
[248] Nuri *Çelik*, **İş Güvencesi**, İstanbul, 2003, 40.
[249] *Gökçe*, 99; Cevdet İlhan *Günay*, **Geçersiz Feshin Hukuki Sonuçlarına İlişkin Yargıtay Uygulaması**, İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi, Ankara, 2008, 103; *Narter*, 226; Hale *Manav*, 69.
[250] Ertan *İren*, **Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Davası Açma Süresi**, Çimento İşveren Dergisi, Ocak 2010, Sayı:1, Cilt:24, 51.
[251] Y. 22. HD. 24.04.2017 T. 2017/32612-9306; Y. 9. HD. 11.05.2017 T. 2017/20424-8464, www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 10.03.2018); Y. 9. HD. 06.07.2009 T. 2009/23235-19656 Legal İHSGHD 23; Y. 9. HD. 15.09.2008 T. 2008/3683-23511; Y. 9. HD. 10.11.2008 T. 2008/4920-30563, www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 10.03.2018).
[252] Y. 9. HD. 06.02.2018 T. 2017/514 E. 2018/1731 K.; Y. 9. HD. 06.02.2018 T. 2017/19680 E. 2018/1692 K.; Y. 9. HD. 10.04.2007 T., 2006/33094-10201, www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 30.06.2018).

düzenlenmişti[253]. Davanın bu şekilde görüm usulü, seri yargılama usulü olarak adlandırılmaktaydı. Seri yargılamanın nasıl olacağı ise HUMK'un 501-506. maddeleri arasında yer bulmuştu[254].

Seri yargılama usulü, 01.10.2011 tarihinde yürürlüğe giren 6100 sayılı HMK dönemiyle getirilen 316 ve 447. maddeleri ile birlikte geçersiz kalmıştır. Zira 6100 sayılı HMK'nın "Basit Yargılama Usulüne Tabi Dava Ve İşler" başlığını taşıyan 316. maddesinin (d) bendi ile hizmet ilişkisinden doğan davaların basit yargılama usulüne tabi olacağı hükmü getirilmiştir. Bunun yanında, yine 6100 sayılı HMK'nın "Diğer Kanunlardaki Yargılama Usulü İle İlgili Hükümler" başlığını taşıyan 447. maddesi uyarınca işe iade davalarının basit yargılama usulüne tabi olacağı düzenlenmiştir.

Yukarıda değinildiği üzere, seri yargılama usulü 6100 sayılı HMK düzenlemeleri ile birlikte fiilen uygulanmamakta, onun yerine basit yargılama usulü tatbik edilmekteydi. Maddenin düzenlemesinde yer alan, davanın yerel mahkemece iki ay içerisinde sonuçlandırılacağı, kararın temyizi halinde Yargıtay tarafından bir ay içerisinde kesin olarak karara bağlanacağı hükmü ise mahkemelerin iş yoğunluğu nedeniyle uygulanamamaktaydı.

12.10.2017 tarihinde yürürlüğe giren 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile birlikte getirilen değişiklikler kapsamında, işe iade yargılama usulünde de bir takım değişiklikler yapılmıştır. Kanunun 11. maddesi ile İş Kanununun 20. maddesine eklenen 3. fıkra hükmüne göre, işe iade davası mahkemece ivedilikle sonuçlandırılır. Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde, bölge adliye mahkemesi ivedilikle ve kesin olarak karar verir.

Görüldüğü gibi yeni düzenlemeye göre, yerel mahkemenin davayı iki ay içerisinde çözüme bağlayacağı düzenlemenin yerini davanın ivedilikle sonuçlandırılacağı hükmü almıştır. Ayrıca yine kararın istinaf kanun yoluna taşınması halinde de istinaf mahkemesinin ivedilikle ve kesin olarak karar vereceği

[253] *Çankaya/Günay/Göktaş*, 240; *Özcan*, 242; *Narter*, 233.
[254] Muhammet *Özekes*, **Hukuk Yargılaması Ve İcra Hukuku Yönünden İşe İade Davaları Ve Uygulama Sorunları**, 15.01.2005 tarihinde Galatasaray Üniversitesi İle legal Hukuk Yayınları Tarafından Av. Akkın Sokulu Anısına Düzenlenen Toplantı, Tebliğ, İstanbul, Mayıs 2005, 11.

düzenlenmiştir[255]. Düzenlemeyle birlikte işe iade davalarında fiilen uygulanmasa bile madde metninde yer alan davanın iki aylık yerel mahkeme ve bir aylık temyiz dâhil toplam üç aylık süre içerisinde çözüleceği hükmü yürürlükten kaldırılmıştır. Ayrıca istinaf mahkemelerinin kurulması ile birlikte, işe iade davalarının istinaf incelemesinde kesin hükümle sonuçlandırılacağı düzenlenerek işe iade davalarına temyiz yolu kapatılmıştır.

Bu noktada davanın arabuluculuk, yerel mahkeme ve istinaf şeklindeki üçlü aşaması gözetildiğinde, hükmün bir an evvel kesinleşerek davanın bitirilmesi için temyiz yolunun öngörülmemiş olması hızlı sonuca ulaşmayı sağlayacaksa da, içtihat makamı olan Yargıtayın bu konuda önüne dosya gitmeyecek olması da konu hakkında farklı istinaf mahkemelerince farklı kararlar verilebilmesine, sonuç olarak karar ve uygulama yeknesaklığından uzaklaşılmasına sebep olabilecektir.

Bununla birlikte, işe iade davalarında boşta geçen süre ücreti ve diğer haklar ile işe başlatmama tazminatının parasal olarak takdir edilecek olması da gözetildiğinde, bu tazminat miktarları olağan alacak davalarında var olan temyiz sınırının üzerinde kalabilecektir. Bu nedenle işe iade kararları yönünden istinaf mahkemesi kararı kesin olsa dahi, tazminatlar temyiz sınırının üzerinde kaldığı halde istinaf mahkemesinde hükmü kesinleştirmenin hak arama özgürlüğüne müdahale olduğu sonucuna varılabilecektir. Bu nedenle, kanaatimizce işçinin işe dönüp dönmeyeceği yönündeki belirsizliğinin bir an evvel giderilebilmesi için feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iade kararı yönünden istinaf mahkemesi kararı kesin olabilecekse de, takdir edilecek tazminatların parasal miktarı yönünden temyiz sınırına bakılarak Yargıtay yolunun açık tutulması daha isabetli olacaktır. Ancak kanun koyucu şu aşamada kararda ayrıma gitmeksizin istinaf mahkemesinin kararının kesin olduğu düzenlemesini getirmiştir.

IX. İSPAT YÜKÜ

İspat, dava konusu hakkın ve buna karşı yapılan savunmanın dayanağı olan vakıaların var olup olmadıkları hususunda mahkemeye kanaat verilmesi işlemi olarak

[255] *Centel, İş Güvencesi,* 152, *Sarıbay,* 155.

tanımlanmaktadır. İspat yükü ise, belli bir olayın gerçekleşmiş olup olmadığının belirlenmesi nedeniyle hâkimin aleyhe kararıyla karşılaşma tehlikesidir[256].

İşe iade davasında işçi, feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iadesini talep edecektir. Bu geçersizlik iddiasını, fesihte geçerli bir sebep gösterilmediği ya da gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı şeklinde ileri sürecektir[257].

İşçinin ispat yüküne gelince, işçi bu iddiada bulunabilmesi için öncelikle gerçekte var olan bir iş sözleşmesi bulunduğunu ispat etmesi, bir başka söyleyişle husumet yönelttiği kişi ya da kurumun gerçekten işçisi olduğunu kanıtlaması gerekmektedir[258].

Bunun yanında, işe iade davası yalnızca iş güvencesi kapsamındaki işçiler tarafından açılabileceğinden işçi, iş güvencesine dâhil olduğunu da ispatla mükelleftir. Bu kapsamda, işyerinde otuz ve daha fazla işçi çalıştığını, kendisinin işveren vekili olmadığını, altı aylık kıdemi bulunduğunu ispat edecektir[259]. Ayrıca davanın bir aylık hak düşürücü süre içerisinde açıldığını ispat külfeti de işçiye aittir.

İşçi kendi üzerine düşen ispat külfetini yerine getirirken, SGK kayıtları, ücret bordroları, tanık gibi her türlü delile dayanabilecektir[260].

Türkiye'nin taraf olduğu 158 sayılı ILO sözleşmesinin 9. maddesi atfı ile 4. Maddesinde tanımlandığı üzere, geçerli bir nedenin bulunduğunu ispat yükü işverene ait olmalıdır. İş Kanunumuz da bu düzenlemeden yola çıkarak 20/2. maddesi uyarınca *"Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür."* Düzenlemesini getirmiştir[261]. Madde metninden anlaşıldığı gibi hukukumuzda feshin geçerli sebebe dayandığını ispat etme külfeti ise işverene yüklenmiştir.

---

[256] *Serdan*, 85.
[257] *Süzek,* 636.
[258] *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat,* 511-512; *Süzek,* 637; *Eyrenci/Taşkent/Ulucan,* 218; *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal,* 356; *Centel, İş Güvencesi*, 140; *Serdan*, 86.
[259] *Çankaya/Günay/Göktaş*, 241.
[260] *Serdan*, 86.
[261] *Ekonomi, Hizmet Akdinin Feshi*, 8; *Çelik, İş Güvencesi,* 343 vd.; *Süzek,* 637; Sefa *Uyan*, **4857 Sayılı (Yeni) İş Yasasına Göre İş Güvencesi**, Yüksek Lisans Tezi, Isparta, 2006, 172.

İşveren kanunun kendisine yüklediği ispat külfeti kapsamında, ilk olarak feshin geçerli nedene dayandığını ispatlayacaktır. Ancak işçi, feshin işverenin gösterdiği sebep dışında bir sebebe dayandığını iddia etmekteyse, bu durumda ispat külfeti yer değiştirecek ve işçi bu iddiasını ispat etmekle yükümlü olacaktır[262]. Bununla birlikte, işverenin fesih bildiriminde gösterdiği geçerli nedeni kanıtlaması halinde, işçinin feshin başka bir nedene dayandığına ilişkin iddiası dinlenmeyecektir[263].

Yargıtay da bu konuda vermiş olduğu kararında,

"İşçinin işverenin savunmasında belirttiği neden dışında, iş sözleşmesinin örneğin sendikal nedenle, eşitlik ilkesine aykırı olarak, keza keyfi olarak feshedildiğini iddia ettiğinde, işçi bu iddiasını kanıtlamak zorundadır." demek suretiyle, işçinin feshin gösterilenden başka bir nedene dayandığını iddia etmesi halinde bunu ispatla mükellef olduğunu ifade etmiştir[264].

İşveren, feshin geçerli nedene dayandığını ispatın yanında feshin şekil şartlarına uygun olarak yapıldığını da ispatlayacaktır. Zira iş sözleşmesinin feshi için geçerli neden olsa dahi, kanunun öngördüğü usul ve şekil şartlarına uygun yapılmayan fesih geçersiz bir feshin sonuçlarını doğuracaktır.

İşveren ayrıca geçerli feshin söz konusu olduğu hallerde fesih bildirimini yazılı olarak yaptığını, fesih bildiriminde fesih sebebini açık ve kesin şekilde belirttiğini ispat edecektir. Ayrıca yine geçerli feshin söz konusu olduğu hallerde fesih bildiriminden evvel işçinin savunmasının alındığını ispat külfeti de işverene düşmektedir[265].

Yargıtay da bu konuda vermiş olduğu bir kararında;

"İşveren ispat yükünü yerine getirirken, öncelikle feshin biçimsel koşullarına uyduğunu kanıtlayacaktır. Buna göre fesih işlemini yazılı yapmış olması, belli

---

[262] *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal,* 356; *Centel, İş Güvencesi,* 141; Fatih *Öztürk*, **Türk Hukukunda İş Güvencesi Uygulamalarının İstihdamın Enformelleşmesine Etkileri**, Yüksek Lisans Tezi, Edirne, 2011, 85, 86.

[263] *Centel*, *İş Güvencesi*, 141.

[264] Y. 9. HD. 12.02.2018 T. 2017/19777 E. 2018/2427 K., www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 30.06.2018).

[265] İbrahim *Subaşı*, **İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshinde İş Güvencesi Tazminatı İle Sendikal Tazminat İlişkisi**, Karar İncelemesi, Çalışma Ve Toplum Ekonomi Ve Hukuk Dergisi, S. 4, 2005, 194.

durumlarda işçinin savunmasını istediğini belgelemesi, yazılı fesih işleminin içeriğinde dayandığı fesih sebeplerini somut ve açık olarak göstermiş olması gerekir. İşverenin biçimsel koşulları yerine getirdiği anlaşıldıktan sonra, içerik yönünden fesih nedenlerinin geçerli (veya haklı) olduğunun kanıtlanması aşamasına geçilecektir." yönünde bir karar vererek, işçinin savunmasının alınmış olmasının işveren tarafından ispatlanması gerektiğini ifade etmiştir[266].

Neticesinde yargılamayı yapan mahkemece tüm bu iddia ve savunmalar ile ortaya konulan deliller değerlendirilerek, işçinin iş sözleşmesinin bulunup bulunmadığı, işçinin iş güvencesi kapsamında olup olmadığı, feshin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı, fesihte usul ve şekil şartlarına uyulup uyulmadığı, işçinin savunmasının alınıp alınmadığı ve son olarak feshin son çare olması ve sosyal seçim ilkesinin gözetilip gözetilmediği yönlerinden değerlendirme yapılarak sonuca gidilecektir.

[266] Y. 9. HD. 14.02.2018 T. 2017/19782 E. 2018/2782 K., www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 30.06.2018).

Üçüncü Bölüm
İŞE İADE DAVALARININ SONUÇLARI

I. İŞE İADE DAVASI SONUCUNDA VERİLEBİLECEK KARARLAR

A. GENEL OLARAK

İş sözleşmesinin geçersiz şekilde feshedildiği iddiasında olan işçi, arabulucuya başvurarak çözüm bulamadığı takdirde, feshin geçersizliğinin tespiti ve işe iadesi talebiyle özel hakeme başvurabilecek ya da iş mahkemeleri nezdinde dava açabilecektir.

Mahkemelerce işe iade talebiyle önlerine gelen davalarda usul ve esas yönlerinden çözümlenmesi gereken birçok sorun mevcuttur. Örneğin mahkemeler görevli ve yetkili olup olmayacakları ya da dava şartı olarak arabulucuya başvurulup başvurulmadığı gibi usul hukukuna ilişkin sorunları karara bağlayacağı gibi, işçinin işe iade talebinde haklı olup olmadığı, haklıysa hükmedeceği parasal menfaatlerin miktarı gibi esasa ilişkin sorunları da çözecektir[267].

Mahkemelerce yapılacak bu incelemeler sonucunda; esas yönünden işçinin haklı olduğu tespit edilirse davanın kabulüne ya da işçinin haksız olduğu tespit edilirse davanın reddine karar verilebileceği gibi, usule ilişkin eksikler bulunması halinde davanın usulden reddi kararı da verilebilecektir[268].

Bunun yanında yargılama devam ederken işçinin vefat etmesi, işçinin dava devam ederken işe geri dönmesi gibi davanın konusuz kalmasına sebep olacak bazı özel durumlar da söz konusu olabilecektir.

Aşağıda davanın kabulü, reddi ve konusuz kalması ile yargılamanın seyrine göre gelişebilecek bazı özel durumlar ayrı ayrı ele alınacaktır.

---

[267] *Çankaya/Günay/Göktaş,* 244, Hale *Manav,* 99.

[268] *Süzek* 644 vd., *Özcan,* 157, *Akyiğit, İş Güvencesi*, 314, Merve Yılmaz *Başkan*, **İş Güvencesi Kapsamında Olan ve Olmayan İşçilerin Belirsiz Süreli İş Sözleşmesinin Feshinden Doğan Haklarının Karşılaştırılması**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, Nisan 2011, 78.

B. DAVANIN REDDİ

İşe iade davasının reddi kararı hem esas yönünden hem de usul yönünden farklı gerekçelerle verilebilir.

İlk olarak; mahkemece usulden red kararı verilebilir. İşçinin davasını bir aylık hak düşürücü sürede açmamış olması halinde ya da işçinin zorunlu arabulucuya başvurmadan doğrudan iş mahkemesinde dava açmış olması halinde ya da yetkisiz mahkemede dava açılmış olması halinde davanın usulden reddine karar verilecektir.

İkinci olarak; işçinin iş güvencesi kapsamında olmadığı durumlarda yani işçinin belirsiz süreli sözleşme ile çalışmamış olması, en az altı aylık kıdem şartını taşımıyor olması, işyerinde en az otuz işçi çalışmadığının anlaşılması ya da işçinin Kanunda belirtilen nitelikte işveren vekili olduğunun tespit edilmesi halinde davada feshin geçerli olup olmadığına ilişkin inceleme yapılmaksızın işçinin iş güvencesi kapsamında olmadığından davanın dava şartı yokluğundan reddine karar verilecektir[269].

Üçüncü olarak; işçi tarafından açılmış olan davadan feragat edilebilecektir. Davadan feragat hüküm kesinleşinceye kadar her zaman yapılabilecektir[270]. Bu durumda mahkemece davanın feragat nedeniyle reddine karar verilecektir.

Son olarak; mahkemece işin esasına girilerek yapılacak incelemede işçinin talebinde haksız olduğu, yapılan feshin geçerli / haklı olduğunun tespit edilmesi halinde davanın esastan reddine karar verilecektir[271].

1. *Feshin Geçerli Sayılması Sebebiyle Ret*

İş sözleşmesinin feshinin geçersiz olduğunu düşünerek dava açan işçinin bu iddiasının yerinde olmadığı, feshin geçerli olduğunun anlaşıldığı hallerde davanın reddine karar verilecektir[272].

---

[269] Şahin *Çil*, **Kesinleşen İşe İade Davasının Sonuçları**, Ankara Barosu Dergisi, Yıl:66, Sayı 1, Kış 2008, 44.

[270] 6100 Sayılı HMK m. 307 vd.

[271] *Süzek,* 644; Bektaş *Kar*, **İşe İade (İş Güvencesi) Davasında Yargılama Hukuku Sorunları**, Ankara Barosu Dergisi, Yıl:66, Sayı 1, Kış 2008, 108, Erdoğan *Kaya*, **İşe İade Davası (3)**, http://www.sinerjias.com.tr/pg/pdf/ise-iade-davasi3.pdf, (Erişim Tarihi: 04.08.2017), 2; *Ertekin,* 961; *Narter,* 245.

Davanın reddi halinde iş sözleşmesinin, işverenin feshi gerçekleştirdiği andan itibaren sona erdiği kabul edilir[273].

Bu durumda işveren yalnızca geçerli bir feshin sonuçlarından sorumlu olacaktır[274]. Başka bir anlatımla işveren, iş sözleşmesini feshettiği işçiyi işe iade almak zorunda olmayacağı gibi, dava süresince boşta geçen dört aylık ücret ve diğer haklar ile iş güvencesi tazminatından da sorumlu olmayacaktır. Ancak şartları varsa işçi ihbar, kıdem tazminatları ile yıllık ücretli izin alacakları, fazla çalışma ücreti gibi diğer işçilik alacaklarını ayrıca talep ve dava edebilecektir[275]. Bu taleplerin işe iade davası ile birlikte terditli şekilde talep edilebilmesi mümkün değildir[276].

İşçi işçilik alacaklarına ilişkin davayı, işe iade davası ile birlikte ikame ettiyse, bu durumda ihbar ve kıdem tazminatının akıbeti feshin geçerli sayılıp sayılmamasına göre belirleneceğinden, Yargıtaya göre feshin geçersizliğine ilişkin işe iade davası bekletici mesele yapılmalıdır[277].

2. *Davadan Feragat Sebebiyle Ret*

İşçinin geçersiz feshe itirazı ve işe dönme isteği ile bu dava sonucunda verilecek tazminatlar, usul hukukuna göre kişinin üzerinde tasarruf edebileceği haklardan olduğundan, işçinin işe iade davasından feragat edebilmesi mümkündür[278]. Ancak işçi her zaman özgür irade ile hareket edemeyeceğinden, işverenin yönlendirmesi altında kalabileceğinden, iş sözleşmesinin feshinden önce yani henüz iş sözleşmesi devam ederken işçinin işe iade davası açmaktan vazgeçtiğine/feragat ettiğine dair beyanı geçersiz sayılmaktadır.

---

[272] *Süzek,* 644; *Narmanlıoğlu*, 521 vd.; *Centel, İş Güvencesi,* 161; Y. 9. HD. 21.12.2017 T. 2016/32059 E. 2017/22085 K., www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 30.06.2018).
[273] Hale *Manav*, 101.
[274] *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat,* 514; *Centel*, *İş Güvencesi*, 161.
[275] *Süzek*, 644; Y. 9. HD. 13.09.2006 T. 2006/2954-22308.
[276] *Çankaya/Günay/Göktaş*, 245; *Özekes*, *İşe İade,* 13.
[277] Y. 9. HD. 22.06.2017 T. 2017/5466-11100, www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 30.06.0218); *Süzek*, 644; Y. 9. HD. 02.07.2012 T. 2012/23750-25159.
[278] *Kuru/Arslan/Yılmaz*, 612; *Narter*, 252.

İşçinin işe iade dava yargılaması devam ederken ya da hüküm verilmekle birlikte henüz istinaf ya da temyiz aşamasında iken işçinin davadan feragat etmesi ise Yargıtay tarafından mümkün kabul edilmektedir[279].

Bunun yanında, Yargıtay fesih bildiriminden sonra, ancak henüz dava açılmadan bir aylık süre içinde yapılacak feragatin de geçerli olmadığını kabul etmektedir[280].

Yargıtay bu konuda vermiş olduğu bir kararında;

"... Somut bu maddi olgular ve kayıtlar, davacının bu iddiasını doğrulamaktadır. Taraflar arasındaki iş sözleşmesinin 04.06.2004 tarihinde davalı işverence feshedildiği sabittir. Bu tarihten sonraki tarihleri kapsayan ve davacının kendi isteği ile iş sözleşmesinin feshini istediği ve tarafların anlaştığı şeklindeki dilekçe ve sulh anlaşması, işverenin bu fesih işlemine geçerlilik kazandırmaz. Bir başka anlatımla, iş güvencesine ilişkin düzenlemelerin işçiye sağladığı güvenceden önceden feragat etmek geçerli değildir. Davalı işverenin iş sözleşmesini feshi geçerli nedene dayanmamaktadır..." ifadelerine yer vermiştir[281].

Yargıtayın işe iade davası henüz açılmadan bir aylık süre içerisinde davadan feragati geçersiz sayması, iş güvencesine ilişkin korumayı dolanma girişimlerinin önüne geçilmesini sağlamaktadır. Nitekim uygulamada, işten ayrılan işçiden iş sözleşmesi fesih tarihinde alınmasına rağmen, iş sözleşmesi feshinden sonraki bir aylık süreye ilişkin tarih not edilerek ya da herhangi bir tarih not edilmemekle birlikte işçinin iradesini sakatlayacak şekilde iş sözleşmesinden sonra alınmış gibi tarih doldurulmak suretiyle davadan feragat ettiğine dair beyanlar alınabilmektedir. Buradaki irade sakatlıkları bir yana işçinin feragat arzusu olmamasına rağmen bu yöndeki baskı altında özgür iradesini kullanamaması dahi söz konusu olabilmektedir[282]. Bu nedenle aksi

---

[279] Y. 9. HD. 15.01.2018 T. 2017/9562 E. 2018/143 K., www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 30.06.2018); İnan *Moroğlu*, **İş Güvencesinden Kaynaklanan Uyuşmazlıklar**, Türkiye Adalet Akademisi Başkanlığınca Düzenlenen Bireysel İş Hukuku Konulu Meslek İçi Eğitim Semineri Notları, Ankara, 11-13 Aralık 2015, 85; Y. 7 HD. 20.10.2015 T. 2015/36215-19880; *Süzek*, 635.

[280] *Moroğlu*, 85; *Süzek*, 635; *Narter*, 253; *Güzel*, *İş Güvencesi*, 6.

[281] *Moroğlu*, 85; Y. 9 HD. 17.04.2006 T. 2006/6103-9953; Y. 9. HD. 11.11.2004 T. 2004/9481-25644; Y. 9. HD. 10.07.2006 T. 2006/16045-20332; Y. 9. HD. 23.12.2004 T. 2004/16670-29135.

[282] Nağme Nibal *Hozar*, **İş Güvencesine İlişkin Düzenlemelerin İşçiye Sağladığı Haklardan Önceden Feragat Mümkün Müdür?**, Sicil İHD, Mart 2008, 9; *Kar*, *İşe İade Davası*, 111.

yönünde görüşler olmakla birlikte[283] Yargıtay kararlarının yerinde olduğu kanaatini taşımaktayız.

İşçi tarafından verilecek feragat herhangi bir şarta bağlı olmamalıdır. Şayet işçi işe başlatılması kaydıyla davasından feragat ettiğini bildirmekteyse ve işveren tarafından işçi işe başlatılmış ise bu durum sulh niteliği taşımaktadır.

Nitekim Yargıtay bu konuda vermiş olduğu bir kararında;

"Davacı işçi tarafından davalı işveren aleyhine açılan feshin geçersizliği davasında, davalı işveren davacının noter huzurunda davadan feragat ettiğine dair belgeyi sunmuş olup, mahkemece bu belgeye istinaden feragat nedeni ile davanın reddine ve davalı yararına vekâlet ücretine karar verilmiştir.

HUMK'nun 91 ve devamı maddeleri uyarınca "feragat kesin bir hükmün sonuçlarını doğurur." Ancak feragatin böyle bir sonuç doğurması için, şarta bağlı yapılmaması gerekir. Somut olayda sunulan feragatname de" davacının işe alınması nedeni ile davadan feragat ettiğini bildirdiği" anlaşılmaktadır. Bunun dışında feragatten önce davacının üyesi bulunduğu sendika ile davalı işveren anlaşma tutanağı imzalamış olup, bu anlaşma tutanağının 7. maddesine göre davacı ve diğer işçilerin işe alınması kararlaştırılmıştır. Şarta bağlı feragat beyanı, karşı tarafa bir sulh teklifidir. Ortada işe başlama konusunda bir anlaşma ve buna bağlı bir feragatname bulunduğuna göre, tarafların işe iade konusunda anlaştıklarının kabulü gerekir. Dava işe iadenin gerçekleşmesi nedeni ile konusuz kalmıştır. Bu maddi ve hukuki olgular gözden kaçırılarak feragat nedeni ile davanın reddine ve davalı yararına vekâlet ücretine karar verilmesi hatalıdır.

Dava konusuz kaldığından karar verilmesine yer olmadığına karar verilmesi gerekir. Diğer taraftan davacı işe başlatılması nedeni ile davadaki tüm taleplerinden vazgeçtiğine göre boşta geçen süre ücreti, işe başlatmama tazminatı ve vekâlet ücreti ile

[283] Mustafa *Alp*, **İş İlişkisinin Sona Ermesi Kıdem Tazminatı**, Yargıtayın İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 2015, 142 vd.; *Hozar*, 9.

yargılama gideri de hüküm altına alınmayacaktır." İfadelerini kullanarak işçinin vermiş olduğu işe dönme talepli feragatin sulh niteliği taşıdığına hükmetmiştir[284].

Son olarak belirtmek gerekir ki, işçinin *"tüm haklarımı aldım, her türlü dava ve talep haklarımdan feragat ettim"* şeklindeki feragat beyanı da işe iade davası açma hakkını sona erdirmemektedir. Nitekim Yargıtay bu konuda vermiş olduğu kararında;

"Davayı sona erdiren taraf işlemlerinden biri olan feragat beyanı açık olmalıdır. Davacıya bir kısım alacaklara dair yapılan ödeme sırasında davacının imzaladığı bu belgenin son cümlesinde, açtığı iş bu işe iade talepli davası açıkça belirtilmediğinden feragat ettiği sonucu çıkarılamaz. Davacı yargılaması devam eden işe iade talepli davasından feragat ettiği yönünde bir açıklamada bulunmamıştır." demek suretiyle, işçinin açıkça işe iade talepli davasından feragat etmesi halinde bu feragatin geçerli olacağını, genel nitelikte feragat beyanının geçerli olmadığını ifade etmiştir[285].

3. *Zorunlu Arabuluculuğa Başvurulmamış Olması Sebebiyle Ret*

7036 sayılı yeni İş Mahkemeleri Kanunu m. 3 uyarınca, işçinin işe iade davası açmadan önce arabulucuya başvurması, işe iade davasında bulunan genel dava şartlarına ilave olarak ön şart niteliğinde bulunan bir dava şartı haline gelmiştir[286].

Ülkemizde iş güvencesinin tam olarak oturmamış olması, işçi haklarına işverenlerce tam olarak riayet edilmiyor olması gibi sebeplerle iş mahkemelerinde oldukça dava yoğunluğu bulunmaktadır. Bu yoğunluk ise işçi alacaklarına ilişkin davalarda işçinin bir an önce alacağına kavuşmasının önüne geçmekte olduğu gibi, işe iade davalarında işçinin belirsiz bir pozisyonda kalmasına da sebebiyet vermektedir.

Bu durumu gören kanun koyucu gerek iş mahkemelerindeki dava sayısını azaltmak, gerekse işçinin alacağına ve hakkına bir an önce kavuşmasını temin etmek

[284] *Ertekin*, 1048; Y. 9. HD. 24.01.2005 T. 2004/21811-1192.
[285] Y. 9. HD. 26.10.2017 T. 2016/26848 E. 2017/16693 K., www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 30.06.2018).
[286] Ömer Faruk *Demir*, 290.

maksadıyla ilk defa işçi işveren uyuşmazlıklarında arabuluculuk kurumunu zorunlu / dava şartı haline getirmiştir[287].

7036 sayılı Kanunun 11 m. atfı ile 4857 sayılı Kanunun 20. maddesine getirilen düzenlemeye göre; iş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır.

İşçi tarafından bu zorunluluğa uyulmaması ihtimali de kanunda açıkça düzenlenmiştir. Buna göre; arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açılması sebebiyle davanın usulden reddine karar verilecektir. Usulden ret hâlinde ret kararı taraflara resen tebliğ edilecek, kesinleşen ret kararının da resen tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya başvurulabilecektir.

Görüldüğü gibi kanun koyucu, işçinin zorunlu arabuluculuk kurumuna başvurmaksızın dava açması ya da özel hakeme başvurması halini de usulden ret sebebi olarak görmüş, davanın ivedilikle duruşma dahi açılmaksızın usulden reddedileceğini düzenlemiştir.

Bu durumda işçi tarafından öncelikle zorunlu arabulucuya başvurulacak, anlaşamama halinde dava açılabilecektir. Belirtmek gerekir ki, kanunun aradığı arabulucuya başvurma, ilk derece mahkemeleri adalet komisyonlarında kurulan zorunlu arabuluculuk olup, işçinin ihtiyari arabulucuya başvurması halinde kanunun aradığı dava şartı yerine gelmiş olmayacaktır.

C. BAZI ÖZEL DURUMLAR VE DAVANIN KONUSUZ KALIP KALMAYACAĞI SORUNU

İşe iade davası devam ederken bir takım özel durumların gerçekleşmesi mümkündür. Bu bağlamda akla gelebilecek sonlardan ilki işçinin yargılama devam ederken işe geri dönmesidir. Bu durumda davanın akıbetinin ne olacağı, davanın konusuz kalıp kalmayacağı ya da davanın görülmeye devam edilip edilmeyeceği

[287] *İşel*, 4; *Kar, 7036 Sayılı Kanun,* 28; *Çil, Zorunlu Arabuluculuk,* 35.

cevaplanması gereken önemli bir sorundur. Bunun gibi işçinin dava devam ederken ölmesi halinde, yargılamanın seyrinin ve davanın sonuçlarının ölümün gerçekleşme anına göre değiştiği görülmektedir[288]. Gerçekten de işe iade davasının mirasçılar tarafından takip edilmeye devam edilip edilmeyeceği dahi ölüme bağlı olarak değerlendirilmesi gereken ayrı bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Nihayet yargılama sürecinde işyerinin kapanmasının davaya etkisi de ayrıca ele alınması gereken bir konudur. Aşağıda bu ve bunun gibi durumların yargılamaya etkisini ve muhtemel sonuçlarını incelemeye çalışacağız.

1. *Dava Devam Ederken İşçinin İşe İade Alınması*

İşe iade davası devam ederken, işçinin işe geri alınması söz konusu olabilmektedir. Böyle bir durumda Yargıtay, önceleri davanın bütünüyle konusuz kalacağına hükmetmekteydi. Ancak daha sonraları verdiği kararlarında bu görüşünü değiştirerek, işçinin işe tekrar başlatılmasıyla birlikte, işe başlatmama tazminatının konusuz kalacağını, ancak işçinin dört aya kadarki boşta geçen süre ücreti konusundaki menfaati devam edeceği için[289], davaya bu yönüyle devam edilerek, feshin geçersizliğinin anlaşılması halinde boşta geçen süre ücretinin ödenmesi yönünde karar verilmesi gerektiğini kabul etmiştir[290]. Yargıtayın bu görüşü usul hukukuna da uygundur. Zira davada taleplerden birinin konusuz kalması, davanın tümden konusuz kalması sonucunu doğurmayacaktır[291].

Yargıtayın bu kararı ile boşta geçen süre için öngörülmüş dört aylık ücret yönünden davanın görülmeye devam edeceğinde artık bir ihtilaf bulunmamaktadır[292]. Ancak işe geri dönmesi halinde, davanın konusuz kaldığı yönünde mi karar verileceği

---

[288] Bkz. aşağıda §C, 2, s. 80.

[289] Talat *Canbolat,* **İşe İade Kararının Uygulamasında Dürüstlük Kuralı, İş Güvencesi Ve İşe İade Davaları**, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi - İstanbul Barosu, İstanbul, 2010, 99.

[290] Münir *Ekonomi,* **Feshin Geçersizliği İle Açılan Dava Sürecinde İşe Başlatma Daveti, Şartları ve Hukuki Sonuçları**, Legal Yargı Kararları Ve İncelemeleri Dergisi, S. 2008/9. (Feshin Geçersizliği), 120; Y. 9. HD. 29.01.2004 T. 2004/499-1489, **Çalışma Ve Toplum Dergisi**, 200/2, S. 5, 203; Y. 9. HD. 12.02.2004 T. 2004/448-2029, **Tekstil İşveren Dergisi**, Şubat 2005, S. 302, 41; *Demirkol,* 92; *Narter,* 255; Y. 9. HD. 02.02.2005 T. 2005/31715-2889; *Özcan,* 246.

[291] Ömer *Ekmekçi,* **Sunulan Tebliğlerin Değerlendirilmesi**, İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları, İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2005, 176.

[292] *Süzek,* 640.

yoksa yargılamaya devam olunarak feshin geçersizliğinin tespiti kararı mı verileceği ise tartışma konusu olmuştur[293].

Doktrindeki bir görüşe göre, işe iade davası devam ederken işçinin işe tekrar başlatılmak üzere davet edilmesi durumunda; davacının asıl talebinin feshin geçersizliğini tespit ile işe iade olduğundan, davanın konusuz kalması nedeniyle karar verilmesine yer olmadığına karar verilmesi gerekecektir[294]. Bu görüşe göre iş sözleşmesini feshettiği işçisini işe geri alan işverenin, feshin geçersizliğini kabul ettiği ilke olarak kabul edilmektedir. İşçinin işe dönmesi ile kurulan sözleşme yeni bir sözleşme sayılmamakta, işverenin feshin geçersizliğini kabul ettiği yorumu ile dönme hali eski sözleşmenin devamı mahiyetinde görülmektedir. Feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iade talebi ve işe başlatmama tazminatı yönünden karar verilmesine yer olmadığı kararı verilmesinin yanında işverence iş yargılaması sürerken işçi işe yeniden başlatıldığından boşta geçen süre ücretini ödemeye mahkûm edilmesi gerektiği kabul edilmektedir[295].

Yargıtay bu konuda vermiş olduğu bir kararda;

"Somut olayda; dosyada mevcut davacıya dair hizmet döküm cetvelinde 01.04.2016 tarihli işe girişi görüldüğü gibi ... Kaymakamlığı Şiddet Önleme ve İzleme Müdürlüğünün 17.08.2016 tarihli yazısında da, 01.03.2016 tarihi itibariyle yeni ihale yapılması ve yüklenici firmanın kendi belirlediği şoförlerle çalışmak istediğini belirtmesi üzerine davacının işten ayrıldığının, 01.04.2016 tarihinde şoför açığı oluşması ve yüklenici firmanın uygun görmesi sebebiyle tekrar kuruluşlarında işe başlatıldığının, halen çalışmaya devam ettiğinin belirtildiği görülmektedir.

Hal böyle olmakla, yargılama sürerken davacının işe iade davası açmadan önceki davalı Bakanlık nezdindeki işyerinde fesih tarihinden (29.02.2016) bir ay sonra işe başladığı anlaşılmaktadır. Bu durumda, işe iade konusunda ve işe başlatmama

---

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

[294] *Çankaya/Günay/Göktaş*, 246; İlknur Sezgin *Temel*, **İşe İade Davaları**, http://ilknurtemel.av.tr/makalelerim-2/ise-iade-davalari/ (Erişim Tarihi: 22.11.2016), 5; *Ertekin*, 961; *Özcan*, 246.

[295] *Özekes*, *İşe İade*, 16.

tazminatına dair olarak karar verilmesine yer olmadığına, boşta geçen süre için ise en çok bir aylık ücret ve diğer haklarına karar verilmesi gerekirken mahkemece yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." ifadeleri ile yargılama sürerken eski işine iade alınan işçinin açmış olduğu işe iade davasının konusuz kaldığı şeklinde karar vermiştir[296].

Bu görüşe göre, işe iade yargılamasında taraflardan biri, işe başlamanın ayrı bir sözleşme olmadığını ileri sürer ise mahkemece; işverenin işçisini işe davet etmek suretiyle tekrar başlatması halinde feshin geçersizliğini zımnen kabul ettiği yorumu yapılamayacağından konusuz kalma kararı verilmeyecek, davaya devam edilerek, sonuca göre feshin geçerli bir nedene dayanıp dayanmadığı gözetilerek, geçerli nedenin bulunmadığının anlaşılması halinde 'feshin geçersizliğine' karar verilmesi gerekecektir. Bu durumda işçinin işe başlamış olduğu da gözetilerek, yalnızca boşta geçen süre ücreti takdir edilecek, işe başlatmama tazminatına hükmedilmeyecektir. Görüşün gerekçesi ise, davanın amacı olan önceki sözleşmenin feshedilmemiş gibi devam etmesinin sağlanması gerektiği şeklindedir[297].

Diğer görüşe göre ise, işe iade davası sonucunda işçinin boşta geçen sürelere ilişkin ücretini isteyebilmesi için feshin geçersizliğinin saptanması gerekmektedir[298]. Bu ihtimalde, işçinin işe dönmesiyle birlikte, mahkemece yargılamaya devam edilerek, iş sözleşmesinin feshinin geçersiz olduğunun anlaşılması halinde, feshin geçersizliğinin tespitine karar verilecek, işçi işe başlamış olduğundan yalnızca boşta geçen süre ücreti hüküm altına alınacaktır[299].

İşe iade davası devam ederken, işe davet edilen işçinin işe tekrar başlaması ihtimali karşısında verilecek konusuz kalma kararı ile davada feshin geçersizliğine karar verilmesi sonrasında işçinin başvurusu üzerine işe başlatılması için mahkemece verilmiş olan karar arasında iki önemli fark bulunmaktadır. İlk olarak dava devam ederken işçinin işe başlatılması halinde mahkemece, feshin geçersizliğine karar verilmeksizin

---

[296] Y. 22. HD. 02.10.2017 T. 2017/40087-20254, www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 30.06.2018).
[297] Gülsevil *Alpagut*, **Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi Ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik**, Bankacılar Dergisi, Sayı: 65, 2008, 104.
[298] *Süzek*, 640.
[299] *Moroğlu*, 89.

doğrudan davanın konusuz kaldığına karar verilecektir. Yani bu ihtimalde mahkemece feshin geçersizliğinin tespitine gerek bulunmamaktadır. İkinci olarak ise dava devam ederken işçinin işe başlatılması halinde, mahkemece feshin geçersizliği tespit edilmemiş olacağından, işe tekrar başlayan işçi ile işveren arasında yeni bir sözleşme yapıldığı kabul edilmektedir[300].

Son olarak belirtmek gerekir ki Yargıtay daireleri arasında takdir edilecek boşta geçen süre ücretinin miktarı yönünden de farklı içtihatlar bulunmaktadır. Yargıtay 7.[301] ve 22.[302] Hukuk Daireleri, işçinin işe iade davası sürerken işe başlatılması halinde, boşta geçen sürenin dört aydan kısa olması halinde, boşta geçen süre kadar ücrete hükmedilmesi gerektiği yönünde kararlar vermiştir.

---

[300] *Çankaya/Günay/Göktaş,* 247.

[301] Yargıtay 7. Hukuk Dairesi bu konuda vermiş olduğu kararında *"...Dava devam ederken, davacının işe başlatılmış olması aksi ileri sürülmedikçe, davalı işverenin feshin geçerli bir sebebe dayanmadığını kabul ettiği şeklinde değerlendirilmelidir. 4857 sayılı İş Kanununun 21.maddesinin 3.ve 5.fıkralarına göre, boşta geçen süre ücreti, feshin geçersizliğine ilişkin karar verilmesi ve işe başlatılmak için işverene süresinde başvurulması şartına bağlıdır. Somut olayda, boşta geçen süre ücretine ilişkin bu şartların yargılama sırasında-davacının işe başlatılmasıyla önceden gerçekleştiği kabul edilmelidir. Bu durumda davacı işçi, açıkça feragat etmemiş veya talebini geri almamış ise boşta geçen en çok dört aylık ücret ve diğer haklarının hüküm altına alınması gerekir. Dosya içeriğine göre davacının fesihten itibaren 3 ay 15 gün sonra tekrar işe başlatıldığı anlaşılmakla bu süreyle kısıtlı olarak boşta geçen süre ücretine hükmedilmesine yerine infazda tereddüt yaratacak şekilde en çok 4 aylık süre için ücret ve diğer haklarının her iki davalıdan müştereken ve müteselsilen tahsiline karar verilmesi hatalıdır..." diyerek işçinin işverence işe başlatıldığı tarihe kadarki süre için boşta geçen süre ücretine hükmedilmesi gerektiği sonucuna ulaşmıştır;* Y. 7 HD; 18.06.2015 T. ve 2015/22015-12546; www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 30.06.2018),

[302] Yargıtay 22. Hukuk Dairesi de bu konuda 7. Hukuk Dairesi ile benzer mahiyette karar vermiş olup kararında; *"...Dosya içeriğine göre; davalı işverene ait işyerinde şube müdürü olarak çalışan davacının iş sözleşmesi, davalı tarafından emeklilik hakkını elde etmiş olması ve hizmetine ihtiyaç duyulmaması sebepleriyle 14.03.2014 tarihi itibariyle feshedilmiştir. Yapılan fesih sebebiyle davacı tarafından 10.04.2014 tarihinde davalıya karşı işe iade davası ikame edilmiştir. Yargılama devam ederken davalı işverenlik tarafından keşide edilen 02.05.2014 tarihli ihtarname ile davacı aynı kadro, ücret ve şartlarla işe davet edilmiş, bu ihtarname 05.05.2014 tarihinde davacı tarafından tebellüğ edilmiştir.*

Her ne kadar mahkeme davacının 14.05.2014 tarihli cevabi ihtarnamesi ile işe davete icabet etmemesini, işe başlama samimiyetinin bulunmaması olarak yorumlayarak davanın bu sebeple reddine karar vermiş ise de; davalının keşide ettiği ihtarname ile davacıyı işe davet etmesi, davalı tarafından feshin geçerli sebebe dayanmadığının kabul edildiği anlamına gelmektedir.

Somut olayda işverence yapılan fesih; 4857 sayılı Kanun'un 21. maddesi uyarınca geçersiz bir feshin sonuçlarını doğuracağından, davacının işe iadesine karar verilerek, işe başlatmama tazminatının fesih nedenine ve davacının yaşlılık aylığına hak kazanmış olmasına göre dört aylık ücreti tutarında belirlenmesi gerekmektedir. Boşta geçen süre ücreti hususunda ise; geçersiz sayılan fesih bildiriminin tebliği ile davalı tarafından işe davet amacıyla keşide edilen ihtarnamenin tebliğinden itibaren davacıya tanınan on günlük sürenin bitimi tarihine kadar geçen sürenin göz önüne alınması dosya içeriğine uygun düşecektir..." ifadelerini kullanmıştır; Y. 22 HD. 19.01.2015 T. 2014/35855 E. 2015/61 K.; www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 30.06.2018).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ise bu konuda vermiş olduğu kararlarında, işçinin boşta geçirdiği sürenin miktarı önemli olmaksızın her halükarda dört aya kadar ücret ve diğer hakların ödenmesi gerektiğine karar vermektedir[303].

Bu noktada Yargıtay Daireleri arasında farklı içtihatlar bulunduğu görülmektedir. Kanaatimizce Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin vermiş olduğu kararlar daha isabetlidir. Nitekim boşta geçen süre ücreti, işçinin iş sözleşmesinin feshi sonrasında, işe iade davasında verilecek kararın kesinleşmesine kadarki süreçte boşta geçireceği dönem için öngörülmüş bir parasal menfaattir. İşe iade davasının dört aydan kısa sürdüğü ve dava sonucunda işçinin eski işine davet edilerek tekrar başladığı hallerde, esasen işçinin boşta geçirdiği süre de dört aydan kısa sürmüş olacak, dolayısıyla kanunun bu ücretin takdiri için öngördüğü en çok dört aylık boşta geçirilmiş bir süre olmayacaktır. Bu nedenle işçiye boşta geçen süre için takdir edilecek ücret, her halükarda dört ay olarak takdir edilmemeli, içinin gerçekten boşta geçirdiği süre ile oranlanarak takdir edilmelidir.

2. *İşçinin Ölümü*

İşçinin ölümü, işe iade davasını farklı şekillerde etkileyebilmektedir. İşçinin henüz dava açma hakkı bulunduğu bir aylık süre içinde ölmesi, işçinin işe iade davası devam ederken ölmesi, işçinin işe iade davasından sonra işverene başvurmadan önce ya da başvurduktan sonra ölmesi sürecin işleyişini değiştirmektedir. Aşağıda bu ihtimalleri ayrı ayrı ele alacağız.

İşçi şayet iş sözleşmesinin feshinden sonraki bir aylık işe iade davası açma müddetinde henüz dava açmamışken ölürse, işçinin mirasçılarının işe iade davası

[303] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bu konuda vermiş olduğu kararında; *"...Dosya içeriğine göre; somut uyuşmazlıkta işverenin fesih bildirimini yazılı yapmadığı, ayrıca işe iade davası açıldıktan sonra davacıyı işe davet ettiği anlaşılmakla, feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesi isabetlidir. Uyuşmazlıkta yargılama sürecinin 4 aydan fazla sürdüğü de sabittir. Öte yandan, Dairemiz kabulüne göre davacının işveren feshinden sonra boşta geçen süre içinde başka bir işveren nezdinde çalışmış ve bu işten gelir elde etmiş olması, işverenin 4 aya kadar ücret ve diğer hakları ile ilgili yükümlülüğünü haleldar etmez. Bu durumda, boşta geçen süre için 4 aya kadar ücret ve diğer hakların ödenmesine karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde 1 aya kadar hükmedilmesi isabetsizdir. Karar bu yönü ile hatalıdır..."* demektedir; Y. 9 HD. 16.04.2015 T. 2015/7518-14659, www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 30.06.2018).

açamayacağı kabul edilmektedir[304]. Zira işe iade davası, işçinin şahsına sıkı sıkıya bağlı ve işe geri dönmesi amacını güden bir davadır. İşçinin dava açmadan ölmesi halinde işçinin işe iade edilme ihtimali de kalmayacağından mirasçılar bu davayı ikame edemeyecektir[305].

İşçinin işe iade davası açtıktan sonra ölmesi halinde ise ortaya çıkacak sonuçlar doktrinde tartışmalıdır. Doktrindeki bir görüşe göre, dava devam ederken işçinin ölmesi halinde mirasçılar davaya feshin geçersizliği ve tazminatlar yönünden devam edemeyeceklerdir. Zira iş güvencesi tazminatı ile boşta geçen süre ücretinin talep edilebilmesi için işçinin işverene başvurusu gerekmektedir[306]. Ancak işçi vefat etmiş olduğundan başvuru da söz konusu olamayacak ve bu talepler işçinin ölümü nedeniyle konusuz kalmış sayılacaktır[307]. Mirasçılar yalnızca yargılama giderlerinin kime yükleneceği sorunun çözümü için feshin geçerli olup olmadığı incelemesine katılabileceklerdir[308].

Yargıtay eski tarihli kararlarında bu görüşe uygun kararlar vermiştir. Yargıtaya göre, dava devam ederken işçinin ölümü halinde, iş sözleşmesinin feshinin geçersizliğinin tespiti ile işe iade, iş güvencesi tazminatı ve boşta geçen süre ücreti ile diğer haklara ilişkin taleplerin ölüm nedeniyle karar verilmesine yer olmadığı kararı verilmeli, buna karşılık yargılama giderleri yönünden ise feshin geçerli nedene dayanıp dayanmadığının incelenerek sonuca göre hüküm kurulması gerekmektedir[309].

---

[304] *Süzek*, 643.

[305] *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal*, 399; Fatih *Uşan*, **Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Davalarının Sonuçları**, Kamu-İş, C.10, S. 1, 2008, 26; Ercan *Akyiğit*, **İşçinin Ölümünün İş Güvencesi Uyuşmazlığına Etkisi (Karar İncelemesi)**, Legal İHSGHD, Cilt 5, S. 17, 2008, 13 vd; *Alpagut*, 244

[306] Hale *Manav*, 86; Fevzi *Şahlanan*, **İşe İade Davası Açan İşçinin Yargılama Sırasında Ölmesi**, Karar İncelemesi, Tekstil İşveren Dergisi, Hukuk 47, Mayıs 2010, 2-4.

[307] *Centel, İş Güvencesi*, 149; *Günay, Geçersiz Fesih*, 120.

[308] *Süzek*, 643; Ünal *Narmanlıoğlu*, **İş Güvencesine İlişkin Dava Açan İşçinin Kanuni Prosedürün Devamı Sırasında Ölmesi Halinde Bazı Güvence Hükümlerinden Mirasçıların Yararlanacağına İlişkin Yargıtay Kararı Hakkında Düşünceler**, Legal İSGHD VII, S. 26, 2010, 494 vd.; Gülsevil *Alpagut*, **İş Sözleşmesinin Feshi Ve İş Güvencesi**, III. Yılında İş Yasası, Türkiye Toprak İşverenleri Sendikası, İstanbul 2005, 244.

[309] "…Somut olayda davacı işçi yargılama sırasında ölmüş olduğuna göre, işe başlamak için işverene başvurması imkânsız hale gelmiştir. Bu nedenle, ölen işçinin mirasçıları yönünden boşta geçen süre en çok dört aylık ücret ve diğer hakların belirlenmesine yönelik talebin reddine karar verilmiş olması isabetlidir…" Y. 9. HD. 30.10.2006 T. 2006/19624-28700; aynı yönde Y. 9. HD., 06.11.2006 T. 2006/20109-29326, www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 30.06.2018).

Doktrindeki diğer görüşe göre ve Yargıtayın yeni içtihatlarına göre ise, açılan davanın tespit hükmü taşıması karşısında, davaya yargılama giderlerinin tayini konusunda devam edilirken yapılacak feshin geçerli olup olmadığı incelemesi ile birlikte, feshin geçerli olmadığının anlaşılması halinde, boşta geçen süreye ilişkin en çok dört aylık ücrete de hükmedilmelidir[310]. Bu görüşe göre, yargılamada feshin geçersizliğine karar verilmekle birlikte işçinin ölmeseydi işverene süresinde başvuracağı bir varsayım olarak kabul edilmekte, işçinin ölüm tarihine kadar geçmiş en fazla dört aya kadarki boşta geçen süre ve sair haklarını talep edebileceği kabul edilmektedir[311]. Bunun yanında, işçinin başvuruda bulunacağı varsayım olarak kabul edilerek bu sonuca gidilse bile, işverenin ölmüş işçiyi işe başlatması mümkün olmayacağından mirasçıların iş güvencesi (işe başlatmama) tazminatını talep etmesi de mümkün olmayacaktır[312].

Kanaatimizce de bu görüş daha isabetlidir. Nitekim işçi hayattayken iş sözleşmesinin feshine itiraz ederek, işe iade davası açmıştır. Bu dava sonucunda, işçinin lehine hükmedilecek boşta geçen süre ücreti ve diğer haklarını alabilmesi için ayrıca katlanması gereken bir yükümlülük olmadığı gibi, işçinin işe başlayıp başlamaması da sonucu değiştirmeyecektir. Bu nedenle işçinin işe iade davası açmakla birlikte boşta geçen süre ücretini talep etmiş olduğu kabul edilerek, bu hakkın kanuni mirasçılarına intikal edeceği kabul edilmelidir.

İşçinin işe iade davasını açması, davayı takip ederek feshin geçersizliğinin tespiti ve tazminatlar yönünden sonuçlandırıp, kesinleşmesini takiben on gün içerisinde işverene başvurması ve bu başvurudan sonra işverenin de işçiyi bir aylık sürede başlatmamasından sonra ölmesi halinde ise, işçinin mirasçıları feshe bağlı takdir edilen

---

[310] *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal,* 358; *Centel, İş Güvencesi,* 150; *Y.* 9. HD. 21.12.2009 T. 2009/10080-36320; *Kar, İş Güvencesi ve Uygulaması*, 1140 – 504; Y. 9. HD. 15.09.2009 T. 2009/21710-22886; İpek *Kocagil,* **İşe İade Davasında Davacı İşçinin Ölümü**, Karar İncelemesi, Çalışma Ve Toplum, S. 28, 2011/1, 319 vd.

[311] *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal,* 359.

[312] *Süzek*, 644; Osman Güven *Çankaya,* **İşçinin Ölümünün Feshin Geçersizliğinin Tespiti Davalarına Etkisi**, Yargıtayın Yeni Görüşü, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2010, 199-209.

hem işe başlatmama tazminatını hem de boşta geçen süreye ilişkin ücret ve diğer haklarını almaya hak kazanacaktır[313].

Son olarak işçinin işe iade davası açıp, davayı takip ederek feshin geçersizliğinin tespiti ve tazminatlar yönünden sonuçlandırıp, kesinleşmesini takiben işverene başvurmaması ya da başvurmasına rağmen davete icabet etmemesi sonrasında ölmesi ihtimalinde, fesih geçerli hale geleceğinden işçi yaşasaydı tazminatları hak etmeyeceği gibi mirasçılarında herhangi bir talep hakkı olmayacaktır[314].

3. *İşyerinin Kapanması*

İşyerinin, işçinin işe iade davası açmasından sonra kapanması halinde, davanın görülmeye devam edilip edilmeyeceği ya da davanın konusuz mu kalacağı yoksa feshin geçerli olup olmadığının incelenip incelenmeyeceği hususu çözülmesi gereken bir problemdir.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, başlığımızda kastedilen kapanma hali işyerinin tamamen faaliyetlerini sona erdirmesidir. İşyerinin geçici olarak kapanması, sezonluk ara vermesi bu kapsamda değerlendirilmeyecektir. Esasında belirttiğimiz durumlar işyerinin kapanması olarak da kabul edilmemektedir. Nitekim işyerinin kapanması, işyerinde yürütülmekte olan faaliyetin, işverenin iradesiyle veya başka bir nedenle, sürekli ve kesin olarak bırakılması olarak tanımlanmaktadır[315].

Yargıtay işyerinin tamamen kapanmadığı, idari binaların faaliyetine devam ettiği bir olayda, işçinin iş sözleşmesinin feshinde geçerli neden bulunmadığı sonucuna ulaşmış ve işçinin işe iadesine karar vermiştir[316].

İşe iade davasının yargılaması sırasında işyerinin kapatılmasının davaya etkisi konusunda doktrinde farklı görüşler bulunmaktadır. Bir görüşe göre; işveren iş sözleşmesini işyerinin kapanması nedeni dışında bir nedenle feshetmiş, işçi de işe iade

---

[313] *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal,* 359; *Bilgili,* 214; Eda *Manav,* **Feshe İtiraz Davasının Yargılama Sürecinde Gerçekleşen Olayların Davaya Etkisi**, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 17, Mart 2010, 60.

[314] *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal,* 359.

[315] Ali Cengiz *Köseoğlu***, İşyerinin Kapanması**, Sicil I, S. 4, Aralık 2006, 45; *Centel, İş Güvencesi,* S. 148.

[316] Y. 22. HD. 21.09.2017 T. 2017/18989-18779; www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 30.06.2018).

davası açmış ve dava devam ederken işyeri kapanmışsa, işyerinin kapatılması olgusu fesih nedeni yapılmadığından, işe iade davası fesih tarihindeki somut duruma göre değerlendirilmelidir. Fesih tarihinde de işyeri faal durumda olduğundan işe iade yargılamasına devam edilerek, feshin geçerli bir nedene dayanıp dayanmadığı araştırılmalıdır[317].

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi vermiş olduğu kararlarda bu görüşü benimsemiştir[318]. Nitekim Yargıtay vermiş olduğu kararda;

"*… İşyerinin kapatılması olgusu fesih nedeni yapılmadığı gibi, fesih tarihinde işyeri faal durumdadır. Fesihten yaklaşık dört ay sonra işyerinin kapanmış olması feshi geçerli hale getirmez. Zira fesih bildiriminin yapıldığı tarihteki koşullara göre feshin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı belirlenmelidir… Açıklanan nedenlerle davacının işe iadesine karar verilmesi gerekirken, işyerinin fesihten sonra kapanmış olduğundan söz edilerek davanın konusuz kaldığı ve bu nedenle karar verilmesine yer olmadığı şeklinde hüküm kurulması hatalıdır…"* ifadeleri ile feshin geçersizliği denetimi yapılarak, geçersizlik tespit edildiği takdirde, işe iadeye ve bunun bağlı sonuçlarına yani boşta geçen süre ücreti alacağı ile işe başlatmama tazminatına hükmedilmesi gerektiğini belirtilmiştir[319].

Doktrindeki bir diğer görüş ise, işyerinin kapanması ile birlikte işçinin dönebileceği bir işyeri kalmadığı, bu yönüyle davanın konusuz kaldığı ve işçinin işe iade talebi yönünden karar verilmesine yer olmadığı kararı verilmesi gerektiğini söylemektedir. Bu görüşte, davanın ana konusunu işçinin eski işine dönmesini oluşturan işe iade davasının bir anlamının kalmayacağı kabul edilmektedir. Bu yönüyle davaya yalnızca yargılama gideri ve işçinin çalıştırılmadığı dönem için tahakkuk edecek boşta geçen süre ücreti ile diğer haklar yönünden devam edilmesi gerektiği ifade edilerek işe

---

[317] *Göktaş*, 72; *Süzek*, 641, 642; *Eyrenci/Taşkent/Ulucan*, 223; *Narter*, 263; *Mollamahmutoğlu*; Serkan *Odaman*, **Fesihten Sonra İşyerinin Kapatılmasının Feshin Sonuçlarına Etkisi**, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 8, Aralık 2007, 78, 79, Eda *Manav*, 14; *Narmanlıoğlu, İş Güvencesi*, 648.

[318] *Moroğlu*, 91.

[319] Y. 9. HD. 25.12.2006 T. 2006/27396-34577, Karar İncelemesi İçin Bkz. *Alp, Değerlendirme*, 172-175; Aynı Yönde Y. 9. HD. 22.02.2010 T. 2010/3765-4467; *Süzek*, 642; Y. 9. HD. 25.12.2007 T. 2007/23796-34577; Seracettin *Göktaş*, **İşyeri Kapanmasının İş Güvencesine Etkisi**, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 16, Aralık 2009, 73; Haluk Hadi *Sümer*, **İş Sözleşmesinin Feshinden Sonra İşyerinin Kapatılmasının İşe İade Davasına Etkisi**, Karar İncelemesi, Prof. Dr. Bilge Öztan'a Armağan, Ankara, 2008, 793.

başlatmama tazminatına ise anılan iş yerinin kapanması nedeniyle fiili imkânsızlık bulunduğu gerekçesiyle hükmedilmemesi gerektiği belirtilmektedir[320].

Gerçekten de işçinin işe iade davası açmasında esas amacı eski işine dönmek olsa da, bu davanın fesih anındaki durum ve şartlara göre değerlendirilmesi gerektiği sabit olduğundan, işe iade davası sürerken iş yerinin kapanmasının işe iade davasını etkilemeyeceği kabul edilmelidir. Kaldı ki işe iade davasının görülerek feshin geçersizliğinin tespit edilmesi başka bir sorunken, dava sonucunda işçinin başvuruda bulunup bulunmayacağı ya da lehine hükmedilen alacak ve tazminatı tahsil edebilip edemeyeceği ise başka bir sorundur[321].

Mahkemece feshin geçersizliğine karar verildiği takdirde, işçinin başvurabileceği işverene ait başka bir işyeri bulunuyorsa, işveren işçiyi buraya da davet edebilir. İşçi bu öneriyi *–eski işi ile aynı şartlarda-* olmadığı için kabul etmezse ve yeni teklif gerçekten de eski işinden çok daha düşük koşullar içeriyorsa, işçinin işe başlatmama tazminatını alacağı kabul edilmelidir[322]. Ancak işçinin, işverenin bir başka iş yerinde *-eski işi ile aynı şartlarda-* davet olduğu halde, işe başlamayı kabul etmemesi halinde, işe başlatmama tazminatına hak kazanamayacağı kabul edilmektedir[323].

Yargıtay, işverenin İstanbul ilinde istihdam edilen işçinin iş sözleşmesinin feshi sonrasında verilen işe iade kararının uygulamasında, işverenin işçiyi İstanbul ilinde istihdam imkânı olmasına rağmen, işyerinin kapatıldığı iddiası ile İstanbul il sınırları dışında Zonguldak'ta bulunan işyerine davet etmesinde samimi olmadığı, işverenin sırf işe iade kararının maddi sonuçlarından kurtulabilmek amacıyla hareket ettiği yorumu yaparak, işçinin işe başlatmama tazminatını alabileceğini karara bağlamıştır[324].

Öte yandan işçinin başlatılabileceği başka bir işyeri mevcut değilse, işverenin işe iade imkânında fiili olanaksızlığa düşüp düşmediğine bakılmaksızın, işçinin boşta geçen

---

[320] *Özekes, İşe İade,* 102 vd.; *Ekmekçi, Uygulama Sorunları*, 137; İşyerinin kapanması halinin objektif bir nedene dayanıp dayanmadığına göre ayrım yapılması gerektiği şeklinde görüş için Bkz. *Çankaya/Günay/Göktaş,* 249.

[321] *Süzek,* 642, Hale *Manav*, 89.

[322] *Alp, Değerlendirme,* 173; *Uşan*, 29.

[323] Y. 9. HD. 04.10.2007 T. 2007/472-29247, İstanbul Barosu Dergisi, C: 82, S. 2, 2008, 956-957; Y. 9. HD. 10.12.2009 T. 2009/18144-32204, LİHSGHD, S. 24, 2009, 1505 - 1507.

[324] Y. HGK. 05.04.2017 T. 2015/22-3349 E. 2017/649 K., www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 30.06.2018)

süre ücreti ile birlikte işe başlatmama tazminatına da hak kazandığı kabul edilmektedir[325]. Aksi yorumda işverenlerin özellikle toplu fesihler karşısında açılan davaların sonucunda, iş güvencesi tazminatından kaçmak için, işyerini kapatma yoluna giderek hakkın kötüye kullanımına yol açabileceği yorumu yapılabilecektir[326].

Son olarak belirtilmelidir ki, işçinin çalışmakta olduğu işyerinin ya da iş ünitesinin kapatılması halinde kendisine teklif edilen başka işi kabul ederek bir süre çalıştıktan sonra bu işi kabul etmediğini bildirmesi halinde, iş sözleşmesinin feshi geçerli olacaktır. Nitekim bu halde işveren feshin son çare olması ilkesini gözeterek işçiyi istihdam edebileceği bir iş teklif etmekte ve işçi de bunu kabul ettikten sonra, makul bir sebep olmaksızın kabulden vazgeçmektedir. Bu durum artık işvereni sorumluluktan kurtaracaktır.

Nitekim Yargıtay da bu konuda vermiş olduğu kararında,

"Tüm dosya kapsamı yapılan işin niteliği, tanık beyanları ve olayın gelişimi birlikte değerlendirildiğinde, davacının çalıştığı Hekimevi ve içinde bulunan kuaför biriminin kapatılması üzerine davacıya yeni iş teklif edildiği, davacının bunu kabul ederek bir süre çalıştığı anlaşılmış olup feshin son çare olması ilkesi kapsamında davacıya yeni görev teklif edildiği halde bunun kabul edilmemesinin geçerli sebep olduğu gözetilmeksizin feshin geçerli sebebe dayandığının kabulü ile davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." demek suretiyle feshin geçerli nedene dayandığı kabul etmektedir[327].

4. *İşçinin Başka Yerde İşe Girmesi*

İş sözleşmesi feshedilen işçinin ekonomik olarak zor günler geçireceğinde tereddüt yoktur. Geçimini sağlamak zorunda olan birey, iş sözleşmesinin feshi üzerine kazanç elde edebileceği yeni bir iş temin etmeye çalışacaktır. Kaldı ki işçi işe iade davası açmış olsa da, günümüzde işe iade yargılamasının birkaç yıl sürmesi karşısında

[325] *Alp, Değerlendirme,* 174.
[326] *Centel, İş Güvencesi*, 149; *Özkaraca, Eleştirel Bakış,* 111.
[327] Y. 22. HD. 26.01.2017 T. 2017/512-1056, www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 30.06.2018), Aynı yönde Y. 9. HD. 08.11.2016 T. 2015/35336 E. 2016/19570 K. www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 30.06.2018).

davanın ne zaman sonuçlanacağı, davanın işçi lehine sonuçlanıp sonuçlanmayacağı ya da işverenin işçiyi işe başlatıp başlatmayacağı meçhuldür.

Öncelikle belirtmek gerekir ki dava devam ederken işçinin başka yerde çalışmaya başlaması tek başına işçinin eski işine dönmek istemediği anlamına gelmez[328]. Bu nedenle bu durum işe iade davasının görülmeye devam edilmesini etkilemez[329].

Yargıtay da bu konuda vermiş olduğu bir kararda; "*...feshin geçersizliği ve işe iade isteminde bulunan işçinin, boşta geçen süre içerisinde yeni bir iş bulması, feshin geçersizliğini ve işe iadeyi etkileyen bir unsur değildir…"* ifadelerini kullanarak, işçinin başka yerde çalışmasının işe iade davasını etkilemeyeceğine hükmetmiştir[330].

Dava devam ederken işçinin başka yerde çalışmasıyla ilgili doktrinde boşta geçen süre ücretinin durumu hakkında iki farklı görüş bulunmaktadır.

İlk görüşe göre; iş sözleşmesi feshedilen işçinin işe iade davası sonucunda lehine takdir edilecek boşta geçen süre ücretinden, işçinin başka işten kazandığı miktarın bu dört aylık ücretten düşülmesi gerekir[331]. Bu görüşe göre, boşta geçen süre ücretinin işçi lehine takdir edilmesinin amacı işçinin çalıştırılmadığı dönemde gelir elde edememesi nedeniyle uğrayacağı kaybı telafi etmektir. İşçinin başka yerde çalışması ile birlikte böyle bir kaybı oluşmayacağına göre başka yerden elde ettiği gelir, önceki işinde çalışsaydı elde edeceği gelirden mahsup edilmelidir[332]. Ayrıca, haklı bir sebep yokken belirli süreli iş sözleşmelerinin süresinin bitiminden önce feshinde olduğu gibi, işçi fesihten sonraki *–belirli iş sözleşmesinin devam etmesi gerektiği-* sürede başka yerde

---

[328] Uğur *Çiftçibaşı*, **İşe İade Davalarının Sonuçları**, http://www.hukukihaber.net/ise-iade-davasinin-sonuclari-makale,3526.html, (Erişim Tarihi: 20.11.2016), 5; Fevzi *Şahlanan*, **İşe İade Davası Sürerken İşçinin Yeni Bir İşe Girmesi**, Karar İncelemesi, Tekstil İşveren, S. 321, Ekim 2006.

[329] *Centel, İş Güvencesi,* 147; *Özcan*, 248; Ünal *Narmanlıoğlu*, **İş Güvencesi Hükümleri Çerçevesinde Açılacak Davanın Konusu, Niteliği Ve Davayı Tamamen ya da Kısmen Konusuz Bırakan Olgular**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan I, İstanbul, 2011, 632,633.

[330] Y. 9. HD. 06.06.2006 T. 2006/942-2409; Mustafa *Ünlütepe,* **Yargıtay Kararlarında İşe İade Davasının Sonuçları**, Legal İSGHD VIII, S. 32, 2011, 1406.

[331] *Süzek*, 658; *Özcan*, 248; *Soyer, Feshe Karşı Koruma*, 63; *Ekmekçi*, *İşe İade Davaları*, 179; *Eyrenci/Taşkent/Ulucan*, 220.

[332] Muhammet *Özekes*, **İş Kanununun 20. Ve 21. Maddelerinin Medeni Yargılama ve İcra Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi**, 75. Yaş Günü İçin Prof. Dr. Baki Kuru Armağanı, Ankara 2004, 492.

çalışmış ise, 6098 S.'lı sayılı TBK m. 408, 438'e göre bu dönemde elde edeceği kazanç, bakiye dönem alacağından mahsup edilmekteyse, aynı usul ile boşta geçen süre içinde başka yerden elde edilen kazanç da mahsup edilmelidir[333].

Aksi yöndeki görüşü savunan yazarlara göre ise, dava devam ederken işçinin başka yerde çalışmış olup olmadığı fark etmeksizin elde edeceği gelirler, dört aylık boşta geçen süreye ilişkin ücretten mahsup edilemez[334].

Bu görüşteki yazarlara göre; işçinin işe iade davası devam ederken boşta geçireceği sürelerin tümü değil, yalnızca en çok dört aya kadarki ücreti ödenebilmektedir. Böyle sınırlı bir alacak hakkından indirim yapılması hakkaniyete uygun düşmeyecektir. Kaldı ki kanun maddesi, "işçinin kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için" ifadesini kullanarak işçinin çalıştırılmama olgusuna bağlı bir hak tesis etmiş, iş sözleşmesini fesheden işveren tarafından çalıştırılmama halini ücretin tahakkuk etmesi için yeterli saymıştır. Ayrıca kanun mahsup işlemini gerekli görseydi, işverenin temerrüdüne ilişkin TBK m. 408'de olduğu gibi hüküm metninde bu durumu düzenlerdi denilmiştir[335].

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi vermiş olduğu kararında bu hususu vurgulayarak;

"...SSK kayıtlarına göre de, davalı işyeri 30.04.2005 tarihinde kapatılmıştır. Belirtmek gerekir ki, feshin geçersizliği ve işe iade isteminde bulunan işçinin, boşta geçen süre içerisinde yeni bir iş bulması, feshin geçersizliğini ve işe iadeyi etkileyen bir unsur değildir. Kanunda bu yönde düzenleme olmadığı gibi, çalışma halinde bu sürenin boşta geçen süreden mahsup edileceğine dair bir kurala da yer verilmemiştir. Mahkemece, bu nedenle işe iadeye karar verilmemesi ve boşta geçen süre ücretinin 41 günle sınırlandırılması hatalıdır..."[336]

---

[333] *Özcan*, 248; Yargıtay 7. Hukuk Dairesi mahsup edilmesi gerektiği yönünde kararlar vermekteydi; Y. 7. HD. 30.05.2013 T. 2013/1937-10151; Hasan *Erdem*, **İşe İade Davalarının Sonuçları**, http://www.hrdergi.com/tr/avukat-hasan-erdem-ise-iade-davalarinin-sonu%C3%A7lari/konuk-yazar/23, (Erişim Tarihi: 19.11.2016), 5.

[334] *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat*, 521; *Süzek*, 658; *Eyrenci/Taşkent/Ulucan*, 220; *Akyiğit, İş Güvencesi*, 311; *Özcan*, 248.

[335] *Süzek*, 658;

[336] Y. 9.HD., 06.02.2006 T., 2006/942-2409, Çalışma ve Toplum, S. 9, 2006/2, 166.

"Ayrıca davacının fesihten 15 gün sonra başka bir işverende iş bulması boşta geçen süre ücret alacağını etkilemediğinden ve davalı feshin geçersizliği ile temerrüde düştüğünden yasal sınır olan 4 aya kadar ücret ve diğer hakların hüküm altına alınması gerekir"[337] demek suretiyle kararlarında boşta geçen süre ücretinden mahsup yapılamayacağını benimsemiştir[338].

5. *Mahkemece Tedbiren İşe İade Kararı Verilmesi*

Yargılama devam ederken, yargılamanın uzaması nedeniyle kanunen öngörülen en çok dört aylık boşta geçen sürelerin ötesinde çalışamayacağı dönemler sonucunda uğrayacağı zararın önüne geçebilmek için, işçinin tedbiren işe iade edilip edilemeyeceği hususunda doktrinde iki farklı görüş bulunmaktadır[339].

Birinci görüşe göre, işçinin dava sırasında tedbiren işe iade edilebilmesi mümkündür. Bu görüşe göre, işçinin uzayan yargılama sürecinde uğrayabileceği zararlar, telafisi imkânsız sonuçlara evrilmeden önüne geçilebilecektir. Nitekim, işe iade davasının kabul edilmesi halinde, işveren zaten ödeyeceği boşta geçen süreye ilişkin ücret ve diğer hakları, işçiyi çalıştırarak ödemiş olacak, davanın reddedilmesi halinde de işveren zaten işçiyi çalıştırması karşılığında ücret ödemiş olduğundan zarara uğramış olmayacaktır[340].

Buna karşılık aksi yöndeki yazarlar ise, işe iade yönünde verilecek bir tedbir kararı, davanın esasını çözecek nitelikte olduğundan HMK m. 397 ve İş K. m. 21'e aykırılık oluşturacaktır. Nitekim işe iade davası sonucunda verilecek kabul kararında dahi işçiyi işe başlatma zorunluluğu bulunmayan işvereni, henüz dava sonuçlanmadan tedbir kararı ile işçiyi yeniden işe almaya zorlamanın kanuni dayanağı bulunmamaktadır[341].

---

[337] Y. 9. HD. 26.05.2005 T. 2005/12592-19362; *Süzek,* 658.
[338] Y. 9. HD. 06.06.2006 T. 2006/942-2409; *Özcan,* 428; Y. 9. HD. 22.01.2007 T. 2006/27673 E. 2007/117 K., www.kazanci.com, (Erişim Tarihi: 15.04.2018); *Çelik*/*Caniklioğlu*/*Canbolat,* 521, 522.
[339] *Özcan,* 247.
[340] Mustafa Serdar *Özbek,* **İşe İade Davasında Davacı İşçinin Tedbiren İşe İadesi**, Çalışma Ve Toplum, 2012/4 Sayısı, 11 vd.
[341] *Özcan,* 247.

İşe iade yargılamasının asıl hedefi işçinin işe iadesini sağlamaktır. Ancak bu hedefe rağmen, mahkemece verilecek işe iade kararı sonrasında işverenin işçiyi işe başlatma mecburiyeti bulunmamaktadır. Gerçekten de mahkemece verilecek tedbir kararı davanın esasına ilişkin ana sorunu yargılama yapmadan ve kararın sonuçları itibariyle işverenin işçiyi işe başlatıp başlatmama noktasındaki takdir hakkını da elinden alır mahiyette çözmüş olacaktır. Bu durum ise işe iade davasının amacını aşar nitelikte olacaktır. Bu nedenle mahkemece tedbiren işçinin işe iadesine karar verilemeyeceği kanaatini taşımaktayız.

6. *Davanın Islahı*

Doktrinde ve yargı içtihatları uyarınca, işe iade davası açıldıktan sonra ıslah ile alacak davasına ya da alacak davası açıldıktan sonra ıslah ile işe iade davasına dönüştürülme ihtimali bulunduğu kabul edilmektedir[342].

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bu konuda vermiş olduğu bir kararda;

"...Somut olayda, tespit niteliğinde olan feshin geçersizliği ve işe iade istemi, ıslah yolu ile kıdem tazminatı ve fazla mesai ücret alacağını tahsiline çevrilmiştir. Ortada davanın tamamen ve talep sonucunun ıslahı vardır. Islah diğer tarafın rızası olmaksızın davanın değiştirilmesi ve genişletilmesi yasağının istisnası olarak, düzenlenmiştir. Karşı taraf ve mahkeme hâkiminin kabulüne bağlı değildir. Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununun 83. ve devamı maddelerine uygun yapıldığı sürece, ıslah işleminin reddi doğru değildir. Mahkemenin ret gerekçesi anılan hükümlere uygun düşmemektedir. Islah işlemi şekil şartları açısından incelendikten ve belirtilen hükümlere uygun olduğu takdirde, kıdem tazminatı ve fazla mesai ücret alacağı istemleri hakkında esasa girilerek karar verilmelidir. Yazılı şekilde ret kararı verilmesi hatalıdır..."[343] demek suretiyle işçinin açmış olduğu işe iade davasını, tam ıslah ile işçi alacaklarına ilişkin davasına çevirebileceğini kabul etmektedir.

---

[342] *Moroğlu*, 85, 86.

[343] Y. 9. HD. 05.03.2007 T. 2006/34954 E. 2007/5758 K.; *Kar*, *İş Güvencesi ve Uygulaması*, 1182; Aynı yönde, Y. 9. HD. 19.09.2005 T. 2005/22493-30353, www.calismatoplum.org/sayi7/abc/9daire/6.doc, (Erişim Tarihi: 30.06.2018).

D. DAVANIN KABULÜ: FESHİN GEÇERSİZLİĞİNİN TESPİTİ VE İŞE İADE

İşveren tarafından gerçekleştirilen fesih sonucunda, işçi tarafından başvurulacak arabuluculuk sürecinde anlaşma sağlanamaması üzerine açılacak işe iade davasında, mahkeme veya özel hakem tarafından yapılan inceleme sonucunda feshin geçerli nedene dayanmadığı ya da fesihte hiçbir neden gösterilmediğinin tespit edilmesi halinde; davanın kabulüne, feshin geçersizliğinin tespitine ve işçinin işe iadesine karar verilecektir[344].

Bu kararla birlikte, işçi otomatik olarak işe dönmüş sayılmamakta, işçinin işverene başvurması, işverenin de usulüne uygun olarak işçiyi işe davet etmesi üzerine işçinin bu davete icabet ederek eski işine başlaması gerekmektedir.

Mahkemece, feshin geçersizliğinin tespiti yanında işçinin işverence çalıştırılamadığı süreler için en çok dört aya kadar ki boşta geçen süre ücreti ve diğer hakları ile işverenin işçiyi işe başlatmaması halinde uygulanmak üzere birlikte işçinin kıdemi ve feshin özellikleri dikkate alınarak dört aydan sekiz aya kadar ücreti tutarında iş güvencesi (işe başlatmama tazminatına) da hükmedilecektir[345].

Ekleyelim ki, davanın işçi lehine bittiği gözetilerek, işçi kendisini bir avukatla temsil ettirmekteyse, Avukatlık Kanunu uyarınca vekâlet ücretine ve HMK uyarınca yargılama giderlerine de hükmedilecektir. Son olarak kararda mahkeme harçları hesaplanarak, haksız çıkan tarafa yüklenmek üzere harçlar da hüküm kısmına yazılacaktır[346].

---

[344] *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal,* 363; *Çankaya/Günay/Göktaş,* 245; *Özcan,* 252; *Centel, İş Güvencesi,* 162; Murat *Özpınar,* **4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında İş Güvencesi Ve İşe İade Düzenlemesi**, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir, Eylül 2006, 105.

[345] Y. 9. HD. 15.02.2018 T. 2018/180-2784; Y. 9. HD. 15.01.2018 T. 2016/33197 E. 2018/106 K.; Y. 9. HD. 13.02.2017 T. 2016/33177 E. 2017/1529 K.; Y. 22. HD. 28.12.2017 T. 2017/45007-31308; Y. 22. HD. 13.12.2017 T. 2015/21328 E. 2017/28585 K., www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 30.06.2018); Y. 22. HD. 01.06.2012 T. 2012/10487-12112; *Demet,* 42; *Narmanlıoğlu,* 522; *Centel, İş Güvencesi,* 163; *Çankaya/Günay/Göktaş,* 245.

[346] *Çankaya/Günay/Göktaş,* 246.

E. KARARIN TEBLİĞİ VE KESİNLEŞME

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile birlikte birçok konuda değişiklikler yapıldığı gibi, işe iade davasının yargılama usulü, mahkemelerce verilecek kararlara karşı başvurulabilecek kanun yolları ve başvuru sürelerinde de köklü değişiklikler yapılmıştır.

Kanunun "*Yargılama Usulü Ve Kanun Yolları*" başlığını taşıyan 7. maddesine göre, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun kanun yollarına ilişkin hükümleri, iş mahkemelerince verilen kararlar hakkında da uygulanacaktır.

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 345. maddesine göre ise; istinaf yoluna başvuru süresi iki haftadır. Dolayısıyla iki haftalık istinaf süresi işe davalarında da uygulanacak ve kanunda öngörülen iki haftalık süre kararın taraflardan her birine tebliğiyle birlikte işlemeye başlayacaktır[347].

Yeni düzenleme ile birlikte her ne kadar 7. maddenin 3. fıkrasında kanun yollarına ilişkin HMK hükümlerinin İş Mahkemeleri için de aynen uygulanacağı belirtilmiş olsa da, 7. maddenin 4. fıkrasında kanun yoluna başvuru süresinin, ilamın taraflara tebliğinden itibaren işlemeye başlayacağı açıkça yazılarak bu konuda oluşması muhtemel tereddütlerin önüne geçilmiştir.

Önceki 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu döneminde, iş mahkemesi kararlarına karşı kanun yolu süreleri tefhimle birlikte başlamakta ve sekiz gün olarak uygulanmaktaydı[348]. Ayrıca karara karşı yalnızca temyiz yoluna gidilebilmekte ve temyiz yoluna başvurulduğunda, dosya Yargıtay'ca incelenerek kesin olarak karara bağlanmaktaydı. Yargıtay kararlarına karşı direnme yolu ise kapalıydı[349].

İfade etmek gerekir ki, HMK ve İş Mahkemeleri Kanunu arasında kanun yolları, süreler ve sürelerin işlemeye başladığı an yönünden bulunan farklılıklar hak kayıplarına

---

[347] HMK m. 345; "*İstinaf yoluna başvuru süresi iki haftadır. Bu süre, ilamın usulen taraflardan her birine tebliğiyle işlemeye başlar. İstinaf yoluna başvuru süresine ilişkin özel kanun hükümleri saklıdır*."

[348] *Ertabak,* 471; *Centel, İş Güvencesi,* 161; M. Lamih *Çelik*, **İşe İade Davası Ve Sonuçları**, Şanlıurfa, 2012, 1.

[349] Y. HGK. 17.01.2018 T. 2018/22-60 E. 2018/20 K.; Y. 9. HD. 20.10.2004 T. 2004/9-510E. 2004/557 K.; Y. HGK. 4.12.1996 T. 9-723/859; Y. HGK 21.9.2005 T. 2005/9-475 E. 2005/511 K..; Y. HGK 1.12.2004 T. 2004/9-644 E. 2004/643 K.; www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 10.03.2018).

sebebiyet vermekteydi. Bu nedenle Kanunlar arası yeknesaklık sağlanması son derece isabetli olmuştur.

Yukarıda belirtildiği üzere, gerekçeli kararın taraflara tebliğinden itibaren iki hafta içerisinde taraflarca istinaf kanun yoluna başvurulması mümkündür. Bu ihtimalde, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunun 11. maddesi ile 4857 sayılı İş Kanununun 20. maddesinin üçüncü fıkrasında yapılan değişikliğe göre; mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde, bölge adliye mahkemesi ivedilikle ve kesin olarak karar verecektir.

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun getirdiği en önemli yeniliklerden bir tanesi de, işe iade davalarına temyiz kanun yolunun kapatılması olmuştur. Madde metninde açıkça görüldüğü gibi, yerel mahkeme kararına karşı taraflara istinaf imkânı verilmiş, ancak istinaf mahkemesi kararının kesin olacağı düzenlenmiştir.

Düzenleme henüz yeni olmakla birlikte, işe iade için öngörülen zorunlu arabuluculuk süreci, akabinde dava süreci ve istinaf ile birlikte geçmesi muhtemel süreler göz önünde tutulduğunda ve uygulamada işe iade davalarının işçi ve işveren bakımından doğurduğu belirsizlikler nedeniyle, mahkemece verilecek kararın bir an önce kesinleşerek sonuçlanması gerektiği düşünülerek böyle bir düzenlemeye gidildiği söylenebilir.

II. FESHİN GEÇERSİZLİĞİNİN TESPİTİ VE İŞE İADE KARARININ UYGULAMASI

A. İŞÇİNİN BAŞVURUSU

İşveren tarafından gerçekleştirilen feshe itiraz ederek, işe iade kararı alan işçinin, yapması gereken bir takım usuli işlemler bulunmaktadır. Başka bir anlatımla işçi, işe iade davasını kazanması hatta bu kararın kesinleşmesi halinde doğrudan işe iade edilmiş olmamakta, işverene belirli süreler dâhilinde başvuruda bulunması gerekmektedir[350].

[350] *Süzek*, 647; *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal*, 363; *Çankaya/Günay/Göktaş*, 289.

4857 sayılı İş Kanunu m. 21/6 uyarınca işçi, kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır[351].

İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur[352].

İşçinin dava açmaksızın arabuluculuk aşamasında işe başlama yönünde işveren ile anlaşma sağlaması halinde ise, arabuluculuk tutanağına yazılan işe başlama tarihinde -*ayrıca herhangi bir başvuru ve işverenin davetine gerek olmaksızın*- işçinin işe başlaması gerekmektedir. İşçinin kararlaştırılan tarihte işe başlamaması hâlinde fesih geçerli hâle gelir ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur[353].

1. *İşçinin İşverene Başvurmaması*

Yukarıda kısaca belirtildiği gibi, işe iade davasını kazanan ve iş güvencesinin getirmiş olduğu korumadan tam olarak yararlanmak isteyen işçinin, İş Kanununun 21/6. maddesi uyarınca, işe iadeye ilişkin kesinleşmiş mahkeme kararının kendisine tebliğinden itibaren on işgünü içerisinde işverene başvurması gerekmektedir[354]. Yüksek mahkeme, kesinleşmeden önce yapılan başvuruyu da usulüne uygun bir başvuru olmadığı şeklinde değerlendirmiştir[355].

İşçinin belirlenen süre içerisinde işverene başvurmaması ihtimalinde, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren yalnızca bunun sonuçlarından sorumlu olur[356]. İşverenin bu anlamda kastedilen sorumluluğu, varsa ödemediği kıdem tazminatı, peşin ödemesi yapılmamış ücret ve bildirim sürelerine uyulmamışsa ihbar

---

[351] *Ünüvar*, 76; *Fidan*, 96; *Narter*, 188.
[352] *Narmanlıoğlu*, 524.
[353] Ömer Faruk *Demir*, 305, 306.
[354] *Demet*, 53; *Centel*, *İş Güvencesi*, 162; Hale *Manav*, 106; *Süzek*, 647; *Ünüvar*, 91; *Sarıbay*, 168; Emine Şule *Yılmaz*, 146; Y. HGK. 07.03.2018 T. 2014/22-2128 E. 2018/441 K., www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 30.06.2018).
[355] Y. 9. HD. 22.11.2006 T. 2006/11483-30849, www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 30.06.2018); Öte yandan Yargıtay tarafından verilen bir kararda kesinleşmeden yapılan başvurunun kural olarak geçerli bir başvuru olmadığı ifade edilmiş ve sonuçlarının işverenin tutumuna göre değerlendirilmesi gerektiğine hükmedilmiştir, Y. 9. HD. 03.12.2015 T. 2015/32415-34443, www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 30.06.2018).
[356] Y. HGK. 22.03.2017 T. 2015/22-1035 E. 2017/534 K., www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 30.06.2018); Y. 22. HD. 01.06.2012 T. 2012/10487-12112; *Narmanlıoğlu*, 522, *Eyrenci/Taşkent/Ulucan*, 222.

tazminatı ile varsa yıllık izin ücreti, hafta tatili ücreti, fazla mesai ücreti gibi diğer işçilik alacaklarından ibaret olacaktır[357].

İşçinin başvuru yapmama ya da yaptığı başvurusunda samimi olmayarak davete rağmen işe başlamaması üzerine geçerli feshin sonucu olarak alabileceği kıdem tazminatı, -*iş sözleşmesi ilk fesih tarihinde*- sona ermiş sayılacağından, o dönemki ücreti üzerinden hesaplanacaktır. İşçi işe dönmekte samimi olsaydı, işe başlama tarihinde peşin ödenen kıdem ve ihbar tazminatında oluşan farkları alabilecekti[358].

İşverene başvurmayan işçi, İş Kanunu m. 21/1'de düzenlenen iş güvencesi (işe başlatmama) tazminatına ve 21/3'de düzenlenen boşta geçen sürelere ilişkin ücreti ve diğer hakları talep edemeyecektir[359].

Yargıtay da vermiş olduğu kararlarında bu hususu vurgulayarak işverene on günlük süre içerisinde başvurmayan işçinin iş sözleşmesinin feshinin geçerli hale geleceğini ve işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süre ücreti ile diğer haklarını talep edemeyeceğine hükmetmektedir[360].

2. *İşçinin İşverene Başvurması*

a. *Genel Olarak*

Mahkemece veya özel hakem tarafından feshin geçersizliği tespit edilerek işe iadesine karar verilen işçi, bu kararın kesinleşme şerhini havi nüshasının kendisine tebliğini takip eden on iş günü içerisinde işverene başvurması gerekmektedir[361].

İşçi işverene başvuruyu bir formalite tamamlama aracı olarak kullanmamalı, işe dönme isteğinde samimi olmalıdır[362]. Zira işçinin esasında işe başlamak arzusu

---

[357] Ercan *Güven*, Ufuk *Aydın*, **Bireysel İş Hukuku,** 5. Baskı, Nisan Kitabevi, Eskişehir, 2017, 162; *Eyrenci/Taşkent/Ulucan*, 222; *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal*, 370.
[358] *Eyrenci/Taşkent/Ulucan*, 222.
[359] *Moroğlu*, 104; *Ertabak*, 477 vd.; *Süzek*, 647.
[360] Y. 9. HD. 28.10.2009 T. 2009/11135-29540; Y. 9. HD. 21.12.2009 T. 2009/13206-36177; Y. 9. HD. 08.07.2003 T. 2003/12444-13125; Y. 9. HD. 22.11.2006 T. 2006/11483-30849; Y. 9. HD. 11.06.2007 T. 2007/15603-18369; Y. 9. HD. 09.10.2007 T. 2007/21611-29866; *Süzek*, 647.
[361] *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal*, 363; *Centel, İş Güvencesi,* 164; Hale *Manav*, 107; *Demet*, 55.
[362] *Eyrenci/Taşkent/Ulucan*, 222; *Süzek*, 648; *Demet*, 55.

olmaksızın sırf işe iade kararında öngörülen parasal menfaatleri alabilmek için yapacağı başvuru gerçek anlamda bir başvuru olarak kabul edilmeyecektir[363]. Aynı yönde işçinin işe dönmek yerine yalnızca tazminatları talep etme içeriği ile yapacağı başvuru da geçerli bir başvuru olarak kabul edilmeyecektir[364].

Yargıtay da bu konuda vermiş olduğu kararında;

"*İşçinin süresi içinde işe iade yönünde başvurusunun ardından, işverenin daveti üzerine işe başlamamış olması halinde, işçinin gerçek amacının işe başlamak olmadığı kabul edilmelidir. Bu durumda işverence yapılan fesih, 4857 sayılı İş Kanununun 21/5. maddesine göre geçerli bir feshin sonuçlarını doğurur. Bunun sonucu olarak da, işe iade davasında karara bağlanan işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süreye ait ücret ve diğer hakların talebi mümkün olmaz. Ancak, geçerli feshe bağlı olarak işçiye ihbar ve koşulları oluşmuşsa kıdem tazminatı ödenmelidir."* demek suretiyle işçinin işe dönmek niyetiyle yapılmayan, yalnızca tazminatları alabilmek için formalite olarak yaptığı samimi olmayan başvurusunun, hiç başvuru yapmamış gibi sonuç doğuracağına hükmetmiştir[365].

İşçinin işe iade kararı sonrasında yapacağı başvurunun ve işverenin başvuru üzerine yapacağı işe başlatma davetinin başlı başına samimiyet yönlerinden incelenmesi gerekmektedir. Gerçekten de yukarıda da ifade edildiği gibi işçinin sırf işe iade kararının parasal sonuçlarını elde edebilmek için yapacağı başvuru geçerli bir başvuru sayılmayacaktır. Aynı şekilde, işçinin esasında işe başlama niyeti olmadığı halde, parasal menfaatleri temin edebilmek için, işe başlayıp birkaç gün çalıştıktan sonra işten ayrılması halinde de işçinin işe başlamakta samimi olmadığı yorumu yapılacak ve işçi işe iade kararına konu parasal menfaatleri alamayacaktır.

---

[363] Savaş *Taşkent*, **Açıklamalı İçtihatlı 4857 Sayılı İş Kanunu**, İstanbul 2018; 243-244; Yusuf *Yiğit*, **İş Hukukunda Geçersiz Fesih Kavramı ve Geçersiz Fesih Üzerine İşe İade Başvurusu Yapan İşçinin İşe Başlatılmaması ve Sonuçları**, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. II, İstanbul, 2011, 1169-1170.

[364] *Çankaya/Günay/Göktaş*, 292.

[365] Y. 9. HD. 23.01.2018 T. 2017/27438 E. 2018/1075 K.; Y. HGK. 08.02.2017 T. 2015/22-1888 E. 2017/233 K.; Y. 22. HD. 28.12.2017 T. 2017/42887-31284; Y. 9. HD. 22.01.2010 T. 2010/13227-834; Y. 9. HD. 14.10.2008 T. 2008/29383-27243; Y. 22. HD. 20.01.2012 T. 2012/18310-313, www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 30.06.2018).

b. *Başvuru Süresi*

İş Kanunu m. 21/5'te işçinin başvuru süresinin on iş günü olduğu açıkça düzenlenmiştir[366]. Kanunda işgünü denildiği üzere, tatil günleri hesaba katılmayacaktır[367].

İşgünü hesabında; işçi cumartesi çalışıyorsa cumartesi günleri hesaba katılacak, cumartesi çalışmıyorsa cumartesi ve çalışılıp çalışılmadığına bakılmaksızın pazar, resmi ve dini bayram günleri ile genel tatil günleri hesaba katılmayacaktır[368].

Yargıtay vermiş olduğu kararlarda başvurunun on iş günü içinde işverene ulaşmış olmasının gerekip gerekmediği hususunu da açıklığa kavuşturmuştur. Yargıtay'a göre; işçinin yapacağı başvurunun on iş günü içerisinde işverene ulaşması gerekmekle birlikte, postada yaşanan gecikmelerden işçinin sorumlu olmayacağı kabul edilmektedir[369]. Bir diğer deyişle Yargıtay on iş günü içinde iradenin açıklanmış olmasını yeterli saymaktadır denilebilir.

Kanunda öngörülen süre hak düşürücü süre niteliğindedir[370]. Bu nedenle işçi tarafından bu süre içerisinde başvuru yapılmaması halinde, işe iade davasının kazanılmasından elde edilmiş tüm haklar sona erecek, fesih geçerli bir feshin sonuçlarını doğuracaktır[371]. Yukarıda da değinildiği gibi, bu sürenin hak düşürücü nitelikte olması nedeniyle hâkim tarafından re'sen dikkate alınması gerekmektedir.

---

[366] *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat,* 514; *Narmanlıoğlu,* 524; *Süzek,* 647; *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal,* 357; *Eyrenci/Taşkent/Ulucan,* 219; Zekeriya *Sancı*, **Türk İş Hukukunda İş Hukukunda İş Güvencesi Tazminatı**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2010, 34.

[367] Abdurrahman *Duran*, **Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Ve Alacak Davaları**, İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, 2006, 337.

[368] Y. 9. HD. 17.05.2010 T. 2008/25997 E. 2010/13749 K.; *Temel*, 4.

[369] Y. 7. HD. 15.02.2016 T. 2015/13914 E. 2016/3058 K., www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 30.06.2018); Y. 9. HD. 22.10.2010 T. 2008/22249 E. 2010/7943 K.; *Kılıçoğlu*, 19.

[370] *Süzek*, 647; Hale *Manav,* 108; *Mollamahmutoğlu*/*Astarlı*/*Baysal*, 364.

[371] *Fidan*, 98.

c. *Başvuru Usulü*

İşçinin işverene başvuru usulüne ilişkin İş Kanununda herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır[372]. Doktrin ve Yargıtay içtihatları tarafından kabul edildiği üzere, işçi işe başlama konusundaki iradesini işverene bizzat iletebileceği gibi vekili aracılığı[373] ile ya da üyesi olduğu sendika vasıtası ile de ulaştırabilecektir[374].

İşçinin başvurusunu yazılı olarak yapması zorunlu değildir[375]. Sözlü şekilde de başvuru yapılabilmesi mümkündür[376]. Ancak sözlü başvuru, ispat noktasında sorun teşkil edebileceğinden ve ispat külfeti işçiye ait olduğundan[377], işçinin noter kanalıyla ya da iadeli taahhütlü mektup yoluyla işverene başvurması ileride çıkabilecek ihtilafların engellenmesi bakımından faydalı olacaktır[378].

İşçinin işe dönmek için yaptığı başvuru ekine, feshin geçersizliğinin tespitine dair kesinleşen mahkeme kararını eklemesi zorunlu değildir[379]. Başvuru anında kararın kesinleşmiş olması yeterli olup, kesinleşme olgusu işverence bilinmese dahi, işe başlatma süresi içerisinde belirlenebilecektir[380]. Nitekim Yargıtay da bu konuda vermiş olduğu kararında, işverene yapılacak başvuru ekine kesinleşmiş mahkeme ilamının eklenmesinin zorunlu olmadığını, bu nedenle başvuru yapmak için kesinleşme gerekmekle birlikte, işverene bunun işçi tarafından ispatlanması gerekmediği gibi, işverence işçinin başvurusu sonrasında da bunun teyit edilebilmesi nedeniyle sonradan tamamlanabilecek bir eksiklik olduğunu ifade etmiştir[381].

---

[372] *Kılıçoğlu*, 20.
[373] *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal*, 364.
[374] Y. HGK. 17.06.2009 T. 2009/232-278, www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 30.06.2018).
[375] *Narter*, 250.
[376] *Özcan*, 803; *Canbolat*, 115; *Kar, İş Güvencesi ve Uygulaması*, 795.
[377] *Moroğlu*, 111; Y. 7. HD. 12.02.2015 T. 2014/15975 E. 2015/1467 K.
[378] *Fidan*, 98.
[379] *Sarıbay*, 506.
[380] Hale *Manav*, 107.
[381] Y. 9. HD. 02.12.2008 T. 2008/42499-32929, www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 30.06.2018).

B. İŞVERENİN İŞÇİYİ İŞE BAŞLATMASI

1. *Genel Olarak*

İş Kanunu m. 21 uyarınca, mahkeme veya özel hakem tarafından feshin geçersizliğine karar verildiğinde, bir ay içerisinde işçiyi işe başlatmak zorundadır[382].

İşçinin madde metninde belirtildiği üzere, bir aylık süre içerisinde işe başlatılmaması halinde ise işveren, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemek zorunda kalacaktır[383]. Uygulamada bu tazminata iş güvencesi ya da işe başlatmama tazminatı adı verilmektedir. Öte yandan Yargıtay tarafından verilmiş kararlara bakıldığında ise işe başlatmama tazminatı ifadesinin kullanıldığı görülmektedir[384]. Bu nedenle biz de çalışmamızda işe başlatmama tazminatı ifadesini kullanmaya gayret gösterdik.

Görüldüğü gibi madde metni, işverenin işçiyi kesinlikle işe iade alması şeklinde mutlak emredici olarak düzenlenmemiş, işverene işçiyi yeniden işe alıp almama konusunda takdir yetkisi bırakılmıştır[385]. Ancak işveren işçiyi işe başlatırsa, dört aydan sekiz aya kadar mahkemece belirlenecek olan işe başlatmama tazminatını ödemekten kurtulacaktır.

Gerçekten de işveren kesinleşmiş işe iade kararına rağmen, işçiyi işe davet etmek ve işe başlatmak zorunda değildir. Bu konuda Kanun, işe iade yerine, karara konu tazminatları ödeme konusundaki takdir yetkisini işverene bırakmıştır. Nitekim işçinin işe başlamayı talep etmeksizin yalnızca işe iade kararındaki parasal menfaatleri talep edebilmesi mümkün değildir. İşverenin, kendi işyerinde çalışacak işçileri belirleme konusunda takdir hakkı olmasının yerinde bir düzenleme olduğu kanaatindeyiz. Zira işverenin çalışmak istemediği işçilerle kanuni zorlama ile çalışmaya

---

[382] *Aktay/Arıcı/Kaplan*, 173; *Süzek*, 648. *Eyrenci/Taşkent/Ulucan*, 219; Hale *Manav*, 124; *Ertabak*, 573.

[383] *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal*, 364; Y. 9. HD. 01.12.2009 T: 2009/7398-32549, *Ertekin*, 875; *Çankaya/Günay/Göktaş*, 297; *Süzek*, 648.

[384] Y. 9. HD. 26.04.2018 T. 2018/3859-9332; Y. 22. HD. 28.03.2018 T. 2017/11550 E. 2018/8100 K.; Y. HGK. 07.03.2018 T. 2014/22-2128 E. 2018/441 K., www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 30.06.2018).

[385] *Eyrenci/Taşkent/Ulucan*, 219.

devam etmesinin istenmesi hem işçi hem de işveren bakımından verimli sonuç vermeyecektir.

İşveren tarafından işçinin işe davet edilerek işe başlatılması ya da başlatılmaması fark etmeksizin işçiye İş Kanunu m. 21/3 uyarınca, kararın kesinleşmesine kadar ki çalışamadığı süre için en çok dört aylık ücret ve diğer hakları ayrıca ödenecektir. İşçiye ödenecek bu ücret, giydirilmiş brüt ücret üzerinden hesaplanacak olup, işçi işyerinde çalışsaydı elde edeceği tüm yan hakları da kapsayacaktır. Nitekim Yargıtay da kararlarında; madde metninde ücret ve diğer haklar ifadesi ile giydirilmiş brüt ücretin kastedildiğini kabul etmektedir[386]. Bu konu üzerinde aşağıda boşta geçen süre ücreti alacağından söz edilirken ayrıca daha geniş olarak durulacaktır.

Bu aşamada ifade etmek gerekir ki, işçinin başvurusu üzerine işveren tarafından işçiye işe başlatılmayacağının bildirilmesi halinde, bir aylık davet süresi sona ermemiş olsa da işveren artık düşüncesini değiştirerek işçiyi işe yeniden davet edemeyecektir[387]. Nitekim işverenin işçiyi işe başlatmayacağına yönelik bildirimi, iş sözleşmesinin feshi anlamına gelecektir[388].

2. *İşverenin İşçiyi Davet Etmesi*

a. *Davetin Süresi Ve Usulü*

İşveren, Kanunda öngörülen işe başlatmama tazminatını ödemek istemiyorsa, kendisine başvuran işçiyi, bir ay içerisinde herhangi bir gün işe başlamak üzere davet edecektir[389]. İşveren için öngörülen bir aylık süre, işçinin işverene başvuru yapmış olduğu tarihi takip eden günden itibaren işlemeye başlayacaktır[390].

---

[386] Y. 9. HD. 18.12.2017 T. 2015/18564 E. 2017/21611 K., www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 30.06.2018); Y. 9. HD. 01.12.2003 T. 2003/19181-19777, Legal İSGHD, S. 2, 2004, 670; *Ertekin*, 867.

[387] *Centel, İş Güvencesi*, 174.

[388] *Sarıbay*, 257.

[389] Y. HGK, 15.07.2009 T. 9-314/315; Levent *Akın*, **İşe İade Edilen İşçiyi İşe Davet Beyanı ve Değerlendirilmesi**, Karar İncelemesi, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası, Ankara, s, 36.

[390] *Centel, İş Güvencesi*, 172.

İşveren tarafından yapılacak davetin işçiye ulaşması ile birlikte, işçinin makul bir süre içerisinde işe başlaması gerekmektedir[391]. Bu süre Yargıtay'a göre işçinin, davet aldığı anda işyerinin bulunduğu yerde ikamet etmesi durumunda en fazla iki gün olarak kabul edilmekteyken[392], farklı yerde ikamet etmesi durumunda ise, İş Kanunun 56/son hükmü uyarınca izinler için öngörülen en çok dört güne kadar yol süresi ile aynı şekilde dört gün olarak kabul edilmektedir[393]. Kanaatimizce de, işçinin işverenin davetine uyması için makul bir süre düşünmesi, ailesi ile istişare etmesi gerekebilir. Öte yandan farklı şehirdeyse işyerinin olduğu yere gelmek için hazırlık yapması gerekebilir. Bu nedenle Yargıtay kararında takdir edilen sürelerin yerinde olduğu kanaatindeyiz.

İşveren tarafından davet, -*işçinin başvurusunda olduğu gibi*- herhangi bir zorunlu usule bağlanmamıştır. Ancak ispat külfetinin yerine getirilmesinde yaşanabilecek ihtilafların önüne geçilebilmesi için, noter ya da iadeli taahhütlü mektup yoluyla yapılması faydalı olacaktır[394]. Bunun yanında, işverenin işçinin işe başlama isteğini kabul ettiğine dair ihtarını bir aylık süre içerisinde göndermesi yeterli olup, postada yaşanması muhtemel gecikmelerden işveren sorumlu tutulmayacaktır[395].

İşçinin işverene bildirdiği adresten başka bir adrese taşınması ve bu adresi işverene bildirmemesi nedeniyle işe davet yazısının eline ulaşmaması ya da geç ulaşması halinde artık işverenin sorumluluğu kalmayacak, işçinin işe başlamakta samimi olmadığı kabul edilecektir[396].

b. *Davetin Samimi Olması*

İşveren tarafından yapılacak davette, işçinin işe davet edilmesindeki maksadın, işe başlatmama tazminatını ödemekten kurtulmak şeklinde olmaması, gerçekten iş

[391] *Ertekin*, 867; Hale *Manav*, 124; *Centel, İş Güvencesi*, 173.
[392] Y. 22. HD. 10.10.2011 T. 2011/7048-2559, Legal İSGHD IX, S. 33, 2012, 421.
[393] Y. 9. HD. 21.12.2009 T. 2008/13206 E. 2009/36177 K., Legal İSGHD, S. 25, 2010, 352; Y. 9. HD. 06.05.2010 T. 2008/27695 E. 2010/12571 K., Legal İSGHD VII, S. 27, 2010, 1058; Yargıtay'ın işverenin daveti üzerine işçinin makul bir süre içerisinde işe başlaması gerektiği konusunda da kararı bulunmaktadır. Karar için; Y. 22. HD. 15.12.2016 T. 2015/14162 E. 2016/27896 K., www.kazanci.com, (Erişim Tarihi: 30.06.2018).
[394] Y. 9. HD. 01.12.2009 T. 2009/7390-32544, *Ertekin*, 876.
[395] Hale *Manav*, 124.
[396] Y. 9. HD. 17.09.2009 T. 2008/6157 E. 2009/23311 K., Legal İSGHD, S. 24, 2009, 1639.

ilişkisini eskisi gibi kurarak işçiyi işe başlatmak olması gerekmektedir[397]. İşverenin aksi yöndeki davranışı samimi olmayacak ve gerçek bir işe başlatma daveti olarak değerlendirilmeyecektir[398]. Samimi olmayan davetin sonucu olarak da işverenin dört aydan sekiz aya kadar ücret tutarında mahkemece tespit edilmiş işe başlatmama tazminatını ödemesi gerekecektir[399].

İşverenin samimiyetinin temelinde, işçinin fesihten önceki işine aynı şartlarla ve hiç fesih yapılmamış gibi dönmesi yer almaktadır[400]. İşçi için hiç fesih yapılmamış gibi dönmesi ifadesine, çalışmadığı ve yargılamanın sürdüğü dönemde alması gereken zamları almasını, izin hak edişlerinin tahakkuk etmesini, kıdeminin devam etmesini de dâhil etmek gerekmektedir[401].

Yargıtay da bu konuda vermiş olduğu kararında işveren tarafından yapılacak davetin ciddi ve samimi olması gerektiğine işaret etmektedir[402].

İşçiye yapılacak davet sonrasında, daha küçük masa verilmesi, daha düşük ücret ödenmesi, daha ağır veya daha alt pozisyonda görev verilmesi işverenin samimi olmadığı ve işçiyi işe başlatmak arzusunda olmadığı şeklinde yorumlanacaktır[403]. Aynı şekilde işçinin çalışmakta olduğu şehirden farklı bir şehirde işe yerleştirilmek istenmesi halinde de teklifin samimi olmadığı sonucuna ulaşılacaktır[404].

Yargıtay, işçinin eski işine nazaran daha düşük şartlarla ya da farklı şehir gibi kabulü mümkün olmayan teklifleri kabul etmeme hakkının olduğunu, bu durumdan işverenin sorumlu olacağını kabul etmektedir[405].

---

[397] *Eyrenci/Taşkent/Ulucan*, 219.
[398] *Güzel*, *İş Güvencesi*, 6.
[399] *Alpagut*, *İş Güvencesi*, 103.
[400] *Centel*, *İş Güvencesi*, 173; Y. 9. HD. 19.11.2007 T. 2007/22435-34423, Legal İSGHD V, S. 17, 2008, 185; *Kılıçoğlu/ Şenocak*, 483; *Süzek*, 649.
[401] *Çankaya/Günay/Göktaş*, 297; Hale *Manav*, 125.
[402] Y. 9. HD. 01.02.2011 T. 2009/3203 E. 2011/2173 K., *Ertekin*, 879; Y. 22. HD. 05.04.2012 T. 2012/1967-6465.
[403] *Yiğit*, 1172; *Sarıbay*, 222.
[404] Y. 9. HD. 13.05.2008 T. 2007/42521 E. 2008/12221 K.; *Kar*, *İş Güvencesi Ve Uygulaması*, 820-822; *Kılıçoğlu* / *Şenocak*, 483.
[405] Y. 9. HD. 03.06.2004 T. 2004/1080-13416; *Çankaya/Günay/Göktaş*, 298.

Bu konuda, işyerinin kapanması başlığı altında da belirttiğimiz üzere, mahkemece feshin geçersizliğine karar verildiği takdirde, işçinin başvurabileceği işverene ait başka bir işyeri bulunuyorsa, işveren işçiyi buraya da davet edebilir. İşçi bu öneriyi *–eski işi ile aynı şartlarda-* olmadığı için kabul etmezse ve yeni teklif gerçekten de eski işinden çok daha düşük koşullar içeriyorsa, işçinin işe başlatmama tazminatını alacağı kabul edilmelidir[406]. Ancak işçinin, işverenin bir başka iş yerinde *-eski işi ile aynı şartlarda-* davet olduğu halde, işe başlamayı kabul etmemesi halinde, iş güvencesi tazminatına hak kazanamayacağı kabul edilmektedir[407].

Yargıtay, İstanbul ilinde istihdam edilen işçinin iş sözleşmesinin feshi sonrasında verilen işe iade kararının uygulamasında, işverenin işçiyi İstanbul ilinde istihdam imkânı olmasına rağmen, işyerinin kapatıldığı iddiası ile İstanbul il sınırları dışında Zonguldak'ta bulunan işyerine davet etmesinde samimi olmadığı, işverenin sırf işe iade kararının maddi sonuçlarından kurtulabilmek amacıyla hareket ettiği yorumu yaparak, işçinin işe başlatmama tazminatını alabileceğini karara bağlamıştır[408].

Gerçekten de işçinin farklı bir şehirde çalışması şahsi veya ailevi sebeplerle mümkün olmayabilir. Bu noktada işverenin işçiyi eski işyeri ile aynı yerde istihdam imkânı da bulunmamaktaysa nasıl sonuca gidileceği tartışma konusudur. Yargıtay'ın yukarıda belirtilen kararlarında da görüldüğü gibi, işverenin işçiyi başka şehir gibi farklı bir işyerinde istihdam etmek için davet etmesi, elinde başkaca bir imkân bulunmamasından kaynaklanıyor ve işveren davetinde samimi ise, artık işverenin işe başlatmama tazminatından sorumlu olmayacağının kabul edilmesi bizce de yerindedir. Öte yandan işverenin, sırf işe iade kararının maddi sonuçlarından kurtulmak amacıyla ve işçinin işe başlamayacağı düşüncesiyle zorluk çıkartmak için farklı bir işyeri veya farklı bir şehirde iş teklif etmesi halinde, artık bu davetin samimi olmadığı kabul edilerek işçinin işe başlatmama tazminatına hak kazanacağı kabul edilmelidir.

---

[406] *Alp, Değerlendirme,* 173; *Uşan,* 29.

[407] Y. 9. HD. 04.10.2007 T. 2007/472-29247, İstanbul Barosu Dergisi, C: 82, S. 2, 2008, 956-957; Y. 9. HD. 10.12.2009 T. 2009/18144-32204, LİHSGHD, S. 24, 2009, 1505 - 1507.

[408] Y. HGK. 05.04.2017 T. 2015/22-3349 E. 2017/649 K., www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 30.06.2018).

İşverenin davetini belirli şartlara tabi tutması halinde de davetin samimi olmadığı sonucuna ulaşılacaktır[409]. Yargıtay kararlarında da bu husus aynen, davetin şarta bağlı olması halinde samimi olmayacağı ifadesiyle vurgulanmaktadır[410]. Örneğin işverenin, işçiye ödediği peşin kıdem ve ihbar tazminatını iadesini şart koşması[411] veya boşta geçen sürelere ilişkin dört aylık sürede işçinin ücretsiz izinli sayılmasını şart koşması[412] şarta bağlı davet niteliğini taşıyacak ve geçerli bir davet niteliği taşımayacaktır[413]. Buna karşılık, işverenin şart koşmamak kaydıyla, peşin ödediği kıdem ve ihbar tazminatının iadesini talep etmesi ise kanuna aykırı olarak kabul edilmeyecektir[414].

c. *Davetin Sonuçları*

İşverenin işçiyi işe başlatması halinde, işçi ile işveren arasında yeni bir iş sözleşmesi kurulmuş olmayacak, evvelce yapılmış fesih geçersiz sayılarak, eski iş sözleşmesinin herhangi bir kesinti olmaksızın devam ettiği kabul edilecektir[415]. Bunun bir sonucu olarak da işverence gerçekleştirilen fesih işlemi tüm sonuçlarıyla ortadan kalkmış olacaktır[416].

Boşta geçen sürenin ne kadarlık kısmının kıdeme ekleneceği konusunda doktrin ve Yargıtay kararları arasında farklı görüşler bulunmaktadır.

Doktrindeki bir görüşe göre; işçinin işe başlamasıyla birlikte fesih hiç yapılmamış gibi sonuç doğuracağından, işçinin fesih ile işe dönmesi arasındaki tüm sürenin kıdemine eklenmesi gerekmektedir[417]. Bu görüşe göre işçinin boşta geçen süreden yalnızca dört aylık kısmına ilişkin ücretini talep edebilmesinin sonuca bir etkisi

---

[409] *Süzek*, 649; *Özcan*, 254; Kazım Yücel *Dönmez*, **İş Hukukunda Tazminatlar**, Genişletilmiş 2. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2008, 315.
[410] Y. HGK. 04.12.2013 T. 2013/22-428 E. 2013/1626 K., Y. 22. HD. 10.03.2014 T. 2013/6486 E. 2014/5256 K., Y. 22. HD. 29.06.2012 T. 2012/10085-14961, www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 30.06.2018).
[411] Y. 9. HD. 03.02.2005 T. 2004/34004 E. 2005/3138 K.; *Mollamahmutoğlu*/*Astarlı*/*Baysal*, 365.
[412] Y. 9. HD. 21.06.2004 T. 2004/3377 E. 2004/15404 K.
[413] Hale *Manav*, 125.
[414] Y. 9. HD. 15.12.2009 T. 2009/2356-35351, Legal İHSGHD, S. 25, 2010, 337-340; *Özcan*, 254.
[415] *Süzek*, 648; Hale *Manav*, 124; *Narter*, 265.
[416] *Centel*, *İş Güvencesi*, 168.
[417] *Centel*, *İş Güvencesi*, 171.

bulunmamakta olup, boşta geçen sürenin tamamı kıdeme ekleneceği savunulmaktadır[418].

Ancak bizim de katıldığımız karşıt görüşteki yazarlar, boşta geçen sürenin tamamının değil yalnızca dört aylık kısmının kıdeme ekleneceğini kabul etmektedir[419].

Yargıtay da vermiş olduğu kararlarında;

"Somut olayda, Mahkemece davacıya ait SGK kayıtlarının incelenmesinde davacının, geçersiz sayılan 14.06.2013 tarihli fesihten sonra 14.09.2013 tarihinde başka bir işyerinde çalışmaya başladığı gerekçesiyle boşta geçen süre ücreti üç ay üzerinden re'sen hesaplanarak hüküm kurulmuştur. Ayrıca davacının kıdemine eklenmesi gereken süre de üç ay olarak kabul edilerek kıdem tazminatına hükmedilmiştir. Ancak 4857 Sayılı İş Kanununun "Geçersiz Sebeple Yapılan Feshin Sonuçları" başlıklı 21. maddesinde işçiye kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarının ödeneceği açıkça belirtilmiştir. Buna göre, feshin geçersizliğine bağlanan boşta geçen süre ücreti alacağının boşta geçen süre dört ayı aştığı takdirde en fazla dört ay üzerinden hesaplanması gerekir. Mahkemece, boşta geçen süre ücretinin davacının başka bir işyerinde çalışması sebebiyle üç ay ile sınırlanması ve buna bağlı olarak davacının kıdemine eklenmesi gereken sürenin üç ay olarak kabulüyle sonuca gidilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir." demek suretiyle işçinin boşta geçirdiği toplam süre önemli olmaksızın, boşta geçirdiği dört aylık kısmının kıdemine ekleneceğini ifade etmektedir[420].

3. *İşverene Başvuran İşçinin Davete Rağmen İşe Başlamaması*

İşe iade yönünde hükmün kesinleşmesi akabinde işverene başvuran işçi, bu başvurusunu takiben işverenin kendisini davet etmesine rağmen işe

---

[418] *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal*, 365; *Ertürk*, 280.

[419] *Çankaya/Günay/Göktaş*, 911, 912; Fevzi *Şahlanan*, **İşe İade Kararının Uygulanmaması Durumunda Dört Aylık Çalıştırılmayan Sürenin Kıdem Süresine Eklenmesi**, Tekstil İşveren Dergisi, 2005, 44; *Sarıbay*, 206.

[420] Y. 9. HD. 11.09.2017 T. 2016/22722 E. 2017/12650 K.; Aynı yönde Y. 22. HD. 22.01.2018 T. 2017/9344 E. 2018/923 K.; Y. 22. HD. 21.12.2017 T. 2017/44139-30521; Y. 9. HD. 14.07.2005 T. 2005/30139-26288, www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 30.06.2018); Y. 9. HD. 31.03.2008 T. 2008/828-6866, Legal İSGHD, V, S. 18, 2008, 626.

başlamayabilmektedir[421]. Bu durumda ne olacağı kanunda düzenlenmiş değildir. Doktrin ve yargı kararlarında ise farklı şekilde sonuçlara gidildiği görülmektedir.

Bizim de katıldığımız ilk görüşe göre İş Kanunu m. 21/6'daki hüküm kıyasen uygulanarak, işçi sanki işverene hiç başvurmamış gibi sonuca gidilecektir[422]. Bu ihtimalde, iş sözleşmesi ilk fesih tarihinde son bulmuş kabul edilerek, işçinin boşta geçen süre ücreti ile işe başlatmama tazminatı alması söz konusu olmayacaktır. Ayrıca işçiye ödenmiş peşin kıdem ve ihbar tazminatı varsa, işe başlatmama tarihine kadar arada oluşacak farkı da talep edemeyecektir[423]. İşçi kıdem ve ihbar tazminatını almamışsa, geçersiz feshin bir sonucu olarak bu tazminatları talep etmesinde ise bir engel bulunmamaktadır[424].

Bu görüşe sonucu itibariyle katılmayan Centel'e göre, boşta geçen süreye ilişkin dört aylık ücret ve diğer hakların istenebilmesi için, işçinin mutlaka davete uyarak işe başlaması gerekmekte olmayıp, yalnızca işverene on günlük süre içerisinde başvurmuş olması yeterlidir. Bu nedenle, işçinin başvurusunu takiben yapılacak davete rağmen işe başlamaması durumunda da boşta geçen süre ücreti ve diğer haklarının ödenmesi gereklidir[425].

Öte yandan doktrinde, kendisine yapılan davete rağmen işe başlamayan işçinin, sözleşmeyi kendisinin usulüne uygun olmayan şekilde feshetmiş sayılacağını ya da işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmiş olacağını kabul eden görüşler de bulunmaktadır. Bu görüşe göre, işverenin haklı feshinde olduğu gibi, işçi kıdem

---

[421] *Süzek,* 647; *Centel, İş Güvencesi,* 177; Hale *Manav,* 117; *Özcan,* 265; *Narter,* 142; *Ertekin,* 922.

[422] *Süzek,* 648; *Çankaya/Günay/Göktaş,* 294; *Ekonomi, Hizmet Akdinin Feshi,* 17; *Bilgili,* 195; Mehmet *Uçum,* **İşe İade Sonucuna Bağlı Olarak Doğan Haklara İlişkin Bazı Uygulama Sorunları**, Sicil Dergisi, S. 11, Eylül 2008, 56; Fevzi *Şahlanan,* **İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı**, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, Ankara, 2010, 170; Yiğit, 1169; Y. 9. HD. 11.07.2005 T. 2005/20810-24800 kararının incelemesi için Bkz. Nizamettin *Aktay,* **İşe İade Davası Sonrası İşçinin İşverence İşe Davet Edilmesine Rağmen İşe Başlamamasının Sonuçlarına İlişkin Yargıtay Kararı İncelemesi**", Sicil I, Eylül 2006, 103-109.

[423] *Demet,* 72; *Moroğlu,* 127; Mehmet *Uçum,* **İşe İade de İşverenin Çağrısına Rağmen İşe Başlamamanın Hukuki Sonuçları,** Karar İncelemesi, Legal İGSGH İlişkin Yargı Kararları ve İncelemesi Dergisi, S. 2, 2006, 87.

[424] Can *Tuncay,* **Geçerli Nedenle İş Sözleşmesinin Feshi ve İşe İade Davaları**, İş Kanunu Toplantı Dizisi, IV, TÜSİAD, Aralık 2007, 15 vd.; *Bilgili,* 195.

[425] *Centel, İş Güvencesi,* 178.

tazminatını dahi talep edemeyecek olduğu gibi ayrıca işverene ihbar tazminatı da ödemek durumunda kalacaktır[426].

Yargıtay ise bu konuda vermiş olduğu bir kararında;

"*İşçinin işe iade yönündeki başvurusu samimi olmalıdır. İşçinin gerçekte işe başlamak niyetinde olmadığı halde, işe iade davalarının sonuçlarından yararlanmak için yapmış olduğu başvuru geçerli bir işe iade başvurusu olarak değerlendirilmez… Başka bir anlatımla, işçi işverene hiç başvurmamış gibi sonuca gidilmelidir. Bu durumda işverence yapılan fesih, 4857 S.'lı İş Kanunun 21/5. (7036 S.'lı Kanunu değişikliği sonrası 21/6) maddesine göre geçerli bir feshin sonuçlarını doğurur. Bunun sonucu olarak da, işe iade davasında karara bağlanan işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süreye ait ücret ve diğer hakların talebi mümkün olmaz. Ancak, geçerli sayılan feshe bağlı olarak işçiye ihbar ve şartları oluşmuşsa kıdem tazminatı ödenmelidir"* demek suretiyle yukarıda ilk görüş olarak ifade edilen görüşü benimsemiştir[427].

4. *Kıdem Ve İhbar Tazminatının Mahsubu*

İşçinin davete uyarak işe başlaması durumunda, varsa almış olduğu ihbar ve kıdem tazminatını iade etmesi gerekmektedir[428]. Nitekim işçinin işe geri dönmesiyle birlikte yapılmış fesih işlemi ortadan kalkmakta ve iş sözleşmesi sanki hiç feshedilmemiş gibi sonuca gidilmektedir.

Bu konuda 4857 sayılı İş Kanununun 21/4. maddesinde aynen, "*İşçi işe başlatılırsa, peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı, yukarıdaki fıkra hükümlerine göre yapılacak ödemeden mahsup edilir.*" Denilmekte

---

[426] *Aktay*, 106; *Duran*, 338; Eda *Manav*, **İş Hukukunda Geçersiz Feshin Hukuken Geçerli Fesih Sayıldığı Haller**, Kamu-İş XI, S. 2, 2010, 8.

[427] Y. 22. HD. 20.01.2012 T. 2012/18310-313, *Süzek*, 648; Aynı yönde; Y. 9. HD. 22.01.2010 T. 2010/13227-834; Y. 9. HD. 11.07.2005 T. 2005/20810-24800; Y. HGK, 01.07.2009 T. 9-314/361; Y. 9. HD. 18.03.2009 T. 2007/38730 E. 2009/7345 K., www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 30.06.2018); Uygar *Bostancı*, **İşçinin İşe İade Yönündeki Başvurusunun Samimi Olmaması ve Boşta Geçen Süre Ücreti Konusunda Yargıtayın Yeni Görüşü**, SİHD, S. 16, Aralık 2009, 120; Aynı yönde; Y. 22. HD. 10.10.2011 T. 2011/7048-2559; Erdoğan *Kaya*, **İşe İade Kararına Rağmen İşçinin İşe Dönmemesi – Kıdem Ve İhbar Tazminatı**, http://www.sinerjias.com.tr/pg/pdf/ise-iade-iscinin-ise-donmemesi-kidem-ve-ihbar-tazminati.pdf, 2 (Erişim Tarihi: 01.02.2018).

[428] *Eyrenci/Taşkent/Ulucan*, 220.

olup, düzenlemeye göre şayet işçi tarafından iade yapılmamışsa, işe iade ile birlikte işçiye ödenmesi gereken dört aya kadarki boşta geçen süre ücreti ve diğer haklarından peşin ödenen kıdem ve ihbar tazminatının mahsup edilmesi gerekmektedir[429].

İşçinin peşin aldığı tazminatları iade mükellefiyeti, işe başladığı tarihte muaccel olur. Yani işçi işe geri döndüğü tarihten itibaren bu tutarı iade etmesi gerekmekte olup, iade etmediği süreler için kanuni faiz işleyecektir[430].

Yargıtay da bu konuda vermiş olduğu bir kararında;

"4857 sayılı İş Kanununun "Geçersiz Feshin Sonuçları" başlığını taşıyan 21. maddesinin birinci ve ikinci fıkralarında işçinin işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat belirtilmiş; üçüncü fıkrasında ise kararın kesinleşmesine kadar işçinin çalıştırılmadığı en çok dört aylık ücret ve diğer haklar düzenlenmiştir. Maddenin dördüncü fıkrasında işçinin işe başlatılması halinde varsa peşin ödenen ihbar ve kıdem tazminatının işçiye yapılması gereken ödemelerden mahsup edileceği belirtildikten sonra devamında "İşe başlatılmayan işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse, bu sürelere ait ücret tutarı ayrıca ödenir" hükmüne yer verilmiştir. Buna göre işçiye geçersiz sayılan fesih bildirimi ile bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse ihbar tazminatının ödenmesi gerekecektir. Bir başka anlatımla, ihbar öneli verilmiş veya önele ait ücret peşin ödenmiş ise ihbar tazminatının ödenmesi gerekmeyecektir." demek suretiyle peşin ödenen tazminatların, boşta geçen süre ücretine ilişkin hak edişinden mahsup edilmesi gerektiğini benimsemiştir[431].

5. *Boşta Geçen Sürede Başka Yerden Elde Edilen Gelirin Mahsup Edilip Edilmeyeceği*

Ülkemizde işe iade davalarının kesinleşme süreçleri de hesaba katıldığında davaların asgari birkaç yıl sürdüğü yadsınamaz bir gerçektir. Böylesine uzun bir süre

---

[429] *Özcan,* 265; *Süzek*, 650; *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal*, 364.

[430] *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal*, 365; *Özcan*, 265; Savaş *Taşkent*, **İş Sözleşmesinin Kurulması Ve Sona Ermesi**, Yeni İş Yasası, Türkiye Toprak İşverenleri Sendikası, İstanbul, 2003, 127-128.

[431] Y. 9. HD. 11.06.2014 T. 2012/15258 E. 2014/18964 K., www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 10.03.2018); Aynı yönde, Y. 22. HD. 22.06.2012 T. 2012/6691-14278 K., www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 10.03.2018).

içerisinde bireyin herhangi bir geliri olmaksızın hayatını idame ettirmesi beklenemez. Gerçekten de uygulamada, *-özellikle işe iade davası sonucunda da işverenlerin genellikle işe iade almama yönünde takdir haklarını kullandıklarından-* iş sözleşmesi feshedilen işçilerin büyük çoğunluğu derhal başka bir iş bulma arayışına girmekte ve yargılama esnasında başka yerlerde çalışmaktadır. Böyle bir durumda işçinin başka yerden elde ettiği gelirin boşta geçen süre ücretinden mahsup edilip edilmeyeceği sorunu ortaya çıkmaktadır[432].

Bu konuda doktrinde Akyiğit, mahsup yapılması gerektiği yönünde kanaat ifade etmektedir[433]. Aksi yönde düşünen yazarlar ise başka yerden elde edilen gelirin, boşta geçen süre ücretinden mahsup edilmemesi gerektiği yönünde kanaat ifade etmektedir.[434]

Yargıtay uygulamasına bakıldığında ise, 9. Hukuk Dairesi mahsup görüşünü benimsenmezken[435], 7. Hukuk Dairesi işçinin bu sürede başka yerden elde ettiği kazancın boşta geçen süre alacağından mahsup edilmesi gerektiğini kabul etmiştir[436].

C. İŞÇİNİN İŞE BAŞLATILMAMASI VE HUKUKİ SONUÇLARI

İşçinin işe iade davasını kazanması ve kararın bu şekilde kesinleşmesi halinde işverenin işçiyi muhakkak işe başlatmasının zorunlu olmadığından daha önce söz etmiştik[437]. Gerçekten yukarıda da belirttiğimiz gibi işveren, Kanunda öngörülen sonuçlara katlanarak işçiyi işe başlatmamayı tercih edebilir[438]. Böyle bir durumda işverenin kötü niyetli olduğundan, sendikal nedenlerle işçiyi işe başlatmadığından ya da eşitlik ilkesine aykırı davrandığından bahsedilemeyecektir[439].

---

[432] *Narter*, 262.
[433] *Akyiğit, İş Güvencesi*, 311.
[434] Abbas *Bilgili*, **Fesihten Sonra Başka Yerde Çalışmış Olan İşçinin İşe İade Davasındaki Dört Aylık Ücretinin Çalışmadan Etkilenip Etkilenmeyeceği Sorunu**, Legal İHSGHD, III, S. 12, 2006, 1425-1426; *Çankaya/Günay/Göktaş*, 309; *Eyrenci/Taşkent/Ulucan*, 220.
[435] Y. 9. HD. 16.04.2015 T. 2015/7518-14659; *Moroğlu*, 123; Y. 9. HD. 06.06.2006 T. 2006/942-2409, *Centel, İş Güvencesi*, 176.
[436] Y. 7. HD. 30.05.2013 T. 2013/1937-10151, *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat*, 521; Bu konuya yukarıda detaylı değinilmiş olup ayrıca bkz. §I.C.4., 87 vd.
[437] *Narmanlıoğlu*, 527; *Çiftçibaşı*, 9; bkz. §II.B.1., 100 vd.
[438] *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat,* 517; *Kılıçoğlu/Şenocak,* 483; *Güzel, İş Güvencesi,* 105 vd., *Sarıbay,* 193 vd.
[439] *Centel, İş Güvencesi*, 179.

Şunu da belirtelim ki, STİSK m. 25'e göre, sendikal nedenle iş sözleşmesinin feshedildiği iddiası ile açılan davalarda işverenin işçiyi işe başlatması ya da başlatmamasına bakılmaksızın, işçinin bir yıllık ücretinden az olmamak üzere işe başlatmama tazminatı ödenmektedir. Başka bir anlatımla işveren, işçiyi işe başlatsa da başlatmasa da işe başlatmama tazminatını ödeyecektir[440]. Ancak salt işverenin işçiyi işe başlatmamış olması, feshin sendikal sebebe dayandığı iddiasına sebep olamayacaktır.

İşçinin başvurusuna rağmen işe hiç davet edilmemesi[441] ya da davet edilmesine rağmen samimi bir şekilde işe başlatılmaması[442] üzerine hukukumuzda iki önemli sonuç meydana çıkmaktadır. Bunlardan ilki, iş sözleşmesinin, işverence işçinin işe başlatılmama tarihinde sona erdirilmiş sayılmasıdır[443]. Kıdem ve ihbar tazminatı[444] ile işten ayrıldığı tarihte peşin ödenmiş ücret söz konusu ise, bu tarihte ücretinde meydana gelmiş değişiklikler ile yeniden hesaplanarak aradaki farkın işçiye ödenmesi gerekecektir.

Ayrıca Yargıtay Hukuk Genel Kurulu ve 9. Hukuk Dairesi, işçiye geçersiz olduğu tespit edilen fesih döneminde ihbar öneli kullandırılmış olsa dahi, ihbar tazminatının ödenmesi gerektiğini kabul etmektedir[445].

---

[440] *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat,* 521-522; *Çankaya/Günay/Göktaş*, 262-263; *Güzel, İş Güvencesi,* 117; *Süzek,* 653; *Narmanlıoğlu,* 528.

[441] Y. 9. HD. 29.01.2007 T. 2006/16730 E. 2007/1129 K. "*Davacı süresi içerisinde davalıya işe başlatılması için başvurduğu halde davalı yasal süre olan bir ay içinde işe başlatma konusunda kararını bildirmemiştir. Dolayısıyla zımni olarak işe iade etmeyeceğini belirtmiş olduğundan kesinleşen kararda hükmedilen tazminat ve boşta geçen süre ücretinin ödenmesi gerekmektedir*." http://www.calismatoplum.org/yargitay/yargıtay15.htm (Erişim Tarihi: 01.02.2018)

[442] Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 01.10.2014 T. 2013/22-1158 E. 2014/743 K. sayılı Kararına göre, işverenin işe davet ederken, işçinin hangi işte, nerede ve ne şekilde, hangi şartlarla işe başlatılacağını, işe davet yazısında belirtmesi gerekir. Davette başlatılacak iş, başlatılacak işyeri, iş şartları, hazır olunması gereken tarih, verilen süre belirtilmemiş ise davet ciddi ve samimi olup olmadığı tartışma konusu olacaktır., *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat,* 372.

[443] *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal,* 365; *Çankaya/Günay/Göktaş*, 302; *Özcan*, 254, 255; *Ulucan*, 85; *Akyiğit, İş Güvencesi*, 325; *Çil, Kesinleşen İşe İade Davasının Sonuçları,* 14.

[444] *Ertürk,* 280, Erol *Akı*, **İş Sözleşmesinin Feshi, Feshe İtiraz ve Geçersiz Nedenle Yapılan Feshin Hukuki Sonuçları,** İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesince Yayınlanan 30. Yıl Armağanı, Ankara, 2006, 307-308.

[445] Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 23.12.2009 T. 2009/9-524 E. 2009/581 K. sayılı Kararına göre; "*İşçinin açmış olduğu işe iade davası sonunda, daha önce ihbar öneli tanınmış olan feshin geçersizliğinin tespit edilmesi, kararın kesinleşmesi ve işçinin işe başlamak için başvurması halinde, işçiye tanınmış olan önceki ihbar önelinin bir değeri olmaz, işçinin işe başlatılmaması halinde işe başlatmama tarihi fesih tarihi olduğundan, belirtilen fesih tarihine göre ihbar tazminatının ödenmesi gerekir. Geçersiz sayılan fesihte kullandırılan ihbar önelinin işe başlatmama suretiyle gerçekleşen feshe bir etkisi düşünülemez. Ancak, geçersiz sayılan fesih sebebiyle işçiye ihbar önellerine ait ücretin*

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi[446], Yargıtay 7. Hukuk Dairesi[447] ve doktrinde bazı yazarlar ise, bizim de katıldığımız şekilde, ihbar öneli kullandırılmış işçiye, işe başlatmama ile birlikte oluşacak fesih tarihinde ihbar tazminatı ödenmesi gerekmediği yönünde görüş beyan etmektedir[448].

İşçinin işe başlatılmamasının ikinci sonucu ise işçiye geçersiz feshin tespiti ile birlikte takdir edilen ancak işçinin işe başlatılmaması ile birlikte talep edilebilir hale gelen işe başlatmama tazminatının ödenmesidir[449]. İşe başlatmama tazminatı İş Kanunu uyarınca dört aydan sekiz aya kadar ücreti tutarında belirlenebilir olmakla birlikte Yargıtay uygulamasına göre bu tutarın tespitinde işçinin kıdemi ve işverenin fesihte kötü niyetli olup olmadığı gibi kriterler göz önünde tutulmaktadır[450].

Bunun yanında, işçi tarafından işverene başvuruda bulunmakla birlikte, işçi işe başlatılsın ya da başlatılmasın fark etmeksizin boşta geçen süreye ilişkin dört aya kadarki ücret ve diğer haklarının ödenmesi gerektiğinden, bu ücret işçinin işe başlatılmamasının doğrudan bir sonucu olarak değerlendirilmemiştir.

1. *İş Sözleşmesinin Sona Ermesi*

İş mahkemesince feshe itiraz üzerine yapılacak inceleme sonucunda, verilecek kararda Kanunun lafzı üzerine kullanılan "feshin geçersizliği" terimi, esasen feshin kanuna aykırı olduğunu ifade etmek için kullanılmaktadır[451]. Bu nedenle feshin Kanuna aykırı olduğu tespit edilirken, haklı veya geçerli feshin sonuçları itibariyle farklılıkları

---

peşin olarak ödenmiş olması halinde yapılan bu ödeme, 4857 sayılı İş Kanununun 21. maddesinin 4. fıkrası hükmüne uygun olarak işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süreye ait ücret alacaklarından mahsup edilir." demek suretiyle, ihbar öneli kullandırılmış işçiye ayrıca ihbar tazminatı ödenmemesi kararını bozmuştur., *Özcan*, 254; Aynı yönde; Y. HGK. 23.12.2009 T. 2009/9-525 E. 2009/583 K.; Y. HGK. 23.12.2009 T. 2009/9-526 E. 2009/583 K., www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 30.06.2018); Y. 9. HD. 12.03.2009 T. 2007/41150 E. 2009/6661 K., *Centel, İş Güvencesi*, 179, aynı yönde, Y. 9. HD. 2008/12025-16090, www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 30.06.2018).

446 Y. 22. HD. 08.12.2014 T. 2014/22649-34688; Y. 22. HD. 06.12.2011 T. 2011/10824-6789, www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 30.06.2018).

447 Y. 7. HD. 01.06.2016 T. 2015/2664 E. 2016/12036 K.; www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 30.06.2018).

448 *Özcan*, 255 vd.; Fevzi *Şahlanan*, **İhbar Öneli Verilerek Yapılan Feshin Geçersizliği Sonrası İşe Başlatılmayan İşçiye İhbar Tazminatı Ödenmeyeceği,** Tekstil İşveren, 388, Ağustos – Eylül 2012, Hukuk 73, 3-4; Murat Şen, **Geçersiz Fesihte İşçinin İşe Başlatılmaması Halinde Bildirim Süresi Kullandırılması**, Sicil V, 17, Mart 2010, 171-172.

449 *Moroğlu*, 122.

450 Y. 9. HD. 08.01.2010 T. 2010/1020-2744, *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal*, 366; *Erdem*, 4.

451 Gülsevil *Alpagut*, **İş Sözleşmesinin Feshinde Haklı-Geçerli Neden Ayrımı ve Yargıtayın Konuya İlişkin Kararının Değerlendirilmesi**, Sicil İHD, Mart 2006, 71-83

da göz önüne alınarak, mahkemece feshin haklı ya da geçerli hangi türe dayandığının da açıklığa kavuşturulması gerekmektedir[452].

Mahkeme veya özel hakem tarafından feshin geçersizliğinin tespit edilmesi, iş sözleşmesinin devamını sağlayarak hiç feshedilmemiş gibi sonuç doğuracaktır[453]. Bu nedenle, işverence bu karara rağmen işçinin işe başlatılmaması yeni bir fesih anlamı taşıyacaktır[454].

İşçinin işe başlatılmamasıyla oluşan fesih anı ise, Yargıtay kararları uyarınca işçinin işe başlatılmayacağının açıklandığı ya da işverenin sessiz kaldığı[455] hallerde bir aylık işe başlama süresinin dolduğu tarih fesih tarihi olarak kabul edilmektedir[456]. İşverenin samimi olmayan örneğin daha kötü şartlarla işe davette bulunduğu bildirimin işçiye tebliğ tarihi de fesih tarihi olarak kabul edilecektir[457]. Bunun gibi işverenin işe başlatma maksadı olmadığı halde işçiden hazırlaması zaman alıcı bazı belgeleri talep etmesi de aynı sonucu doğuracaktır[458].

2. *İşe Başlatmama Tazminatı*

a. *Genel Olarak*

Mahkemece işçinin işe iadesine karar verildiğinde, işverenin henüz işçiyi işe başlatıp başlatmayacağı belirli değildir. Öte yandan işverenin işçiyi işe başlatması da kanunen mutlak emredici olarak düzenlenmemiştir. İşveren işçinin parasal haklarını ödemek suretiyle de işe iade kararını yerine getirmiş olabilecektir. Nitekim işverene, işçisini işe başlatmayarak yalnızca tazminatları ödeyebilmesi yönündeki düzenlemenin Anayasaya aykırı olduğu yönündeki bir başvuruda Anayasa Mahkemesi, *"... İş ilişkisinde kişisel yapı ön planda olup, işverenden zorla bir kişiyi çalıştırmasını beklemek istenemez ise de, işçi ve işverenin hak ve yükümlülükleri arasında ölçülü ve*

---

[452] Y. 9. HD. 16.11.2009 T. 2009/8348-32051, *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat,* 516.
[453] *Çankaya/Günay/Göktaş,* 297.
[454] *Süzek,* 651.
[455] Y. 9. HD: 29.01.2007 T. 2006/16730-1129, Legal İSGHD, IV, 15, 2007, 1052, *Centel, İş Güvencesi,* 179.
[456] *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat,* 516.
[457] *Özcan,* 255.
[458] Y. 9. HD. 23.12.2008 T. 2007/32428 E. 2008/35247 K., Legal İSGHD, VI, 24, 2009, 315-316, *Centel, İş Güvencesi,* 179.

makul bir dengenin, işverene tazminat ödeme yükümlülüğü getirilmek suretiyle kurulduğu anlaşıldığından kuralda Anayasaya aykırılık görülmemiştir…" gerekçesiyle başvuruyu reddetmiştir[459].

İşçinin başvurusu üzerine işçinin işe başlatılmaması halinde işçiye, işe başlatmama tazminatı ödenmesi gerekmektedir[460].

İşte bu noktada, işçinin başvurusu hem işe dönmek hem de başlatmama halinde mahkemece hükmedilmiş işe başlatmama tazminatını talep edebilmek için gereklidir. Haddizatında, işçinin iş güvencesi tazminatını ayrıca talep etmesine gerek de yoktur. İşçinin işe iadeyi samimi şekilde talep etmiş olması, işverenin de işçiyi işe başlatmamış olması iş güvencesi tazminatının ödenmesi için yeterlidir[461].

Nitekim Yargıtay vermiş olduğu kararlarında, işçinin işe iade davasında işe başlatmama tazminatını ayrıca talep etmesine gerek olmadığını belirterek, bu tazminatın işe iade talebinin feri nitelikteki sonucu olduğunu, mahkemece talep olmasa da işe başlatmama tazminatına da hükmedilmesi gerektiğini kabul etmektedir[462].

b. *İşe Başlatmama Tazminatı Miktarının Belirlenmesi*

İş Kanununun 21. maddesi uyarınca, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenmesi gerekecek tazminat miktarı; işçinin 4 ilâ 8 aylık ücreti arasında olup, işe iade kararı ile birlikte takdir edilecektir[463]. Sendikal nedenle fesihlerde ise bu miktar 6356 sayılı STİSK m. 25 uyarınca bir yıllık ücretten az olmamak üzere tespit edilecektir[464]. Sendikal nedenle fesihte üst sınır mahkeme tarafından durumun özelliklerine göre

---

[459] AYM. 19.10.2005 T. 2003/66 E. 2005/72 K. RG 24.11.2007, S. 26710, Eda *Manav,* 134.

[460] Ünal *Narmanlıoğlu*, **İşe Başlatmama Tazminatı**, Prof. Dr. Aydın Zevklilere Armağan, Journal Of Yaşar University, S. 8 (Özel), 2013, http://calismatoplum.org/sayi35/ozbek.pdf, 1959; *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat,* 517; *Centel*, *İş Güvencesi*, 181; *Özcan*, 257; *Süzek*, 653; *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal,* 365-366; *Eyrenci/Taşkent/Ulucan,* 221.

[461] *Ertabak,* 501; *Süzek*, 653.

[462] Y. 9. HD. 15.02.2018 T. 2018/180-2784, Y. 9. HD. 02.06.2008 T. 2007/38659 E. 2008/13502 K. (Dairenin bu konudaki ilke kararı), www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 30.06.2018).

[463] *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal*, 365; *Narmanlıoğlu*, 528; *Narter*, 274 ve 670; *Ertekin*, 906; Cumhur Sinan *Özdemir*, **İşe İade Davaları Ve Sonuçları**, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi, Temmuz-Ağustos 2011, http://www.ceis.org.tr/dergi/2011ocak/makaleIII.pdf, 304; *Sarıbay,* 248 vd..

[464] Y. 9. HD. 08.04.2008 T. 2007/27773 E. 2008/7819 K., *Çankaya/Günay/Göktaş*, 306; *Ertekin*, 906; *Narter*, 274.

değerlendirilmek üzere açık bırakılmıştır[465]. Öte yandan sendikal nedenle fesihlerde işçinin işe başlatılıp başlatılmaması da önem arz etmeksizin işçi bir yıllık ücreti miktarında işe başlatmama tazminatına hak kazanacaktır[466].

Miktarın tespitinde; işçinin kıdemi[467], feshin nedeni[468], feshin şekli[469], işverenin kötü niyetli tavırda olup olmadığı gibi hususlar göz önünde bulundurulacaktır[470]. 4773 sayılı eski İş Kanunu döneminde tazminat belirlenirken, iş sözleşmesinin sona erdirilme sebepleri ile işçinin kıdeminin göz önünde tutulacağı düzenlenmekteydi[471]. Uygulamada Yargıtay kararları uyarınca, 6 ay ilâ 5 yıl arasında kıdemi olan işçi için 4, 5 yıl ilâ 15 yıl arasında kıdemi olan işçi için 5, 15 yıldan fazla olan kıdemi için 6 aylık işe başlatmama tazminatı takdir edilmektedir[472]. Bunun yanında, feshin sebebine göre ve özellikle işverenin kötü niyetli tutumu dikkate alınarak bu miktarın 8 aya kadar çıkarılabildiği görülmektedir[473]. Yargıtay, hiçbir gerekçe göstermeksizin en üst hadden tazminat takdir edilmesini bozma gerekçesi yapmıştır[474]. Ayrıca hem 9. Hukuk Dairesinin hem de 22. Hukuk Dairesinin benimsediği görüşe göre; feshe gerekçe olarak emekliliğin gösterilmesi ve davacının gerçekten de emekliliğe hak etmiş olduğu tespit edilmesi halinde işe başlatmama tazminatı alt sınırdan belirlenmektedir[475].

---

[465] *"...İşçinin sendikal nedenlerle fesih yapıldığı iddiasında bulunması halinde; fesih tarihi itibarıyla işyerinde kaç kişi çalıştığı, kaçının sendika üyesi olduğu, kaçının üyelikten çekildiği, üyelikten çekilenlerden çalıştırılan işçi olup olmadığı, kaç işçinin sözleşmesinin feshedildiği ve işten çıkarılanların tamamının sendika üyesi olup olmadığı araştırılmalıdır..."* Y. 22. HD. 26.09.2011 T. 2011/109-1177, *Özcan*, 258; Y. 7. HD. 09.06.2016 T. 2016/15104-13091; Y. 9. HD. 21.02.2011 T. 2010/24002 E. 2011/4319 K, *Ertekin*, 910; *Centel, İş Güvencesi*, 181.

[466] *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 519*; *Çankaya/Günay/Göktaş*, 262-263; *Güzel, İş Güvencesi,* 117; *Süzek,* 653; *Narmanlıoğlu,* 528.

[467] Y. 22. HD. 24.10.2016 T. 2016/25190-23775; *Ertekin*, 908; *Ünlütepe*, 1443-1444.

[468] Y. 9. HD. 11.12.2003 T. 2003/20029-20605, *Çankaya/Günay/Göktaş*, 306.

[469] Y. 9. HD. 18.12.2003 T. 2003/21834-22234, *Çankaya/Günay/Göktaş*, 306.

[470] *Ekmekçi*, *İşe İade Davaları*, 175; Y. 9. HD. 17.02.2011 T. 2009/48870 E. 2011/3673 K., www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 30.06.2018).

[471] *Uçum/Çakmakçı*, 55.

[472] *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal*, 365; Kuvvet *Lordoğlu*, **AB Üyelerinde İş Güvencesi Üzerine Yorumlar**, Çalışma Hayatımızca Yeni Dönem, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, Marmaris, 2002, 37; *Ertabak*, 501; Y. 9. HD. 25.05.2011 T. 2009/1647 E. 2010/15376 K; Y. 9. HD. 26.02.2007 T. 2006/33887 E. 2007/5314 K, Çalışma Ve Toplum, S. 14, 209; Y. 9. HD. 18.10.2016 T. 2015/34910 E. 2016/18061 K., *Ertekin*, 909; *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat,* 519.

[473] *Dönmez*, 325.

[474] Y. 9. HD. 19.01.2004 T. 2004/22196-261, Tekstil İşveren Dergisi, Ağustos 2004, 36-37.

[475] Y. 9. HD. 12.10.2017 T. 2016/26552 E. 2017/15561 K.; Y. 22. HD. 28.12.2017 T. 2017/45007-31308, www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 30.06.2018); Y. 22. HD. 12.09.2011 T. 2011/117-617, *Özcan*, 260; *Kılıçoğlu/Şenocak*, 484; Y. 9. HD. 06.06.2016 T. 2015/31968 E. 2016/13441 K., *Ertekin*, 910.

7036 sayılı Kanun dönemine kadar işe başlatmama tazminatının nasıl hesaplanacağı hususunda bir takım çelişkiler yaşanmaktaydı[476]. Anılan Kanun öncesinde, tazminatın yalnızca 4 – 8 aylık ücret miktarında tespit edilmesinin yeterli olup olmadığı, ayrıca bir parasal değer telaffuz edilip edilmeyeceği, hesabın hangi ayki ücrete göre yapılacağı ve hesaba temel ücretin mi yoksa giydirilmiş ücretin mi esas alınacağında ihtilaflar bulunmaktaydı.

Örneğin önceki uygulamada, İş Kanununun 21/2. maddesinde tazminat miktarının mahkemece belirleneceği düzenlendiği halde, Yargıtay tarafından tazminatın süre/ay itibariyle belirlenmesi yeterli görülmekte, parasal bir miktar olarak saptanması uygun görülmemekteydi[477]. Bunun yanında yine Yargıtay tarafından tazminatın işe başlatmama tarihindeki[478] temel (çıplak) ücret üzerinden hesaplanacağı kabul edilmekteydi[479].

Ancak 7036 sayılı Kanunun 12. maddesi ile 4857 sayılı İş Kanununa eklenen 21/4. maddesi ile birlikte, işe iade davasını gören mahkeme veya özel hakemin, işçi lehine takdir edilecek işe başlatmama tazminatını, işçinin dava tarihindeki ücretini esas alarak parasal olarak belirleyeceği kabul edilmiştir. Görüleceği gibi hükümle birlikte, işçinin hangi tarihteki (fesih/dava/karar/işe başlatmama) ücretine göre tazminatın hesaplanacağı ile tazminatın parasal miktarının belirlenip belirlenmeyeceği konusundaki ihtilaflar kanuni düzenlemeyle çözüme kavuşturulmuştur.

Buna göre yapılacak hesapta, mahkemece 4-8 ay arasında tespit edilecek miktar, işçinin *dava tarihindeki çıplak brüt ücreti* ile çarpılarak hesaplanacak, kararda rakamsal olarak yer alacaktır[480].

---

[476] *Narmanlıoğlu,* 530.

[477] Y. 9. HD. 02.06.2008 T. 2007/38659 E. 2008/13502 K.; Y. 9. HD. 06.06.2016 T. 2015/31968 E. 2016/13441 K.; Y. 9. HD. 15.03.2004 T. 2004/5346-8553; Y. 9. HD. 20.11.2003 T. 2003/19348-19644; Y. 9. HD. 24.06.2004 T. 2004/3740-15625, *Süzek,* 653; *Narmanlıoğlu,* 529; *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal,* 366.

[478] *Çankaya/Günay/Göktaş*, 306; Tazminata esas ücretin fesih tarihindeki ücret olduğu yönündeki karar için Bkz. 01.02.2011 T. 2009/3203 E. 2011/2173 K., *Ertekin,* 917.

[479] Y. 9. HD. 01.12.2003 T. 2003/19181-19777, *Süzek,* 653.

[480] *Centel, İş Güvencesi,* 182; *Özcan,* 258-259; Y. 9. HD. 06.05.2010 T. 2008/27695 E. 2010/12571 K., *Narmanlıoğlu,* 531; *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal,* 366.

c. *Faiz ve Zamanaşımı*

İşe başlatmama tazminatı, işe iade kararı ile birlikte talep edilebilir nitelikte değildir. Daha önce de birkaç defa ifade edildiği gibi, işçinin kesinleşmiş mahkeme kararının kendisine tebliğinden itibaren işverene işe başlamak için başvurması gerekmektedir[481]. Zira işçi sadece işe iade kararının parasal sonuçlarını doğrudan talep edememekte olup, öncelikle samimi bir şekilde işe iadesini talep etmek zorundadır.

İşe başlatmama tazminatı, işe başlatmama ile birlikte muaccel hale gelmektedir[482]. Bu nedenle işe başlatmama tazminatına feshin geçersiz sayıldığı tarihten itibaren değil[483], işçinin işe başlatılmadığı tarihten, yani daha açık anlatımla işçinin işe davet edilmesi için işverene verilmiş bir aylık sürenin bitimi ya da açıkça işçinin işe başlatılmayacağının kendisine bildirildiği tarihten itibaren faiz işletilmesi gerekir[484]. İşletilecek faiz oranı yasal faiz olacaktır[485].

Yargıtay da bu konuda vermiş olduğu kararlarında muacceliyetin işçinin işe başlatılmaması ile birlikte kesbedeceğini, bu nedenle işe başlatmama tarihinden itibaren işe başlatmama tazminatına faiz işletilmesi gerektiğini hükmetmektedir[486].

İşe başlatmama tazminatı, Türk Borçlar Kanununun 146. maddesi uyarınca 10 yıllık genel zamanaşımına tabidir[487]. İşe iade davasının esasını feshe itiraz oluşturup, tazminatlar bunun kanuni sonucu olduğundan, dava açarken işçinin tazminatları talep etmemiş olmasının zamanaşımının kesilmesine menfi bir etkisi bulunmamaktadır[488].

---

[481] *Narmanlıoğlu*, 529.
[482] *Alpagut*, *İş Güvencesi*, 249; Özekes, *İşe İade*, 168; *Narmanlıoğlu*, 529.
[483] Dava tarihinden itibaren faiz yürütülmesinin doğru olmadığı yönünde karar için Bkz. Y. 9. HD. 08.07.2003 T. 2003/12442-3123, *Çil*, *İlke Kararları,* 408.
[484] *Çil*, *İlke Kararları,* 399; *Çankaya/Günay/Göktaş*, 307; *Narter*, 275; *Ertekin*, 906; *Kılıçoğlu/Şenocak*, 484.
[485] *Ertabak*, 503; Y. 9. HD. 22.01.2010 T. 2009/13227 E. 2010/834 K.; Y. 9. HD. 21.12.2009 T. 2008/13206 E. 2009/36177 K, Legal İHSGHD, S. 25, 2010, 353, Hale *Manav*, 140; Y. 9. HD. 18.11.2008 T. 2007/32727 E. 2008/31214 K., *Kar*, *İş Güvencesi ve Uygulaması,* 1288.
[486] Y. 9. HD. 15.01.2018 T. 2015/32124 E. 2018/87 K., Y. 9. HD. 03.10.2017 T. 2015/28787 E. 2017/14789 K., www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 30.06.2018); Y. 9. HD. 10.02.2004 T. 2004/23396-1896, *Süzek*, 653; Y. 9. HD. 22.01.2010 T. 2009/13227 E. 2010/834 K.; *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal*, 366.
[487] Hale *Manav*, 140; *Narter*, 675; *Özcan*, 261.
[488] Y. 9. HD. 24.03.2005 T. 2005/76727-9573, Hale *Manav*, 138; *Özcan*, 262.

3. *Boşta Geçen Süreye İlişkin Ücret Ve Diğer Haklar*

a. *Genel Olarak*

İş sözleşmesinin geçersiz şekilde feshedildiğini ispatlayan işçi lehine, 4857 sayılı İş Kanunumuzun 21/3. maddesine göre çalıştırılmadığı süreye ilişkin dört aya kadarki ücret ve diğer haklarının ödenmesi gerekmektedir[489]. Bu düzenleme Kanunumuzda aynen; *"Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir."* ifadesiyle düzenlenmiştir.

Boşta geçen süre ücretinin ne kadar olacağı konusunda mahkemeye takdir yetkisi bırakılmamıştır. Mahkemece işçinin boşta geçirdiği sürenin tespit edilip, bu miktar üzerinden dört ayı geçmemek üzere ücret ve diğer haklara hükmedilmesi gerekmektedir[490]. Dolayısıyla mahkeme, işçinin boşta geçmiş olan süresinden daha fazla ya da daha az miktara hükmedemeyecektir. Nitekim Kanun koyucu bu süreyi açıkça en fazla dört ay olarak sınırlamış olduğu için, işçinin boşta geçirdiği sürenin dört aydan daha fazla olması önem arz etmeksizin, mahkeme en fazla dört aya kadar ücret miktarında alacağa hükmedebilecektir.

Yargıtay bu konuda vermiş olduğu kararlarında bu hususu açıkça dile getirmiş olup, kararda;

"4857 Sayılı Kanun'un 21. maddesi uyarınca, mahkemece feshin geçersizliğine karar verildiğinde, kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakların ödenmesini de hüküm altına alınması gerekir. Bu süre üst sınır olup, aynı maddenin son fıkrası uyarınca sözleşme ile değiştirilemez, aksi hükümler geçersizdir. Kanun koyucu yargılama süresini dikkate alarak bu düzenlemeyi yapmıştır. Yargılama süreci dört aylık sürenin altında kaldığında, kısaca fesih ile işe iade kararı sonrası başvuru arasında boşta geçen süre dört aydan az olduğu takdirde, başvuru tarihine kadar ki ücret ve diğer haklar hüküm altına alınacaktır. Ancak yargılama süreci dört aydan fazla sürdüğünde, kanunun amir

[489] *Süzek*, 650; *Narter*, 274; Hale *Manav*, 110.
[490] Y. 9. HD. 30.12.2004 T. 2004/26645-30095; *Mollamahmutoğlu*/*Astarlı*/*Baysal*, 368.

hükmü gereği boşta geçen süre için 4 aya kadar ücret ve diğer hakların ödenmesi gerekecektir." demek suretiyle, işçinin boşta geçirdiği sürenin dört ayı aşması halinde de en fazla dört aya kadarki ücretine hükmedilebileceği belirtilmiştir[491].

Boşta geçen süre ücretinin işçiye ödenmesi için işçinin işe başlatılmış ya da başlatılmamış olması fark etmez[492]. İşçi işe başlatılmasa da boşta geçen süreye ilişkin en fazla dört aylık ücretin işçiye ödenmesi gerekmektedir[493]. Bu husus madde gerekçesinde *"Dava, seri muhakeme usulüne göre görülecek olmakla birlikte, sonuçlanması uygulamada öngörülen dört aylık süreyi aşabilecektir. Böyle bir durumda –işveren işçiyi ister işe başlatmış, isterse başlatmamış olsun- işçi çalıştırılmadığı sürenin en çok dört aya kadar olan kısmı için ücretini ve diğer haklarını alabilecektir."* ifadeleriyle yer almıştır[494].

Bunun yanında, işçinin işverene işe iade için başvurmaksızın doğrudan boşta geçen süre ücretini talep etmesi ise mümkün olmayacaktır[495]. Aynı şekilde, işçinin işverene başvurup, işverenin davetine rağmen işe başlamaması halinde de, başvurusunda samimi olmadığı yorumu ile sanki hiç başvuru yapmamış gibi sonuca gidilecek ve işçiye boşta geçen süre ücreti ödenmeyecektir[496].

b. *Dört Aya Kadarki Boşta Geçen Süre Ücreti Ve Diğer Hakların Hesaplanması*

İş Kanunumuz uyarınca, işe iadesine hükmedilen işçi lehine, boşta geçen sürelere ilişkin dört aya kadarki ücret, giydirilmiş ücret üzerinden ödenecektir. Bu husus Kanunda *"Ve Diğer Hakların"* işçiye ödeneceğinin belirtilmesi ile ortaya konulmuştur.

---

[491] Y. 22. HD. 04.07.2017 T. 2017/35492-16050, Y. 22. HD. 19.01.2017 T. 2016/32118 E. 2017/541 K., Y. 22. HD. 16.01.2017 T. 2016/33410 E. 2017/68 K., Y. 22. HD. 22.12.2016 T. 2016/26831 E. 2016/28915 K., Y. 9. HD. 26.10.2017 T. 2016/27324 E. 2017/16814 K., www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 30.06.2018).

[492] *Uçum/Çakmakçı*, 55-56; *Özcan*, 263; Y. 9. HD. 26.10.2009 T. 2009/692-29357.

[493] *Uçum, Uygulama Sorunları*, 45-52; *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat*, 521; *Süzek*, 655.

[494] Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, **4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi**, Yenilenmiş 4. Baskı, Matsa Basımevi, Kasım 2009, https://tisk.org.tr/tr/e-yayinlar/is_kanunu_yenilenmis_4__baski/pdf_is_kanunu_yenilenmis_4__baski.pdf, 16 ve 102.

[495] *Çankaya/Günay/Göktaş*, 310.

[496] Y. HGK. 22.03.2017 T. 2015/22-1035 E. 2017/534 K., Y. 9. HD. 14.10.2008 T. 2007/29283 E. 2008/27243 K., www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 30.06.2018).

Gerçekten de doktrinde de ifade edildiği gibi mahkemece, bu dört aylık sürede eğer işçi çalışıyor olsaydı alacağı ücretine ilaveten alacağı diğer haklarına da hükmedilecektir[497].

Boşta geçen dört aylık süre, işçinin fiilen işten ayrıldığı tarihten itibaren işlemeye başlayacaktır[498]. Ancak işçiye fesih için ihbarda bulunularak önel verilmiş ise, dört aylık süre bu önelin bittiği tarihten itibaren işlemeye başlayacaktır[499].

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile birlikte, işe iade davalarının muhakemesinde uygulanan seri yargılama usulü ortadan kaldırılmıştır. Bu yeni düzenleme yürürlüğe girene kadar seri yargılama usulü adı verilen, ilk derece mahkemesinin davayı iki ayda karara bağlayacağı, akabinde yalnızca temyiz kanun yolu ile Yargıtay'ın davayı kesin olarak ve bir ay içerisinde nihai hüküm tesis ederek sonuca bağlayacağı bir sistem uygulanmaktaydı. Bu usulde, davanın açılması için işçiye tanınmış bir aylık dava açma süresi, davanın iki aylık yerel mahkeme süreci, bir aylık temyiz süreci ile birlikte toplam dört ay içerisinde sonuçlandırılması öngörülmüş olduğundan, kanun koyucu boşta geçen süreye ilişkin ücret ve diğer hakları, dava sürecini esas alarak toplam dört ay olarak belirlemiştir[500].

Doktrinde bazı yazarlar, davaların kanunun eski döneminde öngörülen şekilde dört aylık süre içerisinde bitirilemediğini gözeterek, azami dört aya kadar ki boşta geçen süreye ilişkin ücretin işçiye ödenmesi yerine, boşta geçen tüm süreye ilişkin ücret ve diğer hakların ödenmesine ilişkin hüküm bulunması gerektiğini savunmaktadır[501].

Gerçekten de uygulamada işe iade davaları çoğunlukla asgari bir yıl ve üzerinde süren yargılamalarla çözümlenmektedir[502]. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile

---

[497] *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat,* 521, 522; *Ertekin,* 884, *Centel, İş Güvencesi,* 180.

[498] *Özcan,* 264; Y. 9. HD. 10.12.2009 T. 2009/18144 E. 2009/34204 K, Mahmut *Kabakçı*, **İşe İade Kararında İşçinin İşe Başlatılmaması Halinde Ödenecek Tazminatın Belirlenmesinin Anlamı**, İstanbul Barosu Dergisi, C. 78, S. 2, 2004, 671; Uçum, *Uygulama Sorunları,* 50.

[499] *Çankaya/Günay/Göktaş,* 309; *Kar, İş Güvencesi Ve Uygulaması,* 757.

[500] *Süzek,* 656; *Tuncay, İş Güvencesi Yasası,* 10; *Ertekin,* 884; *Şahlanan, Kıdeme Ekleme,* 44.

[501] Mehmet *Uçum,* **Toplu İş Hukukunda İşçinin Feshe Karşı Korunması**, Galatasaray Üniversitesi/İstanbul Barosu 2001 Yılı Toplantısı, 218; *Engin, İşletme Gerekleri İle Fesih*, 30; *Güzel, İş Güvencesi,* 39-40; Taşkent, *Kurulma ve Sona Erme,* 126; *Taşkent, Yeni Yasal Düzenleme,* 47-48; *Narter*, 714; Yargıtay boşta geçen süreye ilişkin dört aylık sınırın aşılarak 1 yıllık ücret takdir edilmesini bozma sebebi yapmıştır; Y. 9. HD. 01.12.2009 T. 2008/41039 E. 2009/32643 K.; *Özcan,* 264.

[502] *Kılıçoğlu/Şenocak,* 486; *Narter,* 274.

birlikte, seri yargılama usulünün kaldırılarak davaların basit usule tabi tutulması, yargılama öncesine zorunlu arabuluculuk sürecinin eklenmesi de gözetildiğinde, işçinin yalnızca boşta geçireceği dört aya kadarki ücretinin takdir edilebilir olması hakkaniyete uygun olmayacaktır. Aksi durumda yargılamanın dört ayı geçen sürelerinin bedeli işçiye yüklenmiş olmaktadır ki bu durum zaten işsiz kalmakla ekonomik olarak zor durumda olan işçinin daha da güç duruma düşmesine sebebiyet vermektedir[503].

Bunun yanında, Kartal 1. İş Mahkemesi huzurunda görülmekte olan bir davada, mahkemenin, boşta geçen süreye ilişkin ücret takdirinde dört ayla sınırlamanın Anayasaya aykırılığı iddiası ile re'sen Anayasa Mahkemesine başvurması üzerine; mahkemece yapılan değerlendirme sonucunda; *"... iş sözleşmesinin feshinin geçersizliğine ilişkin kararın kesinleşmesine kadar işçiye çalıştırılmadığı süre ve diğer haklarının en çok dört aylık kısmının ödenmesine ilişkin düzenleme, yargılama aşamasında öngörülen seri muhakeme usulü gözetildiğinde işçi ve işveren arasında olması gereken hak ve yükümlülük dengesinde bir ölçüsüzlüğe yol açmamaktadır ..."* gerekçesiyle oyçokluğu ile düzenlemenin Anayasaya aykırı olmadığına hükmetmiştir[504].

Davanın dört aydan kısa sürmesi de ihtimal dâhilindedir. Böyle bir durumda ise işçinin boşta geçirdiği süreye bakılacak, şayet dört aydan az ise boşta geçirdiği süreye ilişkin ücreti, yukarıda belirtilen esaslara göre ödenecektir[505].

Yargıtay da verdiği kararlarında bu hususu;

"Yargılama süreci 4 aylık sürenin altında kaldığında, kısaca fesih ile işe iade kararı sonrası başvuru arasında boşta geçen süre 4 aydan az olduğu takdirde başvuru tarihine kadar ki ücret ve diğer haklar hüküm altına alınacaktır" diyerek yargılamanın

---

[503] Sarper *Süzek*, **Bireysel İş Hukukunun Bugünü Ve Geleceği**, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 14, Haziran 2009, 25.

[504] AYM 18.12.2008 T. 2005/2 E. 2008/181 K., RG. 07.10.2009, 27369; Kararı isabetli bulan değerlendirmesi için Bkz. Serkan *Odaman*, "**En Çok Dört Aya Kadar" İbaresinin Anayasa'ya Aykırılığı Hakkındaki Anayasa Mahkemesi Kararının Değerlendirilmesi**, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2009, 88-100; Kararı hatalı bulan değerlendirme için Bkz. Tankut *Centel*, **Anayasa Karşısında Boşta Kalan Süreye İlişkin Ücreti Sınırlama**, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2009, 15-21.

[505] *Çankaya/Günay/Göktaş*, 309.

dört aydan kısa sürdüğü halde, yargılama süresi kadar ücret ve diğer haklara hükmedilmesi gerektiğini belirtmiştir[506].

Hesaba esas ücret, giydirilmiş brüt ücret[507] olup, kural olarak işçinin çalıştırıldığı zamanda aldığı ücretle aynıdır[508]. Ancak işçinin boşta geçirdiği süre için ücreti hesaplanırken, çalışsaydı alacağı zamlar da dikkate alınacaktır[509]. Aynı şekilde, boşta geçen sürede işyerinde toplu iş sözleşmesi imzalanması halinde, her iki dönem için ayrı ayrı hesaplama yapılması gerekecektir[510].

Boşta geçen süre ücretinin hesabında, işçi şayet çalışıyor olsaydı, ücretine ek olarak alacağı parasal ve parayla ölçülebilir tüm yan haklar da dâhil edilecektir[511]. Nitekim "diğer haklar" ifadesi, ücretin yanında işçiye ödenen; ikramiye[512], yol, yemek, gıda desteği, dini milli bayram ödemeleri gibi ücrete ek ödemeleri kapsamaktadır[513].

Yargıtay da aynı şekilde;

"Feshin geçersizliğinin kabulü halinde işçinin Mahkeme kararının kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre içinde en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve "diğer hakların" kendisine ödeneceği düzenlenmiştir. Dosya içeriğinden davacının ikramiye ve yemek ücreti haklarının olduğu anlaşılmaktadır. Mahkemenin bu hakları nazara almadan brüt çıplak ücret üzerinden karar vermesi ve

---

[506] Y. HGK. 22.03.2017 T. 2015/22-1035 E. 2017/534 K., www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 30.06.2018); Y. 9. HD. 13.03.2010 T. 2010/2982-5326, Legal İHSGHD, S. 26, 2010, 704; *Akı,* 304.

[507] Giydirilmiş brüt ücret, vergi ve SGK kesintileri gibi kesintiler yapılmamış, asıl ücretle birlikte işçiye ödenen prim, ikramiye, sosyal haklar ve AGİ gibi diğer ek ödemelerin de dâhil olduğu ücrettir., İlknur Sezgin *Temel,* **Kıdem Ve İhbar Tazminatına Esas Alınması Gereken Ücret Ve Ekleri**, http://ilknurtemel.av.tr/kidem-ve-ihbar-tazminatina-esas-alinmasi-gereken-ucret-ve-ekleri/, 1 (Erişim Tarihi:13.05.2018).

[508] *Ertekin,* 885; Y. 9. HD. 18.03.2009 T. 2007/38730 E. 2009/7345 K.; Hale *Manav,* 112; *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal,* 368.

[509] Y. 9. HD. 29.12.2010 T. 2010/30882 E. 2010/41818 K, Y. 9. HD. 01.02.2011 T. 2009/3203 E. 2011/2173 K.; *Çankaya/Günay/Göktaş,* 309.

[510] Y. 9. HD. 28.12.2009 T. 2009/34595-37899; *Ertekin,* 884.

[511] İşçinin çalıştığı dönemde menfaat olarak temin edilen ancak ücret karşılığı ödenmeyen servis, yemek gibi yardımların 'diğer haklar' kapsamında olmadığına ilişkin görüş için Bkz. *Çankaya/Günay/Göktaş,* 310.

[512] İkramiyenin yıllık çalışma için ödendiği hallerde, boşta geçen süreye ilişkin dört aylık ödemeye uyarlanarak ödeme yapılması gerektiği için Bkz. Y. 9. HD. 14.10.2008 T. 2007/29383 E. 2008/27243 K., *Ertekin,* 885.

[513] *Süzek,* 656; Diğer haklar kavramının dar yorumlanmaması gerektiği hakkında Yargıtay Kararı için Bkz. Y. 9. HD. 21.03.2006 T. 2006/1376-7066, *Çil, İlke Kararları,* 1445.

miktar belirlemesi hatalıdır." demek suretiyle diğer hakların kapsamına, işçiye temin edilen tüm menfaatlerin gireceğini açıkça belirtmiştir[514].

Buna karşılık, işçinin temel ücretin dışında fiili çalışması karşılığında alması muhtemel, fazla mesai alacağı, prim alacağı[515], genel veya resmi tatil alacağı gibi ücretleri ise hesaba dâhil edilemez[516].

7036 sayılı Kanunun 12. maddesi atfı ile 4857 sayılı İş Kanununa eklenen 21/4. maddesi ile birlikte, işe iade davasını gören mahkeme veya özel hakemin, işçi lehine takdir edilecek boşta geçen süre ücreti ve diğer haklarını, işçinin dava tarihindeki ücretini esas alarak parasal olarak belirleyeceği kabul edilmiştir. Bu nedenle mahkemece yalnızca dört aya kadarki ücretin ödenmesi yönünde bir tespit yapılmakla yetinilmeyecek, miktarı parasal olarak da hesaplanarak hükmedilecektir.

c. *Faiz Ve Zamanaşımı*

Doktrindeki çoğunluk görüşe ve Yargıtay'a göre, boşta geçen süreye ilişkin ücret ve diğer haklar işçinin işe iade için işverene başvurduğu anda muaccel olur[517]. Bu nedenle işverenin yapacağı ödemeye faiz, işçinin işverene başvuru tarihinden itibaren işlemeye başlayacaktır[518].

Doktrindeki diğer görüşe göre ise, boşta geçen süre ücretinin işçiye ödenmesi için işçinin işe başlatılması ya da başlatılmaması önem arz etmediğinden, dava tarihinden itibaren faiz işletilmesi gerekmektedir[519].

---

[514] Y. 9. HD. 01.12.2003 T. 2003/19181-19777; http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2003-19181.htm&kw=`2003/19181`#fm, (Erişim Tarihi:13.05.2018); *Özcan,* 264.

[515] Prim alacağının dâhil olması gerektiği yönündeki karar için Bkz. Y. 9. HD. 18.10.2010 T. 2008/37389 E. 2010/29444 K., *Ertekin,* 894.

[516] Taşkent, *İş Kanunu,* 245; Y. 9. HD. 22.01.2010 T. 2010/13227-834; Y. 9. HD. 20.11.2008 T. 2008/30092-31546; Y. 7. HD. 18.11.2015 T. 2015/21722-22701; Y. 22. HD. 01.12.2014 T. 2014/21535-33761; *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat,* 521.

[517] *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat,* 525; *Süzek,* 657; Y. 9. HD. 30.04.2009 T. 2008/20635 E. 2009/12263 K., Çimento İşveren Dergisi, Kasım 2009, 59-61); Y. 9. HD. 20.11.2008 T. 2007/30092 E. 2008/31546 K., *Ertekin,* 884; Y. 9. HD. 24.02.2011 T. 2009/4634 E. 2011/4939 K.; *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal,* 369.

[518] Y. 9. HD. 16.09.2003 T. 2003/15784-14563, Legal İHSGHD, S. 1, 216-218; Hale *Manav,* 116.

[519] Eda *Manav,* 378.

Bu konuda doktrindeki bir diğer görüşe göre ise, faiz, işçinin süresinde işverene başvurması kaydıyla, işe iade kararının kesinleşme tarihinden itibaren işlemeye başlayacaktır[520].

Boşta geçen süre ücretinin niteliği ücret olması nedeniyle, 4857 sayılı İş Kanunu m. 34'te yer alan *"...Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır."* hükmü uyarınca, uygulanacak faiz, özel faiz olarak mevduata fiilen uygulanan en yüksek faiz oranı olacaktır[521].

İşçinin işverene başvuru tarihi faizin yanında, zamanaşımının da başlangıç tarihi olacaktır[522]. Mevzuat uyarınca, ücret niteliğinde olan bu alacak için zamanaşımı süresi 5 yıl olarak uygulanmaktadır[523]. Yargıtay da bu konuda vermiş olduğu kararında, boşta geçen süre ücretinin, 5 yıllık zamanaşımı süresine tabi olduğunu belirtmektedir[524].

4. *İşçinin İşe Başlatılmamasının İhbar, Kıdem Tazminatı İle İzin Alacağına Etkisi*

a. *Kıdem Ve İhbar Tazminatına Etkisi*

Bilindiği gibi kıdem tazminatı, 1475 sayılı Kanunun 14. maddesinde belirtilen asgari bir çalışma süresini dolduran işçinin, iş sözleşmesinin Kanunda sayılan nedenlerden biriyle son bulması halinde, işverence işçiye ya da işçinin ölümü halinde mirasçılarına yapılan bir ödemedir[525]. İş sözleşmesinin usulsüz şekilde feshedilen ve bir yıldan fazla kıdemi olan işçi, kıdem tazminatına hak kazanacaktır[526].

---

[520] A. Can *Tuncay,* **İş Güvencesi Yasası Neler Getiriyor**, Çimento İşveren Dergisi, C. 17, S. 1, Ocak 2003, 11.

[521] *Narmanlıoğlu*, 528; Y. 9. HD. 18.11.2008 T. 2007/32727 E. 2008/31214 K.; *Kar*, *İş Güvencesi Ve Uygulaması*, 1388; Y. 9. HD. 18.03.2009 T. 2007/38730 E. 2009/7345 K., *Ertekin*, 900; Y. 9. HD. 21.12.2009 T. 2008/13206 E. 2009/36177 K., Legal İHSGHD, S. 25, 2010, 353.

[522] *Çankaya/Günay/Göktaş*, 310; *Akyiğit*, *İş Güvencesi*, 344.

[523] *Özcan*, 265; Hale *Manav*, 117; Boşta geçen süreye ilişkin ücret ve diğer hakların niteliğinin tazminat olduğu ve bu nedenle TBK uyarınca 2 ve 10 yıllık zamanaşımı sürelerinin uygulanması gerektiği yönünde Bkz. *Narter*, 719.

[524] Y. 9. HD. 14.12.2017 T. 2017/7548-2017/21251, Y. 9. HD. 23.06.2015 T. 2014/8684 E. 2015/22623 K., www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 30.06.2018).

[525] *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat,* 591-592.

[526] *Süzek,* 553, *Eyrenci/Taşkent/Ulucan,* 252; *Narmanlıoğlu,* 584; *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal,* 377 vd.; *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat,* 591.

İhbar tazminatı ise, iş sözleşmesini sona erdirmek isteyen tarafın, fesih bildirimini, işçinin kıdemi göz önünde bulundurularak hesaplanacak süre üzerinden yapması gerekirken, bu sürede yapmaması sonucunda ödemesi gereken tazminattır. Bu süre Kanuna göre, işi altı aydan az sürmüş işçi için iki, işi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için dört, işi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için altı, işi üç yıldan fazla sürmüş olan işçi için sekiz haftadır[527].

İşçinin işe başlatılmamasının en önemli sonuçlarından bir tanesi de, iş sözleşmesinin işe başlatmama tarihi itibariyle feshedilmiş sayılmasıdır[528]. İş sözleşmesinin feshedilmiş sayılmasının sonucunda ise, işverenin, işçiye sözleşmenin geçersiz feshinden kaynaklanan kıdem tazminatını ve işçiye ilk fesih tarihinde bildirim süresi kullandırmamış ise ihbar tazminatını ödemesi gerekmektedir[529].

İşçinin ihbar ve kıdem tazminatı peşin olarak ödenmiş ise, fesihten sonraki boşta geçen dört aya kadarki kısmın işçinin kıdeminden sayılması nedeniyle[530], işçinin fesih tarihi ile işe başlatmama tarihlerindeki ücreti arasındaki farkın tazminatlara yansıması sonucu oluşacak fark alacakların da işçiye ödenmesi gerekmektedir[531]. Yani başka bir anlatımla, işçinin işe başlatmama tarihindeki giydirilmiş brüt ücreti üzerinden[532] -*kıdem tazminatı için öngörülen tavan da dikkate alınarak*- hesaplanacak kıdem tazminatı ile fesih tarihindeki ücreti üzerinden peşin ödenmiş kıdem tazminatıyla aradaki farkı ve herhangi bir tavana tabi olmaksızın ihbar tazminatı için oluşacak farkı işçiye ödemesi gerekmektedir[533].

Bunların yanında, şayet boşta geçen sürelere ilişkin dört aylık sürenin kıdemden sayılması ile birlikte, işçinin işyerindeki kıdem yılında artış meydana geliyorsa, örneğin iki yıl dokuz ay kıdemi bulunan işçi için, iki aylık ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenmesi gerekirken, dört ay kıdem eklendiğinde üç yılı doldurması gözetilerek üç aylık ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenmesi gerekecek olup, aradaki fark olan bir

[527] *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat,* 437.
[528] *Demet,* 94; *Ekonomi*, *Hizmet Akdinin Feshi,* 16; *Demir,* 150.
[529] *Narter,* 273; Y. 22. HD. 23.01.2012 T. 2012/12347-450, *Çil*, *İlke Kararları*, 437.
[530] *Akyiğit*, *İş Güvencesi*, 340-341; Hale *Manav,* 122-123; Y. 9. HD. 06.12.2004 T. 2004/28355-26161, *Demet,* 96; *Fidan,* 138.
[531] *Özcan,* 265.
[532] Y. 9. HD. 19.06.2012 T. 2012/4041-24441, *Özcan,* 371.
[533] *Çankaya/Günay/Göktaş,* 302; Y. 9. HD. 22.03.2010 T. 2008/22949 E. 2010/7943, *Demet,* 95.

aylık ücret tutarındaki kıdem tazminatının da, işe başlatmama tarihindeki giydirilmiş brüt ücreti üzerinden *–kıdem tavanı dikkate alınarak-* işçiye ödenmesi gerekmektedir[534].

Son olarak belirtmek gerekir ki, İş Kanunumuzun 21. maddesinin 5. fıkrasına göre; *"... İşe başlatılmayan işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse, bu sürelere ait ücret tutarı ayrıca ödenir."* Düzenlemesi yer almaktadır. Buna göre, işveren iş sözleşmesini işçiye ihbar öneli kullandırmaksızın feshetmişse, ihbar tazminatını da ayrıca ödemesi gerekmektedir[535]. Haddizatında Yargıtay, işçiye iş sözleşmesi feshedilirken ihbar öneli kullandırılmış olsa da, işe başlatmama ile birlikte yeni bir fesih yapılmış olduğu gözetilerek, peşin ihbar tazminatı ödenmiş olması fark etmeksizin yeniden ihbar tazminatı ödenmesi gerektiğini kabul etmektedir[536].

İşverenin kıdem ve ihbar tazminatına ilişkin ödemesi, işverenin işçiyi işe başlatması için kendisine tanınan bir aylık sürenin bitimi ile ya da işçiye işe başlatmayacağını bildirdiği tarihte muaccel olur. Bu nedenle, işçinin işe başlatılmadığı bu tarihten itibaren faiz işlemeye başlayacaktır[537]. İşleyecek faiz İş Kanunu m. 34 uyarınca mevduata uygulanacak en yüksek faiz olacaktır[538].

b. *Yıllık Ücretli İzin Alacağına Etkisi*

Yukarıda belirttiğimiz kural, işçinin birikmiş ve iş sözleşmesinin geçersiz feshedildiği dönemde peşin olarak ödenmiş yıllık izin alacakları için de geçerli olacak, işçiye işe başlatmama tarihindeki ücreti üzerinden oluşacak fark yıllık izin alacağı ayrıca ödenecektir[539]. Ancak izin ücreti için hesaplama, Yargıtay içtihatları gereği çıplak brüt ücreti üzerinden yapılacaktır[540].

---

[534] *Kar, İş Güvencesi İlke Kararları,* 808.
[535] *Narter,* 273.
[536] Y. 9. HD. 12.03.2009 T. 2007/41150 E. 2009/6661 K.; Y. HGK. 23.12.2009 T. 2009/9-526 E. 2009/583 K.; *Centel, İş Güvencesi*, 179; Şen, 165; *Şahlanan, İhbar Öneli,* 3.
[537] *Narter,* 275.
[538] *Demet,* 100.
[539] *Ekonomi, Hizmet Akdinin Feshi,* 35.
[540] Y. 9. HD. 14.12.2010 T. 2010/30973-37847.

Yargıtay bu konuda vermiş olduğu kararında;

"... 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. Bu fesih tarihine göre işverence ihbar ve kıdem tazminatı ödenmelidir. Hesaplamada dikkate alınacak ücret, işe başlatılmadığı tarihteki son ücret olup, kıdem tazminatı tavanı da aynı tarihe göre belirlenmelidir. İşe iade davasında kararın kesinleşmesi kadar geçecek olan en çok dört aya kadar süre hizmet süresine eklenmeli, ihbar ve kıdem tazminatı ile izin hakkı bakımından çalışılmış gibi değerlendirilmelidir..." ifadeleriyle, boşta geçen sürelerin kıdem, ihbar ve yıllık izin alacakları bakımından dikkate alınması gerektiğine hükmetmiştir[541].

5. *İşsizlik Ödeneği İle Boşta Geçen Süre Ücreti İlişkisi*

Bilindiği gibi, işsizlik sigortası hukukumuzda 25.08.1999 tarih ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile düzenlenmiştir[542]. İşsizlik sigortası, çalışma istek ve yeteneğine sahip olmakla birlikte, geliri sosyoekonomik nedenlerle rızası dışında kesilmiş, bağımlı çalışanların, gelirsiz kaldıkları bu dönemde temel geçinme ihtiyaçlarını karşılamak üzere, belirli düzeyde prim ödemek suretiyle katılma zorunluluğuna tabi, devlet tarafından organize edilen bir sosyal sigorta koludur[543].

İşsizlik sigortası esasen, işçilerin belirli primleri ödemesi karşılığında onu sosyal olarak koruyan, bir nevi işsizlik güvencesi olarak da tanımlanabilir[544].

İşsizlik sigortasından yararlanabilmek için, işçinin; kendi istek ve kusuru dışında işsiz kalması, iş sözleşmesinin feshinden önceki 120 gün içinde prim ödeyerek sürekli çalışmış olması, son üç yıl içinde en az 600 gün süre ile işsizlik sigortası primi ödemiş

---

[541] Y. 9. HD. 22.01.2010 T. 2009/13227 E. 2010/834 K., Y. 9. HD. 22.03.2010 T. 2008/22449 E. 2010/7943 K.; Hale *Manav*, 123; Aynı yönde Y. 9. HD. 06.12.2004 T. 2004/2835-26161, *Fidan*, 140.

[542] Ali *Güzel,* Ali Rıza *Okur*, Nurşen *Caniklioğlu,* **Sosyal Güvenlik Hukuku,** 16. Baskı**,** Beta Yayınları, 2016, İstanbul, 670.

[543] Suat *Uğur*, **Türkiye'de İşsizlik Sigortasının Gelişimi**, Yönetim Bilimleri Dergisi, 9:2, Çanakkale, 2011, 99; Faruk *Andaç*, **İşsizlik Sigortası**, TÜHİS, 2. Baskı, Yayın No:66, Ankara, Nisan 2010, 57.

[544] *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 670; Nurcan *Özkaplan*, **İşsizlik Sigortası Ödeneği İşsiz Kalma Süresini Nasıl Etkiler?**, Ekonomik Yaklaşım, C. 5, S. 14, 1994, 65.

olması ve iş sözleşmesinin feshinden sonraki 30 gün içerisinde kendisine en yakın İŞKUR birimine şahsen ya da elektronik ortamda başvuru yapmış olması gerekmektedir[545].

İşçi, iş sözleşmesinin feshinin geçersizliği için mahkeme ya da özel hakeme başvurduğunda, daha önce de ifade edildiği gibi davanın yargılaması mevcut koşullarda bir seneden fazla sürmekte, bazen üç yılı dahi aşabilmektedir[546]. Bu süreçte işçi, fiilen işsiz olarak gelirden yoksun olduğu için, İŞKUR tarafından ödenen işsizlik sigortasını talep edebilmektedir. Uygulamada ise, işçinin işsiz olarak geçirdiği bu sürenin dört aya kadarki kısmı için İş Kanunu uyarınca boşta geçen süre ücreti adı altında ayrı bir iş güvencesi ödeneği de öngörüldüğünden, işçinin her iki ödeneği birden alıp alamayacağı hususunda ihtilaflar bulunmaktadır.

Doktrindeki bir görüşe göre, işçinin işsizlik ödeneği alabilmesi için ücret almaması gerektiği için, işsiz kaldığı bu süreç için sonradan boşta geçen süre ücreti adı altında ücret ve diğer haklarını almış olması, işsizlik ödeneği alma şartlarını ortadan kaldıracaktır. Bunun bir sonucu olarak, işçi, işsiz kaldığı dönemin dört aya kadarki kısmı için hem ücretini hem de işsizlik ödeneğini alarak birden fazla ödemeden yararlanmış olacaktır. Bu sebeple İŞKUR, işçiye boşta geçen süreye ilişkin dört aya kadarki ücreti ve diğer haklarını alan işçiden bu döneme ilişkin ödediği işsizlik ödeneğini geri iade isteyebilir[547].

Yargıtay bu konuda vermiş olduğu bir kararında;

"*İşsizlik ödeneği, işsiz kalan işçiye verilir ve bu ödeneği almakta olan kimsenin gelir getirici bir işte çalışmaması gerekir. Gelir getirici işte çalışma hali; işsizlik ödeneği yönünden hak düşürücü niteliktedir. Feshin geçersizliğine dair mahkeme kararının kesinleşmesine kadar işe başlatılsın veya başlatılmasın işçiye çalıştırılmadığı süre için ödenen en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklardan, iş*

[545] http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/isarayan/issizliksigortasi.aspx, (Erişim Tarihi: Erişim Tarihi:20.05.2018)

[546] Nitekim 06.05.2009 tarihinde açılan bir davanın 12.10.2012 tarihinde kesinleşmesi, yani yaklaşık üç yıl beş ay sürmesi üzerine adil yargılama hakkının ihlal edildiği gerekçesi ile yapılan bireysel başvuruyu kabul eden Anayasa Mahkemesi başvurucu işçiye 3.000-TL tazminat ödenmesine karar vermiştir. AYM, 07.11.2013 T. 2013/772 sayılı Kararı (RG. 05.12.2013, 28842), *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat,* 513.

[547] Eda *Manav,* 448.

kazaları ve meslek hastalıkları ile işsizlik sigortası dahil olmak üzere tüm sigorta kollarına ait primlerin kesilmesi, primlerin işverence ödenmesi ve bu sürelerin hizmetten sayılarak işçinin prim ödeme gün sayısına dahil edilmesi gereklidir. İşçinin boşta geçen ve çalışılmış gibi kabul edilen en çok dört aylık süre içinde gelir elde ettiği, işsiz kalmanın sonuçlarının bu şekilde telafi edildiği gözetildiğinde, dört aylık süre için ödenmiş olsan işsizlik ödeneğinin İş Kurumuna iadesi gerekir. Aksinin kabulü çifte ödemeye neden olacağı gibi, 4447 Sayılı Kanunun –işsizlerin gelir kayıplarının bir ölçüde de olsa giderme- amacına da aykırılık teşkil eder.

Sigortalı tarafından açılan işe iade davası sonucunda, işe iadeye karar verilip, işe başlatılması halinde, çalışılmış olarak kabul edilen dört aylık süreye ilişkin olarak iadesi gereken işsizlik ödeneği miktarı belirlenirken de; sigortalı işsizin kusurunun bulunmadığı gözetilerek temerrüt tarihinden itibaren işleyecek faizden sorumlu olması gerektiği ve icra inkâr tazminatına da hükmolunmayacağı gözetilmelidir." demek suretiyle iade yönünde görüş benimsemiştir[548].

Kamu Denetçiliği Kurumu da, boşta geçen süreye ilişkin dört aylık ücretini alan işçiden tüm süreye ilişkin işsizlik ödeneğinin talep edilmesine ilişkin yapılmış başvuruda, tüm süreye ilişkin ödeneğin iadesinin istenmesinin hukuka aykırı olduğu, yalnızca dört aya kadarki süreye ilişkin ödeneğin iadesinin istenebileceği yönünde tavsiye kararı almıştır[549].

İade yönündeki görüşe dâhil olan bazı yazarlar ise, İŞKUR'un bu sürece ilişkin ödeneği geri istemesi yerine, işverenin boşta geçen süreye ilişkin ücreti ödeyeceği esnada, işsizlik ödeneğine ilişkin iade gereken kısmı işçiden keserek, bu tutarı İŞKUR'a ödemesi gerektiğini savunmaktadır[550]. Yargıtay'ın da işsizlik ödeneğinin, boşta geçen

---

[548] Y. 10. HD. 05.04.2010 T. 2009/10508 E. 2010/4814 K., Fevzi *Şahlanan*, **Feshin Geçersizliği – İşsizlik Ödeneğinin İadesi (Karar İncelemesi)**, Tekstil İşveren Dergisi, S. 382, Hukuk 67, Şubat 2012, 2-8.

[549] KDK Başdenetçilik, Şikayet No:04.2013.719, Karar No:2013/64, 30.10.2013 T., https://www.ombudsman.gov.tr/contents/files/pdf/karar/04_2013_719-IssislikSigortasiOdenegi.pdf, (Erişim Tarihi: 20.05.2018)

[550] *Çankaya/Günay/Göktaş*, 311; *Süzek*, 657; *Alpagut, İş Sözleşmesinin Feshi*, 248; *Soyer, Feshe Karşı Koruma*, 64; *Ekmekçi*, *Uygulama Sorunları*, 139.

süre ücretine dair hak edişten işveren tarafından kesilerek İŞKUR'a ödenmesi gerektiği yönünde kararları mevcuttur[551].

Diğer yönde görüşe sahip yazarlar ise, işçinin işsizlik ödeneği ile birlikte, boşta geçen süre ücretini almasının kanunen mümkün olduğunu, bu nedenle boşta geçen süre için ödenen dört aya kadarki ücrete ilişkin dönemde ödenen işsizlik ödeneğinin işçiden iadesinin istenmemesi veya kesintiye tabi tutulması gerektiğini savunmaktadır[552].

Gerçekten de doktrindeki bütün görüşler ve mevzuat birlikte değerlendirildiğinde, işçinin hem boşta geçen ücretini hem de işsizlik ödeneğini birlikte almasını engelleyen bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak, işsizlik ödeneğinin işçinin işsiz kalmasının yanı sıra esasen ücret gelirinden yoksun kalması nedeniyle ödendiğinden, işçinin boşta geçen sürelere ilişkin dört aylık ücret ve diğer haklarını aldığı dönemde ayrıca işsizlik ödeneği alması hakkaniyete ve düzenlemenin hedeflerine uygun olmayacaktır. Bu yönüyle işçinin işsiz kaldığı tüm süre için işsizlik ödeneğini almaması ya da tüm süreye ilişkin aldığı işsizlik ödeneğini iade etmesi gerektiği söylenemeyecekse de, boşta geçen süre için aldığı dört aylık ücrete ilişkin dönemde işsizlik ödeneği almaması ya da almış ise bu ödeneği İŞKUR'a iade etmesi gerektiği kanaatindeyiz.

D. İŞE İADE KARARININ MADDİ SONUÇLARININ İCRASI

İş sözleşmesi geçersiz şekilde feshedilen işçi fesih bildirimine itiraz etmek için, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile getirilen düzenlemeler uyarınca bir ay içerisinde zorunlu olarak arabulucuya başvurmak zorundadır[553]. Arabulucu tarafından tarafların anlaşması için yapılan çalışma sonucunda şayet anlaşma sağlanırsa işçinin işe başlatılması yönünde arabuluculuk tutanağı tanzim edilecek, işçinin hangi tarihte işe başlayacağı ile işçiye ödenecek tazminatların parasal miktarı da açıkça kararlaştırılacaktır. Eğer işveren arabuluculuk tutanağında belirtilen tutarları, yine tarafların anlaştığı süreler içinde işçiye öderse herhangi bir sorun yoktur. Ancak eğer

[551] Y. 10. HD. 05.04.2010 T. 2010/10508-4814; *Süzek*, 657.
[552] *Akyiğit, İş Güvencesi*, 341; *Narter*, 712.
[553] *Kar, 7036 Sayılı Kanun*, 19.

işveren anlaşmaya rağmen parasal menfaatleri ödemezse ne olacağı sorusunun cevabı incelenmesi gereken bir sorundur.

Bunun yanında şayet arabuluculuk görüşmelerinde taraflar anlaşamazlar ve işçi özel hakem ya da mahkemeye başvurarak işe iadesi yönünde karar alır ve bu kararın uygulaması sürecinde yaşanan gelişmelere bağlı olarak parasal tutarların icra yoluyla tahsili gerekirse ne olacağının da üzerinde durulması gerekir. Bu başlığımızda bu soruların cevaplarına yer vermeye çalışacağız.

1. *Arabuluculuk Görüşmelerinde Kararlaştırılan Tutarların İcrası*

İşçi ile işveren arasında sürdürülen arabuluculuk görüşmeleri sonucunda işçi ile işveren arasında anlaşma sağlanması halinde, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 12. maddesi ile 4857 sayılı İş Kanununun 21. maddesine eklenen 7. fıkrasına göre; işçinin işe başlatılacağı tarihin, boşta geçen süre ücreti ve diğer hakların parasal miktarının ve işçinin işe başlatılmaması durumunda ortaya çıkacak işe başlatmama tazminatının parasal miktarının anlaşma tutanağında belirtilmesi zorunludur. Aksi takdirde anlaşma sağlanamamış sayılır ve tutanak buna göre düzenlenir.

İşçi ile işveren arasında gerçekleşen bu yönlü anlaşmanın sonuçları, 6325 sayılı Arabuluculuk Kanununun 18. maddesinde yer almış ve taraflarca icrasının nasıl gerçekleştirileceği düzenlenmiştir. Maddeye göre taraflar, arabuluculuk görüşmeleri sonucunda anlaştıklarına ilişkin bu belgenin icra edilebilirliğine ilişkin şerh verilmesini talep edebilirler[554]. Bu talep, arabulucunun görev yaptığı sulh hukuk mahkemesine yapılacaktır. Şayet taraflar arabulucuya dava devam etmekteyken başvurmuşsa, icra edilebilirlik şerhi davanın görüldüğü mahkemeden istenebilecektir. Bu şerhin dercedildiği anlaşma, ilam niteliğinde belge hükmüne haiz olacaktır[555].

Taraflarca sulh hukuk mahkemesine yapılan başvuruda, mahkemece yapılacak inceleme arabuluculuk tutanağının cebri icraya uygun olup olmadığı ile sınırlı olup,

---

[554] Levent *Akın,* **6325 Sayılı Yasa Bağlamında Arabuluculuk**, Is 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, 20-34.

[555] *Çil, Zorunlu Arabuluculuk,* 33.

mahkemece içerik denetimi yapılamayacaktır. Ayrıca bu karar HMK m. 362 gereğince temyiz kanun yoluna kapalı olup, taraflarca istinaf yoluna konu edilebilecektir. Ancak, kanun yollarına müracaatın, ivedilik gerektiren icra işlemi için oldukça güçlük doğuracağı söylenebilir.

7036 sayılı Kanunun 24. Maddesi ile 6325 sayılı Arabuluculuk Kanununun 18. maddesine eklenen 4. fıkra hükmüne göre; işçi ve işveren tarafından imzalanan arabuluculuk anlaşma tutanağının, tarafların avukatları tarafından da imzalanması halinde, bu tutanak ayrıca icra edilebilirlik şerhi aranmaksızın ilam niteliğinde belge sayılacaktır[556]. Bu noktada, tarafların aynı avukata vekâlet vermeleri mümkün olduğu gibi, işveren yönünden şayet arabuluculuk işlemleri için kurulmuş komisyonda bir avukat mevcutsa, ayrıca bir avukatın katılmasına gerek olmaksızın, komisyonda yer alan avukatın kanunun aradığı şartı tamamladığı söylenebilecektir[557].

Arabuluculuk sürecinin mahiyeti, tarafların arabuluculuk safhasında uzlaşarak metni birlikte oluşturmaları dikkate alındığında, icraya konu etmeksizin anlaştıkları hususlarda üstlerine düşen yükümlülükleri yerine getirmeleri beklenecektir. Ancak yine de taraflarca imzalanan ve mahkemeden icra edilebilirlik şerhi alınan ya da taraflar ile avukatlarının birlikte imzalayarak icra edilebilir hale gelen arabuluculuk tutanağının, içeriğinde yer alan hükümlerinin yerine getirilmemesi halinde ilamlı icraya konu edilmesi mümkün olacaktır[558].

2. *İşe İade Kararına Konu Tutarların İcrası*

İşçinin fesih bildirimine itirazı davası ile asıl talebi işe iade edilmektir. Bu talebin karşısında, dava dilekçesinde açıkça belirtilmese dahi boşta geçen süreye ilişkin ücrete ve işe başlatmama tazminatına mahkemece hükmedilmesi gerekmektedir[559]. Nitekim bu ücret ve tazminat işe iade talebinin kanuni sonuçlarıdır. Bu yönüyle davanın

---

[556] Ferda Nur *Güvenalp,* **İş Uyuşmazlıklarında Zorunlu Arabuluculuk Sistemi ve Sistemin İşverene Sağlayacakları Açısından Hukuki Bir Değerlendirme**, Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası, İnsan İnşaat Sanayii Dergisi, Ocak-Şubat 2018, S. 165, 57.

[557] *Çil, Zorunlu Arabuluculuk,* 33, 34.

[558] *Çil, Zorunlu Arabuluculuk,* 34.

[559] Sezin *Aktepe,* **İşe İade Davalarının Medeni Usul Hukuku İlkeleri Bakımından Değerlendirilmesi**, DEÜHFD, Prof. Dr. Bilge Umar'a Armağan, 2009/Özel Sayı, 63-101.

asıl konusunu feshin geçersizliğinin tespit edilmesi oluşturması olması nedeniyle, dava tespit davası olarak kabul edilmektedir[560].

7036 sayılı Kanunla değişik İş Kanunu m. 21.'e göre, daha önce de ifade edildiği gibi, mahkeme veya özel hakem tarafından verilecek işe iade kararı ile birlikte, boşta geçen süre ücreti ve diğer hakları ile işe başlatmama tazminatının da, işçinin dava tarihindeki ücreti esas alınarak parasal olarak belirlenmesi gerekmektedir.

Bu düzenleme öncesinde, doktrin ve Yargıtay tarafından, tazminatların parasal olarak belirlenmesi gerekmediği, yalnızca ay bazında belirtilmesinin yeterli olduğu görüşü kabul edilmekteydi[561]. Nitekim işçi ile işveren arasında yaşanan fesih ihtilafı sonucunda, mahkemece feshin geçersizliğine karar verilmiş olsa da, bu karar işverenin mutlak zorunlu olarak uygulaması gereken bir karar olmayıp, işveren işçiyi işe başlatmama yoluna da gidebilecektir[562]. Bu durumda işveren, işçiye mahkemece takdir edilen işe başlatmama tazminatını ödeyecektir. Aksi durumda, yani işçinin işe başlatılması halinde ise, mahkemece takdir edilen işe başlatmama tazminatının ödenmesi işveren için bir zorunluluk teşkil etmeyecek, işçinin işe başlatılmış olması, tazminatın ödenme zorunluluğunu ortadan kaldıracaktır[563].

Mahkeme kararında hükmedilen parasal menfaatler arasında, işçi ve işverenin tutumuna göre değişen olgular nedeniyle, işe iade kararının doğrudan icra edilebilir olmadığı, tespit hükmü niteliği taşıdığı, tazminatların likit nitelikte olmadığı ve ilamlı icraya konu edilemeyeceği kabul edilmektedir[564]. Bu durumda işçi tarafından, işe

---

[560] *Centel, İş Güvencesi,* 185; *Çankaya/Günay/Göktaş,* 222-223; Ejder *Yılmaz*, **İşe İade Başvurusunun Avukat Aracılığıyla Yapılabilirliği**, SİHD, S. 4, 20-31.

[561] *Çankaya/Günay/Göktaş,* 309; Y. 9. HD. 20.02.2006 T. 2006/1685-4283; Cevdet İlhan *Günay*, **Türk İş Hukuku Uygulamasında İş Güvencesi**, Legal Yayıncılık, A. Can. Tuncay'a Armağan, İstanbul, 2005, 197; Y. 22. HD. 10.04.2017 T. 2017/31133-8120, https://emsal.yargitay.gov.tr (Erişim Tarihi: 01.03.2018); Y. HGK. 25.06.2008 T. 2008/12-451 E. 2008/453 K., https://www.burakegri.av.tr/255-2/ (Erişim Tarihi: 27.05.2018), öğretideki aksi yöndeki görüş için bkz. *Güzel, İş Güvencesi,* 110; *Soyer, Feshe Karşı Koruma,* 63.

[562] Ali Cem *Budak*, **Tartışmalar**, **Medeni Usul ve İcra-İflas Hukukçuları Toplantısı II-III, İstinaf Derecesi, Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi, Bilirkişilik, İflasın Ertelenmesi**, 3-5 Ekim 2003 Eskişehir, 1-2 Ekim 2004 Ankara, 169; *Uçum, Uygulama Sorunları,* 45-46.

[563] *Narmanlıoğlu, Davanın Konusu,* 626-627.

[564] *Narmanlıoğlu, Davanın Konusu,* 626; Muhammet *Özekes*, **İşe İade Davalarında Hüküm Altına Alınan Alacakların Takibi Ve İcra Tazminatları**, Sicil I, S. 4, Aralık 2006, 33; Adnan *Deynekli*/Mustafa *Oskay*/Coşkun *Koçak*/Ayhan *Doğan*, **İcra-İflas Kanunu Şerhi**, C. 1, 2, 3, 4, 5, Turhan Yayınevi, Ankara, 2007.

başlatılmama halinde ve buna ilave olarak boşta geçen süreye ilişkin ücret ve diğer haklarının ödenmemesi halinde bu tazminatlar yönünden ilamsız icra yoluna gidilebileceği, işveren tarafından itiraz edilmesi halinde ise itirazın iptali yargılaması ile alacağın net olarak belirlenerek icra edilebilir hale getirilmesi gerektiği söylenmekteydi[565].

Ancak yukarıda ifade edildiği üzere, 7036 sayılı Kanun ile birlikte, işçi lehine takdir edilecek boşta geçen süre ücreti ve diğer haklar ile işe başlatmama tazminatının, işçinin dava tarihindeki ücreti esas alınarak parasal olarak belirleneceği kabul edilmiştir. Madde gerekçesine bakıldığında ise, işe başlatılmayan işçinin, alacak ve tazminatlarının tahsili için ikinci bir dava açma yoluna gittiği bu durumun işçi için ilave külfet getirdiği, işçi için sorunlu olan bu durumun yargıya da yük teşkil ettiği, boşta geçen süre ücreti alacağı ile işe başlatmama tazminatının parasal olarak belirlenmesi ile işe başlatılmama halinde ilgili tutarların tahsili için doğrudan icra takibine geçilmesine imkan tanınmak istendiği ifade edilmiştir[566].

Görüldüğü gibi, düzenleme ile birlikte yasa koyucu, hem icra edilebilirlik için açılan ikinci davaların hem de işçinin alacağına kavuşmak için yaşadığı sorunların önüne geçmek istemektedir. Bu yönüyle düzenleme sonrasında, kanun koyucu tarafından işe iade kararı ile birlikte hükmedilen boşta geçen süre ücreti alacağı ile işe başlatmama tazminatının doğrudan icraya konu edilmesinin istendiği de gözetildiğinde, tespit hükmündeki işe iade kararına eda niteliğinde ikincil sonuçlar bağlandığı söylenebilecektir[567].

---

[565] Ejder *Yılmaz*, **İşe İade Davasında Verilen Hükmün İcra Takibine Konulması**, Sicil V, S. 17, Mart 2010, 47.
[566] http://www2.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0850.pdf (Erişim Tarihi: 03.02.2018).
[567] *Kar, 7036 Sayılı Kanun*, 25.

E. İŞE İADE KARARININ VERGİ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BAKIMINDAN SONUÇLARI

1. *Boşta Geçen Süre Ücreti Ve Diğer Hakların Durumu*

Boşta geçen süre ücreti ve diğer hakların sigorta primlerine tabi olup olmayacağı ile ne şekilde vergilendirileceği hususlarında mevzuatımızda tümüyle kapsayıcı bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle uygulamada yeknesaklık sağlanmasında sorunlar ortaya çıkabilmektedir.

Doktrin ve yargı kararları uyarınca boşta geçen süreye ilişkin ücret ve diğer haklar ücret niteliğindedir. Bu nedenle, işçi lehine takdir edilecek boşta geçen süre ücretine, işçi tıpkı çalışıyor gibi sigorta primi, vergi ve diğer kanuni kesintilerin uygulanması gerekmektedir[568].

Gelir vergisi yönünden değerlendirildiğinde, Gelir Vergisi Kanununun 61. maddesi uyarınca, boşta geçen süre ücretine ilişkin hak ediş ücret niteliğindedir ve gelir vergisi kesintisine tabi olacaktır. Gelir vergisinin oranı işçinin o yıl içerisinde elde ettiği toplam gelire göre, %15 ilâ %35 arasında değişecektir[569]. Boşta geçen süre ücretinden ayrıca damga vergisi kesintisi de yapılması gerekmektedir[570].

Sigorta primleri bakımından yapılacak değerlendirmede ise, Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından çıkarılan 'İşe İade Kararı Alan Sigortalılar İçin Prim Belgelerinin Verilmesi ve Primlerin Ödenmesi Sürelerine İlişkin 04.03.2007 Tarih ve 16-330 Ek sayılı[571] ve akabinde 'İş Sözleşmesi Feshedilen Sigortalıların İşe İade Edilmelerine İlişkin Karar' konulu 27.04.2006 Tarih ve 16-370 sayılı Genelgelere göre, işçinin tekrar işe başlatılıp başlatılmaması önemli olmaksızın, en çok dört aya kadar takdir edilmiş boşta geçen süre ücreti üzerinden, iş kazaları ve meslek hastalıkları ile işsizlik sigortası

---

[568] Hale *Manav*, 149; *Narter*, 708; *Süzek*, 657.

[569] http://www.gib.gov.tr/yardim-ve-kaynaklar/yararli-bilgiler/gelir-vergisi-tarifesi-2018, (Erişim Tarihi:27.05.2018).

[570] *Alpagut, İş Güvencesi*, 105.

[571] Ömer *Ekmekçi*, S.S. Kurumu Başkanlığının, **İşe İade Kararı Alan Sigortalılar İçin Prim Belgelerinin Verilmesi ve Primlerin Ödenmesi Sürelerine İlişkin 04.03.2007 Tarih ve 16-330 Sayılı Genelesi Üzerine**, Legal İHSGHD, S. 7, 2005, 967.

primi de dâhil olmak üzere tüm sigorta kollarına ait primlerin kesilmesi ve bu sürelerin hizmetten sayılması gerekmektedir[572].

2. *İşe Başlatmama Tazminatının Durumu*

İş başlatmama tazminatı niteliği itibariyle ücret sayılabilecek kazançlar arasında yer almamakta olup, tazminat vasfına sahip bir kazançtır[573].

Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından çıkarılan 'İşe İade Kararı Alan Sigortalılar İçin Prim Belgelerinin Verilmesi ve Primlerin Ödenmesi Sürelerine İlişkin 04.03.2007 Tarih ve 16-330 Ek sayılı Genelgeye' göre; iş güvencesi tazminatının, iş sözleşmesi feshedilen işçinin işe iade kararına rağmen işe başlatılmaması sonucunda ödenmesi, işe başlatmama sonucunda işçinin sigortalılık vasfının ortadan kalması ve işveren bakımından bir nevi ceza mahiyetinde olması nedeniyle sigorta primine tabi olmadığı ve bu tazminatın işçinin hizmet süresine eklenmeyeceği kabul edilmektedir[574].

Gelir vergisi yönünden ise, Gelir Vergisi Kanunun 25. maddesinin "*Aşağıda yazılı tazminat ve yardımlar Gelir Vergisinden müstesnadır*" başlığını taşıyan 1. fıkrası düzenlemesine göre; *"…Ölüm, engellilik, hastalık ve işsizlik sebepleriyle (işe başlatmama tazminatı dâhil) verilen tazminat ve yapılan yardımlar…"* gelir vergisinden açıkça muaf tutulmuş olup, herhangi bir kesintiye tabi olmaksızın işçiye ödeme yapılması gerekmektedir[575].

---

[572] Eda *Manav,* 443, *Süzek,* 657.
[573] Hale *Manav,* 150; Sancı, 82 vd; Ayrıca, Maliye Bakanlığı ise 28.06.2005 T. 26873 sayılı Genelgesinde, iş güvencesi tazminatını ücret niteliğinde görerek, gelir vergisine tabi olduğunu belirtmektedir. Bkz. *Sancı,* 87.
[574] *Narter,* 676.
[575] Hale *Manav,* 151.

SONUÇ

Çağdaş İş Hukukunun önemli bir kurumu olan iş güvencesi, ILO'nun 22 Haziran 1982 tarihli ve 158 sayılı Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında Sözleşmenin kabul edilmesiyle birlikte hukukumuzda önemli bir ivme kazanmıştır. Anılan sözleşme Türkiye tarafından 1994 yılında kabul edilmiş, ancak hukukumuzun Sözleşme ile uyumlaştırılması çalışmaları için biraz daha beklemek gerekmiştir. Hukukumuzda iş güvencesi, ilk olarak 1475 sayılı İş Kanununda değişiklik öngören 4773 sayılı İş Kanunu, Sendikalar Kanunu ile Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasında Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun 15 Mart 2003 tarihinde yürürlüğe girmesi ile yer almış, akabinde çıkarılan ve 1475 sayılı İş Kanununun yerini alan 4857 sayılı İş Kanunu ile son halini almıştır.

4857 sayılı İş Kanunumuzun iş güvencesi hükümlerini düzenleyen 18. maddesi ile belirli şartları taşıyan işçinin iş sözleşmesinin geçerli bir sebebe dayanmaksızın, keyfi şekilde feshedilmesi engellenmek istenmiş, devamındaki maddeler ile feshin usulü bazı şekil şartlarına bağlanmış ve bu şartların sağlandığının işveren tarafından ispatlanması öngörülmüştür. Gerçekten de 4857 sayılı Kanuna göre, otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde, en az altı aylık kıdemi olan, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin iş sözleşmesi, ancak işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanarak feshedilebilecek (m.18/1), yaşanacak ihtilaf halinde feshin geçerli nedene dayandığını işveren ispatlamak zorunda olacaktır (m.20/2). Bunun yanında işçinin, Kanunda belirtilen nitelikte işveren vekili olmaması da gerekmektedir (m.18/son).

Altı aylık kıdem yer altı işçileri için uygulanmazken, İş Kanunu m. 116/2 hükmü uyarınca Basın İş Kanununa tabi gazeteciler de iş güvencesi hükümlerinden kıyas yolu ile faydalanabilecektir. Bu noktada, otuz işçi kuralının binlerce küçük işletmede çalışan işçilerin kapsam dışında kalması sonucunu doğurması nedeniyle, iş güvencesi hükümlerinin yaygınlığı bakımından olumsuz olduğu, bu istisnanın daha

makul rakamlara çekilmesi gerektiği kanaatini taşıdığımızı ifade etmemiz gerekmektedir.

İşveren şayet bu şartları taşıyarak iş güvencesi kapsamında yer alan bir işçinin iş sözleşmesini feshetmek istiyorsa, geçerli fesih nedenini açık ve net bir şekilde yazılı olarak işçisine bildirerek iş sözleşmesini feshedebilecektir. Elbette ki bu fesih, işçinin verimsizliği ya da yetersizliği, davranışlarında ortaya çıkan olumsuzluk veya işletmenin, işyerinin ya da işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir nedene dayanmak zorundadır. Aksi durumda yapılan fesih, geçersiz bir feshin sonuçlarını doğuracaktır. İşçinin fesih bildirimine giden yolda, feshe temel tutulacak sebeplerle ilgili savunmasının alınması zorunludur. Aksi durumda geçerli nedenin varlığı mevcut olsa dahi fesih geçersiz sayılacaktır.

Ayrıca mahkemelerce, feshin son çare olması (Ultima Ratio) ilkesi, sosyal seçim ilkesi gibi denetimler de yapılacak, şayet bu ilkelere aykırı tutum söz konusu ise fesih geçersiz sayılacaktır.

İşçi, yukarıda belirtilen fesih şartlarından herhangi birine uyulmadığını düşünüyorsa, iş sözleşmesinin feshinin kendisine tebliğ edilmesinden itibaren bir ay içerisinde arabulucuya başvurabilecektir. Arabuluculuk kurumu 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile iş hukuku uyuşmazlıklarında dava öncesi zorunlu bir yol olarak benimsenmiştir. Arabulucu tarafından işçinin kendisine başvurmasından itibaren üç hafta içerisinde işveren ile gerekli irtibatlar sağlanacak, taraflar arasında uzlaşma sağlanmaya çalışılacaktır. Şayet taraflar anlaşırlarsa anlaşma tutanağına, İş Kanunu m. 21 uyarınca; işe başlatma tarihi, boşta geçen süre ücreti ve diğer haklar ile işe başlatmama halinde ödenmesi gereken tazminatın parasal miktarı yazılacaktır. Aksi halde taraflar anlaşamamış sayılacak ve tutanak buna göre tanzim edilebilecektir. Tarafların işe iade dışında doğrudan tazminatların ödenmesi yönünde anlaşma yapmaları mümkün değildir. Ancak işe iadenin maddi sonuçları, işçinin üzerinde serbestçe tasarruf edebileceği haklardan olduğundan, işçinin anlaşma sağlanabilmesi için haklarından bir miktar feragat etmesi mümkündür.

Tarafların arabuluculuk sürecinde anlaşamaması halinde, işçi tarafından anlaşamamaya ilişkin son tutanağının düzenlendiği tarihten itibaren iki hafta içerisinde iş mahkemesinde işe iade davası açabilecektir. Taraflar anlaşarak aynı süre içerisinde özel hakeme de başvurabilecektir. İşçinin arabulucuya başvurması için öngörülen bir aylık süre ile arabuluculuk süreci sonucunda öngörülen iki haftalık dava açma süresi hak düşürücü nitelikte olup, işçi tarafından kaçırılması halinde artık işe iade davası açma imkânı kalmayacaktır.

Mahkemece dava basit usulde ivedilikle sonuçlandırılacak, tarafların istinaf kanun yoluna başvurması halinde, Bölge Adliye Mahkemesince dosya öncelikli olarak ve ivedilikle karara bağlanacaktır. 7036 sayılı Kanunun 8. maddesi uyarınca işe iade yargılamasında istinaf mahkemesi kararına karşı temyiz yolu kapatılmış olup, bu karar kesin nitelikte olacaktır.

Yargılama esnasında, feshin geçerli nedene dayandığını, fesih bildiriminin yazılı olarak yapıldığını, işçinin savunmasının alındığını, feshin son çare ilkesi ve sosyal seçim ilkesine uyulduğunu ispat yükü işverene aittir. Ancak işçinin, feshin işverenin beyan ettiği sebep dışında gerçekleştiğini iddia etmesi halinde, ispat yükü işçinin üzerinde olacaktır.

İşe iade davası sonucunda mahkemece; davanın usulden ya da esastan reddi, davanın konusuz kalması nedeniyle karar verilmesine yer olmadığı kararı veya davanın kabulü cihetinde hüküm kurulabilecektir.

Mahkemece yapılacak tahkikat sonucunda feshin geçerli olduğunun tespit edilmesi halinde ya da işçi tarafından yargılama devam ederken davadan feragat edilmesi halinde davanın esastan reddine karar verilecektir. Bunun yanında, davanın görevsiz, yetkisiz mahkemede açılmış olduğunun anlaşılması halinde ya da zorunlu arabuluculuğa başvurulmamış olduğunun anlaşılması halinde davanın usulden reddine karar verilecektir. Davanın reddi halinde, işçinin işe iadesi söz konusu olmayacağı gibi yapılmış feshin geçerli bir fesih olduğu tespit edilmiş olacak, işçi lehine herhangi bir ücret ve tazminata hükmedilmeyecektir. Ayrıca yargılama giderleri de işçi üzerinde kalacaktır.

Şayet dava devam ederken işçinin tekrardan işe alınması, işçinin ölmesi, işyerinin kapanması, işçinin davayı ıslah ederek işe iade talebinden vazgeçmesi gibi özel hal gerçekleşir ise mahkemece durumun şartları da gözetilerek davanın konusuz kalması nedeniyle karar verilmesine yer olmadığı kararı verilecektir. Bu halde de yargılama giderleri işçi üzerinde kalacaktır.

Şayet yapılacak tahkikat sonucunda, davacı işçinin işe iade talebinde haklı olduğu tespit edilirse, mahkemece, işçinin işe iadesine karar verilecek, ayrıca işçinin talep etmiş olup olmaması önem arz etmeksizin dört aya kadarki boşta geçen sürelere ilişkin ücret ve diğer hakları ile dört aydan sekiz aya kadar işe başlatmama tazminatına da hükmedilecektir.

Mahkemece verilecek kararın kesinleşmesinin ardından işe iade süreci adeta tekrar başlamakta, işçi ve işverene belirli usuli mükellefiyetler getirilmektedir. Buna göre, kesinleşen işe iade kararını tebliğ alan işçi, on iş günü içerisinde işe başlamak amacıyla işverene başvurmak zorundadır. Başvuru süresi hak düşürücü nitelikte olup, işçinin bu süre içerisinde başvuruda bulunmaması halinde işçi, işe başlatmama tazminatını alma hakkını kaybedecektir. Yapılacak başvuru için kanunen zorunlu bir usul öngörülmemişse de, ispat hukuku bakımından yazılı şekilde noter kanalıyla yapılması faydalı olacaktır.

Bu şekilde işçinin başvurusunu alan işverenin uygulayabileceği iki seçenek mevcuttur. Ya işçiyi otuz gün içerisinde davet ederek, eski özlük hakları ve şartları ile samimi olarak işe başlatacak ya da herhangi bir davette bulunmayarak işçiyi işe başlatmama yoluna gidecektir. İşçinin işe davet edilmesi halinde, işe başlamasında herhangi bir sorun yoktur. Ancak bu aşamada işçi davete rağmen işe başlamamayı da seçebilir. Bu durumda işçi bakımından başvurusunda samimi olmadığı yorumu yapılarak, işverene başvuru yapılmamış gibi sonuç ortaya çıkacak ve işe başlatmama tazminatını talep edemeyecektir.

İşçinin işe başlatılması halinde, işveren işçiye yalnızca dört aya kadarki boşta geçen süre ücreti ve diğer haklarını ödeyecektir. İşe başlatmama tazminatını ise ödemeyecektir. İşçinin işe başlatılmasında, eski özlük haklarından daha kötü şartlar

sunulması halinde işverenin davetinde samimi olmadığı yorumu yapılacak, işçiye işe başlatmama tazminatının da ödenmesi gerekecektir.

Bunun yanında, işçinin işe başlatılmak üzere davet edilmemesi halinde de, boşta geçen süre ücreti ve diğer hakları ile işe başlatılmama tazminatının ödenmesi gerekecektir.

İşe iade ile birlikte hükmedilen ancak işçi ve işverenin tutumuna göre şekillenen boşta geçen süre ücreti ve işe başlatmama tazminatı, davanın niteliği itibariyle tespit davası olması nedeniyle, ilamlı icraya konu edilmeyecektir. Ancak 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile İş Kanununa eklenen 21/4. maddeye göre boşta geçen süre ücreti ve işe başlatmama tazminatı, mahkemece, işçinin dava tarihindeki ücreti esas alınarak parasal olarak belirleneceğinden, taraflar arasında belirlenmiş ve ihtilafsız mahiyette olacaktır. Bu yönüyle işverenin, ilamsız icra takibine itiraz etmeyerek tazminatları ödemesi beklenecektir. Ancak yine de ilamsız icra takibine itiraz etmesi halinde, bu itiraz haksız görülecek mahkeme masraflarının yanında icra inkâr tazminatına da mahkûm olacaktır.

Son olarak belirtmek gerekir ki, boşta geçen süre ücreti niteliği itibariyle ücret olarak kabul edildiğinden, sosyal güvenlik primi, gelir vergisi ve damga vergisi kesintisine tabi olacak, ayrıca işçi dört aya kadarki bu sürelerde çalışmış gibi sigortalı hizmetinden sayılacaktır. İşe başlatmama tazminatı ise, niteliği itibariyle işveren aleyhine hükmedilmiş bir ceza niteliğinde tazminat olduğundan sosyal güvenlik primine tabi olmayacağı gibi, Gelir Vergisi Kanunu uyarınca gelir vergisinden de istisna tutulacaktır.

KAYNAKÇA

Kitaplar

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

Aktay, A. Nizamettin ve Kadir Arıcı ve Emine Tuncay Senyen Kaplan. **İş Hukuku**, Gazi Kitabevi, 6. Baskı, 2013.

Aktuğ, Semih Serkant. **İş Güvencesinin Sosyal, Ekonomik, Hukuki Temelleri ve Türkiye Değerlendirmesi**, Başbakanlık Basımevi, Ankara, 2010.

Akyiğit, Ercan. **İş Güvencesi**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2007 (İş Güvencesi).

Akyiğit, Ercan. **İş Hukuku**, 11. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016 (İş Hukuku).

Bilgili, Abbas. **İş Güvencesi Hukuku, İşe İade Davaları**, 2. Bası, Karahan Kitabevi, Adana, 2005.

Centel, Tankut. **İş Güvencesi,** Legal Yayıncılık, İstanbul, 2013.

Centel, Tankut. **Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri**, İstanbul, 2004.

Çalık, Şefik. **İş Sözleşmesinin Feshi Ve İş Güvencesi**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2005.

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

Çelik, Nuri, **İş Güvencesi**, İstanbul, 2003.

Çelik, Nuri ve Nurşen Caniklioğlu ve Talat Canbolat. **İş Hukuku Dersleri**, 30. Basım, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2017.

Çil, Şahin. **İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, 2011-2012 Yılları**, 5. Baskı, Yetkin Yayınları, Aralık 2012 (İlke Kararları).

Demircioğlu A. Murat ve Tankut Centel. **İş Hukuku**, Beta Yayınevi, İstanbul, Ağustos 2016.

Deynekli, Adnan ve Mustafa Oskay ve Coşkun Koçak ve Ayhan Doğan. **İcra-İflas Kanunu Şerhi**, C. 1, 2, 3, 4, 5, Turhan Yayınevi, Ankara, 2007.

Ergin, Hediye. **Türk Ve Alman Hukukunda İş Sözleşmesinin Sağlık Nedeniyle Sona Ermesi**, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 2009.

Ertabak, Ünal. **İş Güvencesinin Kapsamı, Geçerli – Geçersiz Fesih Sebepleri, Geçersiz Fesih İtirazı Ve Sonuçları**, Legal Yayıncılık, 2. Baskı, İstanbul, 2012.

Ertekin, Özkan. **İş Güvencesi Hukuku – İşe İade Davaları**, 2. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2017.

Eyrenci, Öner ve Savaş Taşkent, Devrim Ulucan. **Bireysel İş Hukuku**, Beta Yayıncılık, 8. Baskı, İstanbul, 2017.

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

Günay, Cevdet İlhan. **İş Hukuku**, 3. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2004 (İş Hukuku).

Güven, Ercan ve Ufuk Aydın. **Bireysel İş Hukuku**, 5. Baskı, Nisan Kitabevi, Eskişehir, 2017.

Güzel, Ali ve Ali Rıza Okur ve Nurşen Caniklioğlu. **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 16. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2016.

Işık, Alpaslan. **İş Hukuku**, 8. Baskı, İmaj Yayınevi, Ankara, 2013.

Kar, Bektaş. **İş Güvencesi Ve Uygulaması**, 6356 Sayılı STİK ve 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu (Arabuluculuk) Kapsamında Yenilenmiş 3. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2017 (İş Güvencesi ve Uygulaması).

Kara, Etem. **İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Geçerli Nedenle Feshi Ve Sonuçları**, 2. Bası, Ankara 2008.

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

Kılıçoğlu, Mustafa ve Kemal Şenocak. **İş Güvencesi Hukuku**, Legal Yayıncılık, 2007.

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

Kuru, Baki ve Ramazan Arslan, Ejder Yılmaz. **Medeni Usul Hukuku**, 18. Bası, Yetkin Yayınları, Ankara, 2007.

Manav, Hale. **İş Sözleşmesinde Feshin Geçersizliğinin Tespiti Ve Hukuki Sonuçları**, On iki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2010.

Mollamahmutoğlu, Hamdi. **İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş Yenilenmiş 3. Bası, Ankara, 2008.

Mollamahmutoğlu, Hamdi ve Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal. **İş Hukuku**, 6. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara, 2014.

Mollamahmutoğlu Hamdi, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal. **İş Hukuku Ders Kitabı**, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, Lykeion Yayınları, Ankara, 2017.

Narmanlıoğlu, Ünal. **İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I**, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2014.

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

Oğuzman, Kemal ve Turgut Öz. **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, C.1, 12. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2014.

Özcan, Durmuş. **İş Hukukunda Fesih Ve İş Güvencesi**, Adalet Yayınevi, Şubat 2013.

Öztekin, Erkan. **İş Güvencesi Hukuku Ve İşe İade Davaları**, 2. Baskı, Adalet Yayınevi, 2017.

Reisoğlu, Safa. **1927 sayılı Yasa Açısından Kıdem Tazminatı**, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara, 1976.

Sarıbay, Gizem. **Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Kapsamında Fesih Usulü, Feshe İtiraz Ve Feshin Sonuçları**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2007.

Süzek, Sarper. **İş Hukuku**, 14. Baskı, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2018.

Şakar, Müjdat. **İş Hukuku Uygulaması**, 12. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2018.

Taşkent, Savaş. **Açıklamalı İçtihatlı 4857 Sayılı İş Kanunu**, İstanbul 2018.

Tunçomağ, Kenan ve Tankut Centel. **İş Hukukunun Esasları**, 8. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2016.

Uçum, Mehmet. **Yeni İş Kanunu Seminer Notları**, İstanbul, 2003.

Uçum, Mehmet ve Ramazan Çakmakçı. **Gerekçeli, Atıflı, Karşılaştırma Tablolu Eski Ve Yeni Kanun Metinleri İle Birlikte İş Kanunu ve İlgili Temel Mevzuat**, Legal Yayıncılık, 2003.

Ulucan, Devrim. **İş Güvencesi**, 2. Baskı, Türkiye Toprak Seramik Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası Yayınları, İstanbul, 2003.

Süreli Yayınlar

Akı, Erol. **İş Sözleşmesinin Feshi, Feshe İtiraz ve Geçersiz Nedenle Yapılan Feshin Hukuki Sonuçları**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesince Yayınlanan 30. Yıl Armağanı, Ankara, 2006, s. 283-321.

Akın, Levent. **İşe İade Edilen İşçiyi İşe Davet Beyanı ve Değerlendirilmesi**, Karar İncelemesi, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası, Ankara, s. 36-42.

Akın, Levent. **6325 Sayılı Yasa Bağlamında 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. 20-34.

Aktay, Nizamettin. **İşe İade Davası Sonrası İşçinin İşverence İşe Davet Edilmesine Rağmen İşe Başlamamasının Sonuçlarına İlişkin Yargıtay Kararı İncelemesi**, Sicil I, Eylül 2006, s. 103-109.

Aktepe, Sezin. İşe İade Davalarının Medeni Usul Hukuku İlkeleri Bakımından Değerlendirilmesi, DEÜHFD, Prof. Dr. Bilge Umar'a Armağan, 2009/Özel Sayı, s. 63-101

Akyiğit, Ercan. **İş Güvencesi Uyuşmazlığını Özel Hakeme Götürülmesi**, Karar İncelemesi, TÜHİS, Ağustos-Kasım 2004.

Akyiğit, Ercan. **İşçinin Ölümünün İş Güvencesi Uyuşmazlığına Etkisi (Karar İncelemesi)**, Legal İHSGHD, Cilt 5, S. 17, 2008.

Alp, Mustafa. **İş İlişkisinin Sona Ermesi Kıdem Tazminatı**, Yargıtayın İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 2015 (Değerlendirme).

Alp, Mustafa. **İşçinin Feshe Karşı Korunması (İş Güvencesi Yasası),** DEÜ Hukuk Fakültesi Dergisi, Online Erişim, http://hukuk.deu.edu.tr/dosyalar/dergiler/DergiMiz5-1/PDF/alp1.pdf (28.12.2017) (Feshe Karşı Koruma).

Alpagut, Gülsevil. **Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi**, TÜHİS Yayınları, İstanbul, 1998.

Alpagut, Gülsevil. **İş Sözleşmesinin Feshinde Haklı-Geçerli Neden Ayrımı ve Yargıtayın Konuya İlişkin Kararının Değerlendirilmesi**, Sicil İHD, Mart 2006, s. 71-83 (Değerlendirme).

Alpagut, Gülsevil. **İş Sözleşmesinin Feshi Ve İş Güvencesi**, III. Yılında İş Yasası, Türkiye Toprak İşverenleri Sendikası, İstanbul 2005, s. 200-251 (İş Sözleşmesinin Feshi).

Alpagut, Gülsevil. **Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi Ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik**, Bankacılar Dergisi, Sayı: 65, 2008 (İş Güvencesi).

Andaç, Faruk. **İşsizlik Sigortası**, TÜHİS, 2. Baskı, Yayın No:66, Ankara, Nisan 2010.

Başterzi, Süleyman. **4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Güvencesi Kurallarının Uygulama Alanı ve İstihdama Etkisi**, Legal Yayıncılık, A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul, 2005, 623-651.

Baysal, Ulaş. **İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Geçerli Sebeple İş Sözleşmesinin Feshi**, Ankara, 2011.

Bostancı, Uygar. **İşçinin İşe İade Yönündeki Başvurusunun Samimi Olmaması ve Boşta Geçen Süre Ücreti Konusunda Yargıtayın Yeni Görüşü**, SİHD, S. 16, Aralık 2009.

Budak, Ali Cem. **Tartışmalar, Medeni Usul ve İcra-İflas Hukukçuları Toplantısı II-III, İstinaf Derecesi, Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi, Bilirkişilik, İflasın Ertelenmesi**, 3-5 Ekim 2003 Eskişehir, 1-2 Ekim 2004 Ankara, s.167-172.

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. (İş Güvencesi)

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. (İş Sözleşmesi Türleri).

Canbolat, Talat. **Toplu İş Sözleşmesi Aracılığıyla İş Güvencesi, Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi**, Ender Demir ve Beste Gemici Filiz (Drl.), 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, 2017. (Toplu İş Sözleşmesi)

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.

Centel, Tankut. **Anayasa Karşısında Boşta Kalan Süreye İlişkin Ücreti Sınırlama**, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2009, s. 15-21.

Çankaya, Osman Güven. **İşçinin Ölümünün Feshin Geçersizliğinin Tespiti Davalarına Etkisi, Yargıtayın Yeni Görüşü**, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2010, s. 199-209.

Çelik, M. Lamih. **İşe İade Davası Ve Sonuçları**, Şanlıurfa, 2012.

Çelik, Nuri. **Türkiye'de İşçinin Feshe Karşı Korunmasına İlişkin Yasal Düzenlemeler ve Bu Hakkın Sözleşmelerle Sınırlandırılması Konusunda Uygulamalar**, Almanya ve Türkiye'de İşçinin Feshe Karşı Korunması Semineri, Tebliğ, Alkım Yayınları, 1997.

Çiftçibaşı, Uğur. **İşe İade Davalarının Sonuçları**, http://www.hukukihaber.net/ise-iade-davasinin-sonuclari-makale,3526.html, (20.11.2016).

Çil, Şahin. **Belirli Süreli İş Sözleşmesi**, Osman Güven Çankaya'ya Armağan, Beta Yayınları, Ankara, 2010.

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

Çil, Şahin. **Zorunlu Arabuluculuk Görüşmelerinde Son Tutanak**, Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası, İnsan İnşaat Sanayii Dergisi, Ocak-Şubat 2018, S. 165, s. 26 – 35 (Zorunlu Arabuluculuk).

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, 35-48 (Zorunlu Arabuluculuk).

Demir, Ömer Faruk. **İşe İade Davasında Yargılama**, DÜHFD, Cilt:22, Sayı 37, Diyarbakır, 2017, s. 285-312.

Dönmez, Kazım Yücel. **İş Hukukunda Tazminatlar**, Genişletilmiş 2. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2008.

Duran, Abdurrahman. **Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Ve Alacak Davaları**, İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, 2006.

Egemen, Erdal. **Türk Hukukunda ve Karşılaştırmalı Hukukta İş Güvencesi**, Yeni İş Yasası Sempozyumu, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2003 Yılı Toplantısı, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2003.

Ekmekçi, Ömer. **4773 Sayılı İş Güvencesi Yasası Karşısında Yargının Durumu Ve Ortaya Çıkabilecek Uygulama Sorunları Üzerine**, MESS Mercek Dergisi, Ekim 2002, Özel Sayı (Uygulama Sorunları).

Ekmekçi, Ömer. S**.S. Kurumu Başkanlığının, İşe İade Kararı Alan Sigortalılar İçin Prim Belgelerinin Verilmesi ve Primlerin Ödenmesi Sürelerine İlişkin 04.03.2007 Tarih ve 16-330 Sayılı Genelesi Üzerine**, Legal İHSGHD, S. 7, 2005, s. 967 (Genelge).

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 (Değerlendirme).

Ekmekçi, Ömer. **Yargıtay'ın İşe İade Davalarına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi**, Legal İSGDH I, 1(2004) (İşe İade Davaları).

Ekonomi, Münir. **Feshin Geçersizliği İle Açılan Dava Sürecinde İşe Başlatma Daveti, Şartları ve Hukuki Sonuçları**, Karar İncelemesi, Legal Yargı Kararları Ve İncelemeleri Dergisi, S. 2008/9 (Feshin Geçersizliği).

Ekonomi, Münir. **Hizmet Akdinin Feshi Ve İş Güvencesi (Hizmet Akdinin Feshi)** Çimento İşveren Dergisi, Mart 2003 Eki 1-40.

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. **İşçinin Feshe Karşı Korunması Kavramı, İktisadi ve Sosyal Boyutu, İktisadi Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyu İle İşçinin Feshe Karşı Korunması**, İstanbul Barosu Yayınları, 2002. (Feshe Karşı Koruma)

Ekonomi, Münir. **İş Güvencesinde Yararlanma Şartı Olarak İşçinin Altı Aylık Kıdemi (Bekleme Süresi)**, Legal İSGHD IX, S. 34, 2012, 3-32.

Engin, Murat. **İş Sözleşmesinin İşletme Gerekleri İle Feshi**, İstanbul, 2003, (İşletme Gerekleri İle Fesih).

Engin, Murat. **İşe İade Ve Uygulama Sorunları**, İş Hukuku Uygulama Sorunları ve Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma, İstanbul, 2007, (İşe İade).

Erdem, Hasan. **İşe İade Davalarının Sonuçları**, http://www.hrdergi.com/tr/avukat-hasan-erdem-ise-iade-davalarinin-sonu%C3%A7lari/konuk-yazar/23, (19.11.2016).

Ertürk, Şükran. **4857 Sayılı Yasadan Sonra Süreli Fesih**, İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 30. Yıl Armağanı, Ankara, 2006, s.243-282.

Gerek, Hasan Nüvit. **İş Sözleşmesinin İkale İle Sona Ermesi**, Çalışma Ve Toplum, 2011/4.

Göktaş, Seracettin. **İşyeri Kapanmasının İş Güvencesine Etkisi**, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 16, Aralık 2009.

Günay, Cevdet İlhan. **Geçersiz Feshin Hukuki Sonuçlarına İlişkin Yargıtay Uygulaması**, İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi,

Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi, Ankara, 2008, s. 93-147 (Geçersiz Fesih).

Günay, Cevdet İlhan. **Türk İş Hukuku Uygulamasında İş Güvencesi**, Legal Yayıncılık, A. Can. Tuncay'a Armağan, İstanbul, 2005, s. 181-201 (İş Güvencesi).

Güvenalp, Ferda Nur. **İş Uyuşmazlıklarında Zorunlu Arabuluculuk Sistemi ve Sistemin İşverene Sağlayacakları Açısından Hukuki Bir Değerlendirme**, Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası, İnsan İnşaat Sanayii Dergisi, Ocak-Şubat 2018, S. 165, s. 54-59.

Güzel, Ali. **İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları (Eleştirel Bir Yaklaşım**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, 15-18 Ekim 2013, Antalya, İstanbul, 2014, (Eleştirel Bir Yaklaşım).

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 Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi**, İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar Ve Çözüm Önerileri Toplantısı, İş Güvencesi, Sendikalar Yasası Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası, 2004, (İş Güvencesi).

Güzel, Ali. **İşletmesel Kararların Keyfilik Denetimine Tabi Olması ve Geçerli Nedenle Fesihte Son Çare (Ultima Ratio) İlkesinin Getirilmesi**, Çalışma ve Toplum, S. 4, 2005, 159-182.

Güzel, Ali ve Hande Heper**. Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama!..: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi**, Çalışma Ve Toplum, 2017/1, 11-58.

Hozar, Nağme Nibal. **İş Güvencesine İlişkin Düzenlemelerin İşçiye Sağladığı Haklardan Önceden Feragat Mümkün Müdür?**, Sicil İHD, Mart 2008.

İren, Ertan. **Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Davası Açma Süresi**, Çimento İşveren Dergisi, Ocak 2010, Sayı:1, Cilt:24, s.50-55.

İşel, İsmail. **İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Hakkında**, Temmuz 2016, www.guvenlicalisma.org, (04.02.2018).

Kabakçı, Mahmut. **İşe İade Kararında İşçinin İşe Başlatılmaması Halinde Ödenecek Tazminatın Belirlenmesinin Anlamı**, İstanbul Barosu Dergisi, C. 78, S. 2, 2004.

Kar, Bektaş. **İş Güvencesi Kavramı**, Legal İSGHD II, S. 6, 2005, 559-567 (İş Güvencesi Kavramı).

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

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, s. 18 – 25 (7036 Sayılı Kanun).

Karacabey, Kürşat. **Zorunlu Arabuluculuğun Hukukun Temel İlkelerine Aykırılığı Ve Uygulanabilirliğine Dair Sorunlar**, Ankara Barosu Dergisi, Ankara, 2016/1.

Kaya, Erdoğan. **İşe İade Davası (3)**, http://www.sinerjias.com.tr/pg/pdf/ise-iade-davasi3.pdf, (04.08.2017).

Kaya, Erdoğan. **İşe İade Kararına Rağmen İşçinin İşe Dönmemesi – Kıdem Ve İhbar Tazminatı**, http://www.sinerjias.com.tr/pg/pdf/ise-iade-iscinin-ise-donmemesi-kidem-ve-ihbar-tazminati.pdf, (01.02.2018).

Kayhan, Mustafa. **İş Davalarında Zorunlu Arabuluculuk**, BDO DENET, 2018, https://www.bdo.com.tr/getattachment/Yay%C4%B1nlar%C4%B1m%C4%B1z/Duyurular/Vergi-2018/Vergi-2018-008-(1)/01_Mustafa-Kayhan_Arabuluculuk.pdf.aspx?lang=tr-TR, (04.02.2018).

Kılıçoğlu, Mustafa. **Çalışma Hakkı Kapsamında İş Güvencesi**, http://www.anayasa.gov.tr/files/insan_haklari_mahkemesi/sunumlar/ym_4/KilicogluCalismaHakki.pdf, (25.11.2017).

Kocagil, İpek. **İşe İade Davasında Davacı İşçinin Ölümü**, Karar İncelemesi, Çalışma Ve Toplum, S. 28, 2011/1, s. 319 vd.

Köseoğlu, Ali Cengiz. **İşyerinin Kapanması**, Sicil I, S. 4, Aralık 2006.

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.

Lokmanoğlu, Salim Yunus. **İş Mahkemeleri Kanunu Işığında Arabuluculuk Kavramı**, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Yıl 9, S. 33, Ocak 2018, 863-885.

Lordoğlu, Kuvvet. **AB Üyelerinde İş Güvencesi Üzerine Yorumlar**, Çalışma Hayatımızca Yeni Dönem, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, Marmaris, 2002.

Manav, Eda. **Feshe İtiraz Davasının Yargılama Sürecinde Gerçekleşen Olayların Davaya Etkisi**, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.17, Mart 2010.

Manav, Eda. **İş Hukukunda Geçersiz Feshin Hukuken Geçerli Fesih Sayıldığı Haller**, Kamu-İş XI, S. 2, 2010, 1-21.

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.

Narmanlıoğlu, Ünal. **İşe Başlatmama Tazminatı**, Prof. Dr. Aydın Zevklilere Armağan, Journal Of Yaşar University, S. 8 (Özel), 2013, http://calismatoplum.org/sayi35/ozbek.pdf, s. 1957-2052 (İşe Başlatmama Tazminatı).

Narmanlıoğlu, Ünal. **İş Güvencesi Hükümleri Çerçevesinde Açılacak Davanın Konusu, Niteliği Ve Davayı Tamamen ya da Kısmen Konusuz Bırakan Olgular**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan I, İstanbul, 2011, s. 623-655 (Davanın Konusu).

Narmanlıoğlu, Ünal. **İş Güvencesine İlişkin Dava Açan İşçinin Kanuni Prosedürün Devamı Sırasında Ölmesi Halinde Bazı Güvence Hükümlerinden Mirasçıların Yararlanacağına İlişkin Yargıtay Kararı Hakkında Düşünceler,** Legal İSGHD VII, S. 26, 2010, s. 494 vd. (İş Güvencesi).

Odaman, Serkan. **"En Çok Dört Aya Kadar" İbaresinin Anayasa'ya Aykırılığı Hakkındaki Anayasa Mahkemesi Kararının Değerlendirilmesi**, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2009, s. 88-100.

Odaman, Serkan. **Fesihten Sonra İşyerinin Kapatılmasının Feshin Sonuçlarına Etkisi**, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 8, Aralık 2007.

Odaman Serkan ve Eda Karaçöp, **İş Mahkemeleri Kanunu Tasarı Taslağında Öngörülen Arabuluculuk Müessesesi**, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 3, 2016.

Önder, Nurcan. **İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Yeni Bir Soluk: Arabuluculuk**, İNTES İnşaat Sanayii Dergisi, S. 165, 2 Nisan 2018, Ankara, 12-16.

Özbek, Mustafa Serdar. İşe İade Davasında Davacı İşçinin Tedbiren İşe İadesi, Çalışma Ve Toplum, 2012/4 Sayısı, s. 11-39.

Özdemir, Cumhur Sinan. **İş Davalarında Zorunlu Arabuluculuk Sistemi,** Mali Çözüm Dergisi, Kasım-Aralık 2017, http://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/144malicozum/18-Cumhur_Sinan_OZDEMIR.pdf, s. 245-252, (04.02.2018).

Özdemir, Cumhur Sinan. **İşe İade Davaları Ve Sonuçları**, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi, Temmuz-Ağustos 2011, http://www.ceis.org.tr/dergi/2011ocak/makaleIII.pdf, s. 303-314.

Özekes, Muhammet. **Hukuk Yargılaması Ve İcra Hukuku Yönünden İşe İade Davaları Ve Uygulama Sorunları**, 15.01.2005 tarihinde Galatasaray

Üniversitesi İle legal Hukuk Yayınları Tarafından Av. Akkın Sokulu Anısına Düzenlenen Toplantı, Tebliğ, İstanbul, Mayıs 2005 (İşe İade).

Özekes, 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, s. 479-512 (Değerlendirme).

Özekes, Muhammet. **İşe İade Davalarında Hüküm Altına Alınan Alacakların Takibi Ve İcra Tazminatları**, Sicil I, S. 4, Aralık 2006, s.32-38 (Tazminatlar).

Özkaplan, Nurcan. **İşsizlik Sigortası Ödeneği İşsiz Kalma Süresini Nasıl Etkiler?**, Ekonomik Yaklaşım, C. 5, S. 14, 1994.

Özkaraca, 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. 92-136. (Eleştirel Bakış)

Özkaraca, Ercüment. **İş Güvencesinin Kapsamı**, Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ender Demir ve Beste Gemici Filiz (Drl.), 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, 2017. (İş Güvencesinin Kapsamı)

Soyer, Polat. **Feshe Karşı Korumanın Genel Çerçevesi ve Yargıtay Kararları Işığında Uygulama Sorunları**, Legal İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Yayınları ile Galatasaray Üniversitesi Tarafından Av. Akkın Sokullu Anısına Düzenlenen 15.01.2005 Tarihli Toplantısı, Tebliğ, İstanbul, 2005 (Feshe Karşı Koruma).

Soyer, Polat. **158 Sayılı ILO Sözleşmesi Çerçevesinde Yapılması Gerekenler**, İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu İle İşçinin Feshe Karşı Korunması Semineri, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2001 Yılı Toplantısı, İstanbul, 2002, 284 (158 Sayılı Sözleşme).

Subaşı, İbrahim. **İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshinde İş Güvencesi Tazminatı İle Sendikal Tazminat İlişkisi**, Karar İncelemesi, Çalışma Ve Toplum Ekonomi Ve Hukuk Dergisi, Sayı 4, 2005.

Sümer, Haluk Hadi. **İş Sözleşmesinin Feshinden Sonra İşyerinin Kapatılmasının İşe İade Davasına Etkisi**, Karar İncelemesi, Prof. Dr. Bilge Öztan'a Armağan, Ankara, 2008.

Süzek, Sarper. **Bireysel İş Hukukunun Bugünü Ve Geleceği**, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 14, Haziran 2009, s. 5-28 (İş Hukukunun Bugünü Ve Geleceği).

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

Şahlanan, Fevzi. **Alt İşveren İşçisinin İşe İade Davası (Karar İncelemesi)**, Tekstil İşveren Dergisi, Sayı 300, Aralık 2004. (Alt İşveren İşçisinin İşe İadesi)

Şahlanan, Fevzi. **Feshin Geçersizliği – İşsizlik Ödeneğinin İadesi (Karar İncelemesi)**, Tekstil İşveren Dergisi, S. 382, Hukuk 67, Şubat 2012, s. 2-8 (İşsizlik Ödeneği)

Şahlanan, Fevzi. **İhbar Öneli Verilerek Yapılan Feshin Geçersizliği Sonrası İşe Başlatılmayan İşçiye İhbar Tazminatı Ödenmeyeceği**, Tekstil İşveren, 388, Ağustos – Eylül 2012, Hukuk 73 (İhbar Öneli).

Şahlanan, Fevzi. **İşe İade Davası Açan İşçinin Yargılama Sırasında Ölmesi, Karar İncelemesi,** Tekstil İşveren Dergisi, Hukuk 47, Mayıs 2010, s. 2-4. (İşçinin Ölmesi)

Şahlanan, Fevzi. **İşe İade Davası Sürerken İşçinin Yeni Bir İşe Girmesi**, Karar İncelemesi, Tekstil İşveren, S.321, Ekim 2006. (Dava Sürerken İşe Girme)

Şahlanan, Fevzi **İşe İade Kararının Uygulanmaması Durumunda Dört Aylık Çalıştırılmayan Sürenin Kıdem Süresine Eklenmesi**, Tekstil İşveren Dergisi, 2005 (Kıdeme Ekleme).

Şahlanan, Fevzi. **İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı**, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, Ankara, 2010, s. 127-187. (Kıdem Tazminatı)

Şen, Murat. **Geçersiz Fesihte İşçinin İşe Başlatılmaması Halinde Bildirim Süresi Kullandırılması**, Sicil V, 17, Mart 2010.

Tanrıver, Süha. **Hukuk Uyuşmazlıklarında Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları Ve Özellikle Arabuluculuk**, TBB Dergisi, Sayı 64, 2006.

Taşkent, Savaş. **İş Güvencesi ve Yeni Yasal Düzenleme**, Ankara, 2002 (Yeni Yasal Düzenleme).

Taşkent, Savaş. **İş Sözleşmesinin Kurulması Ve Sona Ermesi**, Yeni İş Yasası, Türkiye Toprak İşverenleri Sendikası, İstanbul, 2003, s. 104-131, (Kurulma ve Sona Erme).

Temel, İlknur Sezgin. **İşe İade Davaları**, http://ilknurtemel.av.tr/makalelerim-2/ise-iade-davalari/, (22.11.2016).

Temel, İlknur Sezgin. **Kıdem Ve İhbar Tazminatına Esas Alınması Gereken Ücret Ve Ekleri**, http://ilknurtemel.av.tr/kidem-ve-ihbar-tazminatina-esas-alinmasi-gereken-ucret-ve-ekleri/, (13.05.2018).

Topal, Güneş. **İş Kanununa Göre Geçerli Nedenlerle Yapılan Fesih ve İş Güvencesinin Uygulanmadığı Durumlarda Bildirimli Feshin Karşılaştırılması**, Ankara, 2008.

Tuncay, Can. **Geçerli Nedenle İş Sözleşmesinin Feshi ve İşe İade Davaları**, İş Kanunu Toplantı Dizisi, IV, TÜSİAD, Aralık 2007, s. 15-40.

Tuncay, Can. **İş Güvencesi Yasası Neler Getiriyor**, Çimento İşveren Dergisi, C. 17, S. 1, Ocak 2003 (İş Güvencesi Yasası).

Uçum, Mehmet. **İşe İade de İşverenin Çağrısına Rağmen İşe Başlamamanın Hukuki Sonuçları**, Karar İncelemesi, Legal İGSGH İlişkin Yargı Kararları ve İncelemesi Dergisi, S. 2, 2006.

Uçum, Mehmet. **İşe İade Sonucuna Bağlı Olarak Doğan Haklara İlişkin Bazı Uygulama Sorunları**, Sicil Dergisi, S. 11, Eylül 2008 (Uygulama Sorunları).

Uçum, Mehmet. **Toplu İş Hukukunda İşçinin Feshe Karşı Korunması**, Galatasaray Üniversitesi/İstanbul Barosu 2001 Yılı Toplantısı, s. 161-221.

Uğur, Suat. **Türkiye'de İşsizlik Sigortasının Gelişimi**, Yönetim Bilimleri Dergisi, 9:2, Çanakkale, 2011, s. 95-114.

Ulucan, Devrim. **4857 Sayılı Kanuna Göre İş Sözleşmesi Türleri**, Yeni İş Yasası, Türkiye Toprak İşverenleri Sendikası, İstanbul, 2003.

Ulusoy, Mesut. **İşletme, İşyeri ve İşin Gerekleri Nedeniyle Fesih**, MESS İşveren Gazetesi, XLVII, S. 843, Şubat 2010.

Uşan, Fatih. **Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Davalarının Sonuçları**, Kamu-İş, C.10, S. 1, 2008.

Ünlütepe, Mustafa. **Yargıtay Kararlarında İşe İade Davasının Sonuçları**, Legal İSGHD VIII, S. 32, 2011, s. 1395-1464.

Yılmaz, Ejder. **İşe İade Davasında Verilen Hükmün İcra Takibine Konulması**, Sicil V, S. 17, Mart 2010, s. 45-52.

Yılmaz, Ejder. **İşe İade Başvurusunun Avukat Aracılığıyla Yapılabilirliği**, SİHD, S. 4, s. 20-31.

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, 1143-1205.

Yücel, Müjgan. **İş Güvencesi Kapsamında Özel Hakem Şartı**, İş Kanunu madde 20, Legal İHSGHD, 4/2004.

Diğer Yayınlar

Alpagut, Gülsevil. **İşverenin Feshi İhbar Hakkı Ve İş Güvencesi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 1990.

Alsulu, Hüseyin Orkun. **Geçerli Fesih ve İşe İade Davalarında Usul**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2009.

Başkan, Merve Yılmaz. **İş Güvencesi Kapsamında Olan ve Olmayan İşçilerin Belirsiz Süreli İş Sözleşmesinin Feshinden Doğan Haklarının Karşılaştırılması**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, Nisan 2011.

Demet, Gözde. **Türk İş Hukukunda İşe İade Davasının Sonuçları**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2013.

Demir, Cuma Arif. **İş Güvencesi Ve 4857 Sayılı İş Kanununa Göre İşe İade Davaları**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2006.

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

Fidan, Melis. **İşe İade Davası Ve Sonuçları**, DEÜ SBE Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2006.

Kılıç, Mücahit. **İş Güvencesi Kapsamındaki İşçilerin İş Sözleşmelerinin Sona Ermesi ve İşe İade**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2009

Köse, Kubilay. **4857 Sayılı Yeni İş Yasasında İş Güvencesi**, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya, 2007.

Özpınar, Murat. **4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında İş Güvencesi Ve İşe İade Düzenlemesi**, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir, Eylül 2006.

Öztürk, Fatih. **Türk Hukukunda İş Güvencesi Uygulamalarının İstihdamın Enformelleşmesine Etkileri**, Yüksek Lisans Tezi, Edirne, 2011.

Sancı, Zekeriya. **Türk İş Hukukunda İş Hukukunda İş Güvencesi Tazminatı**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2010.

Serdan, M. Ertuğrul. **4857 Sayılı İş Kanununda İş Güvencesi**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2011.

Uyan, Sefa. **4857 Sayılı (Yeni) İş Yasasına Göre İş Güvencesi**, Yüksek Lisans Tezi, Isparta, 2006.

Ünüvar, Zeycan. **İş Hukukunda İşe İade Davaları Ve Uygulama Sorunları**, Yüksek Lisans Tezi, Sivas, Haziran 2010.

Yılmaz, Emine Şule. **İşyeri Sendika Temsilcilerinin İş Güvencesi**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2007.

İnternet Kaynakları

https://www.burakegri.av.tr/255-2/ (27.05.2018).

http://www.calismatoplum.org/

https://emsal.yargitay.gov.tr

http://www.gib.gov.tr/yardim-ve-kaynaklar/yararli-bilgiler/gelir-vergisi-tarifesi-2018, (27.05.2018).

http://www.ilo.org

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_575556.pdf (02.12.2017).

http://www.istanbulbarosu.org.tr/Yayinlar.aspx, İstanbul Barosu Dergisi.

http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/isarayan/issizliksigortasi.aspx, (20.05.2018).

http://www.kazanci.com

https://www.kpmgvergi.com/PDF/2017-vergi%20bulten/15112017-55.pdf, KPMG Mali Bülten, 2017/55, **Değişen İş Mahkemeleri Kanununda Öne Çıkan Başlıklar**, 15.11.2017, (04.02.2018).

https://www.ombudsman.gov.tr/contents/files/pdf/karar/04_2013_719-IssislikSigortasiOdenegi.pdf, (20.05.2018).

http://www.tbmm.gov.tr

http://www2.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0850.pdf (03.02.2018).

http://www.tekstilisveren.org.tr/

https://tisk.org.tr/tr/e-yayinlar/is_kanunu_yenilenmis_4__baski/pdf_is_kanunu_yenilenmis_4__baski.pdf, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, **4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi**, Yenilenmiş 4. Baskı, Matsa Basımevi, Kasım 2009, (07.01.2018)

http://tmseveta.com/media/web_content/7036-sayl-is-mahkemeleri-kanunu-dava-sart-olarak-arabuluculuk-hakknda-notlar_37hjZon.pdf (04.02.2018).