

İŞ HUKUKUNDA GEÇERSİZ FESHİN SONUÇLARI*

Av. Şamil DEMİR**

* Bu makale hakem incelemesinden geçmiştir ve TÜBİTAK-ULAKBİM Veri Tabanında indekslenmektedir.

** Ankara Barosu.

ÖZ

İş Kanunu m. 21’de, iş güvencesine tabi işyerlerinde çalışan işçinin iş sözleşmelerinin geçersiz nedenle feshi halinde; işçinin işe iadesi, işe başlatma zorunluluğu, bu zorunluluğu yerine getirmeyen işverenin iş güvencesi tazminatı, boşta geçen sürelerle ilişkin ücret ve diğer hakları ödeme yükümlülüğü düzenlenmiştir. Bu düzenleme, çalışanların feshe karşı korunması konusunda önemli çözümler öneren, 158 sayılı Hizmet İlişisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkındaki ILO Sözleşmesi’nde getirilen çözümlerin bir karması niteliğindedir. Feshin geçersizliğinin sonuçlarıyla ilgili olarak ortaya çıkan sorunların çoğunluğu Yargıtay tarafından içtihatla çözüme kavuşturulmuştur. Fakat Yargıtay, işçiyi koruma amacıyla bağdaşmayan, ciddi hak kayıplarına neden olabilecek kararlar da vermektedir.

Anahtar Kelimeler: İşçinin geçerli bir sebep olmadan işten çıkarılması, iş sözleşmesi, işçinin işe iadesi, işe iade davası, işe iade ilamı.



CONSEQUENCES OF INVALID TERMINATION ON LABOR LAW

ABSTRACT

According to Labor Law Article 21, if employee is unfairly dismissed who works at a workplaces under the employment security; reinstatement is ordered, employee has to be gotten to work, otherwise, the employer has to pay compensation, wages and other rights related to unemployed time of the worker. Labor Law Article 21 contains solutions which are also regulated in the ILO Convention Concerning Termination of Employment at the Initiative of the Employer No 158; this Convention suggests important solutions about protection of workers in relation to unfair dismissions. The majority of the problems arising in the results of the invalidity of termination have been resolved by the Supreme Court case law. But the Supreme Court have also made decisions which are incompatible the purpose of protection of workers and causes loss of rights.

Keywords: Unfairly dismissed of the employee, labour contract, reinstatement of an employee, re-instatement litigation, order for reinstatement.

GİRİŞ

Bu çalışma kapsamında 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesinde düzenlenen geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları ele alınacaktır. Öncelikle genel olarak “*feshin geçersizliği*” kavramı ve hukuki niteliği üzerinde durulduktan sonra çalışmaya konu olan kanun hükmünün sistematığına uygun olarak; mahkemenin feshin geçersizliğine karar vermesi üzerine işverenin işe başlatma zorunluluğu ve işverene başvuru usulü, geçersiz feshin sonuçlarını düzenleyen hükümlerin hukuki niteliği ile işverenin işçiyi işe başlatması ve başlatmaması hallerinde geçersiz feshin sonuçları incelenecektir.

İş Kanunu m. 21/1 hükmüne göre işverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemeye veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşveren kendisine başvuran işçiyi bir ay içinde işe başlatmazsa işçiyi en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur. Maddenin devamında, mahkeme veya özel hakemin feshin geçersizliğine karar vermesi halinde, işçinin işe başlatılmaması durumunda ödenecek tazminat miktarının da belirleneceği (m. 21/2), işçiyi karar kesinleşinceye kadar çalıştırılmadığı süre için en çok dört aya kadar doğmuş ücret ve diğer haklarının ödeneceği düzenlenmiştir (m. 21/3).

Düzenlemeye göre geçerli bir nedene dayanmayan fesih, geçersiz kabul edilmekle birlikte geçersizliğe yüklenen anlam yeterince açık değildir. Bununla birlikte m. 21/1 hükmü amacına uygun olarak yorumlandığında geçerli nedene dayanmayan feshin sonuçları olarak;

- işçinin işine iadesi,
- işine iade edilen işçinin işe başlatılması zorunluluğu,
- zorunluluğu yerine getirmeyen işverenin tazminat ödeme yükümlülüğü
- işverenin boşta geçen sürelerle ilişkin ücret ve diğer hakları ödeme yükümlülüğü

unsurlarının öne çıktığı görülecektir. Bu unsurlar bakımından değerlendirildiğinde düzenleme, çalışanların feshine karşı korunması konusunda önemli çözümler öneren 158 sayılı Hizmet İlişkinine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkındaki ILO Sözleşmesi'nde getirilen çözümlerin bir karması niteliğindedir^[1].

[1] Mollamahmutoğlu, Hamdi / Astarlı, Muhittin: İş Hukuku, 5. B. Ankara 2012, s. 943; Aktay, A. Nizamettin/Arıcı, Kadir/Kaplan-Senyen, E. Tuncay: İş Hukuku, 4. B. Ankara 2011; Yiğit, Yusuf: “İş Hukukunda Geçersiz Fesih Kavramı ve Geçersiz Fesih Üzerine İşe

I. FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE İLİŞKİN KARARIN NİTELİĞİ

Doktrinde işe iade davası sonunda verilen kararın niteliği üzerinde tartışmalar yapılmıştır. Bazı görüşlere göre işe iade kararı bir işin yapılmasını hükme bağlayan eda hükmüdür^[2]. Diğer bir görüşe göre mahkemenin feshin geçerli nedene dayanmadığına ilişkin kararı eda değil tespit kararıdır. Mahkeme tespit davasında sadece bir hukuki ilişkinin var olup olmadığını tespitle yetinir^[3]. Dolayısıyla mahkeme, feshin geçerli nedene dayanmadığına ilişkin tespiti ile birlikte vekâlet ücreti ve yargılama giderleri dışında belirli bir paranın ödenmesiyle ilgili bir hüküm vermediğinden karar tespite ilişkin olup, sadece vekâlet ücreti ve yargılama giderleri için ilamlı icra takibine konu edilebilir. Yargıtay'ın yerleşik uygulaması da işe iade kararında iş güvencesi tazminatı ve boşta geçen süreye ilişkin olarak mahkemenin verdiği kararın bir “*tespit kararı*” olduğu, bu nedenle tazminat, ücret ve diğer hakların tutarları yerine, tazminat ve ücrete esas ay sayısına hükmedilmesi gerektiği yönündedir^[4]. Hal böyle olunca mahkemenin tazminata ilişkin kararının ilamlı icraya konu edilmesi mümkün değildir. Alacaklı, tazminat için ilamsız icra takibi yapabilir^[5]. Buna karşılık doktrinde boşta geçen süre açısından verilen kararın tespit değil, niteliği itibariyle eda hükmü olduğu savunulmaktadır^[6]. Mahkemenin boşta geçen süreye ilişkin tutarı açıkça karara bağlaması gerektiği düşünülebilir. Ancak yargısal uygulama sadece boşta geçen sürenin tespiti şeklinde geliştiğinden bu kaleme ilişkin hüküm eda değil tespit hükmüdür. Dolayısıyla tıpkı iş güvencesi tazminatı gibi sadece ilamsız icra takibine konu olabilir. Alacaklılar, yaptıkları ilamsız icra takibine itirazla karşılaşmak ve itirazın iptali davası açmak zorunda kalmak yerine, tazminat

İade Başvurusu Yapan İşçinin İşverence İşe Başlatılmaması ve Sonuçları, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan İstanbul 2011, s. 1143.

- [2] Aktepe, Sezin: “*İşe İade Davalarının Medenî Usûl Hukuku İlkeleri Bakımından Değerlendirilmesi*”, DEÜHFD, Prof. Dr. Bilge Umar'a Armağan, İzmir 2009, s. 85; Manav s. 283; Özkes, Muhammet: “*İş Kanunu'nun 20. ve 21. maddelerinin Medenî Yargılama ve İcra Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi*”, 75. Yaş Günü İçin Prof. Dr. Baki Kuru Armağanı, Ankara 2004, s. 495.
- [3] Kuru, Baki/Arslan, Ramazan/Yılmaz, Ejder: Medeni Usul Hukuku, 23. B. Ankara 2011, s. 270 vd; Mollamahmutoglu/Astarlı, s. 944; Kar, Bektaş: İş Güvencesi ve Uygulaması, Ankara 2009, s. 528; Günay, s. 1048, 1053-1054, 1055.
- [4] “4857 sayılı İş Kanununda da düzenlenen ve feshin geçersizliğinin sonucuna bağlanan işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücret alacağı, davacının başvurusu ve davalının işe başlatmaması halinde uygulanması gereken tespit niteliğinde hükümler olduğundan, miktar belirtilmeksizin karar altına alınmalıdır. Ayrıca işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücreti talep olmasa da re'sen dikkate alınmalıdır” (Yargıtay 9. H.D. 28.10.2004, 7587/24487, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 21.10.2012).
- [5] Yılmaz, Ejder: “*İşe İade Davasında Verilen Hükümün İcra Takibine Konulması*”, Sicil İş Hukuku Dergisi. S. 17, Mart 2010 s. 48-51; Kar, s. 529.
- [6] Mollamahmutoglu/Astarlı, s. 944.

ve ücrete ilişkin alacakları yeni bir davaya konu edebilirler ya da itirazın iptali davası açmayı tercih edebilirler^[7].

Yargıtay kesinleşmiş işe iade davasından sonra iş güvencesi tazminatı ve boşta geçen süreye ilişkin ücretin tahsili istemli bir davada, davanın bir işe iade davası olarak kabul edilemeyeceği gerekçesiyle, işçinin süresinde işverene başvuruda bulunup bulunmadığı hususunun araştırılmasına, başvurmuşsa iş güvencesi tazminatı ve boşta geçen süreye ilişkin ücretlerin parasal olarak somutlaştırılarak karar verilmesi gerektiğine hükmetmiştir^[8]. Bu karar çok isabetlidir. Çünkü bahse konu ihtimalde açılan dava, feshin geçersizliğini konu alan tespit davası niteliğindeki işe iade davası değil bir alacak davasıdır. Bu dava kapsamında hem iş güvencesi tazminatı hem de boşta geçen süreye ilişkin verilen hüküm, hüküm fıkrasında somut bir tutarın ödenmesine hükmedildiğinden eda hükmü niteliğindedir.

II. 'FESHİN GEÇERSİZLİĞİ' KAVRAMI VE HUKUKİ NİTELİĞİ

İşe iade davasını değerlendiren mahkeme veya özel hakem, geçerli neden gösterilmeyen hallerde ya da feshin geçerli nedene dayanmadığını tespit ettiğinde feshin geçersizliğine ve işçinin işe iadesine karar verir. Fakat "*feshin geçersizliği*" kavramının ne anlama geldiği doktrinde tartışmalıdır^[9]. Bu tartışmalara, geçerli nedene dayanmayan feshin geçersiz olduğuna ilişkin düzenlemenin yeterince açık olmaması neden olmuştur^[10]. Bu konudaki baskın görüşler^[11], feshin geçersizliği ilişkin değerlendirmelerin işçinin işe başlatılması veya başlatılmaması

[7] Günay, s. 1048, 1053-1054, 1055.

[8] "Öncelikle belirtmek gerekir ki, daha önce işe iade davası açılıp kesinleşerek sonuçlandığı dava dilekçesinde açıkça belirtildiğine göre tekrar aynı fesihle ilgili olarak işe iade talep edilemeyeceği gözetilmeden davacının istemine yanlış anlam verilerek tekrar işe iade kararı verilmesi doğru değildir. Kesinleşmiş işe iade kararı üzerine davacının iddia ettiği gibi işe başlamak üzere başvurusunun olup olmadığı araştırılıp duraksamaya yer vermeyecek şekilde tespit edilmeli, davacının işe başlatılmadığı tespit edildiği takdirde işe iade kararı ile belirlenmiş olan işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süreye ilişkin ücretin bu dava kapsamında takdir ve tespiti ile miktar somutlaştırılmalı, davacıdan noksan harç alınmalı ve takdir edilecek işe başlatmama tazminatı ile tespit edilecek boşta geçen süre alacağına hükmedilmelidir. Eğer davacı kesinleşen işe iade kararına rağmen süresinde işe başlamak için işverene başvurmamış ise bu durumda davacının işe başlatılmamasına ilişkin alacakları talep edemeyeceği düşünülerek sonuca gidilmelidir" (Yargıtay 22. H.D. 05.06.2012 Esas: 2011/12563, Karar: 2012/12529, SİMP, erişim tarihi: 21.10.2012).

[9] Görüşler için bkz. Mollamahmutoglu/Astarlı, s. 944-947; Bkz. Manav, A. Eda: İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları, Ankara 2009, s. 183 vd.

[10] Mollamahmutoglu/Astarlı, s. 943; Manav, s. 204 vd.

[11] Görüşler için bkz. Manav, s. 184-190.

hallerine göre ya da işe iadesine karar verilen işçinin işverene başvuruda bulunup bulunmamasına göre farklılık gösterdiği yönündedir^[12]. Her iki ihtimale göre de kanun koyucu, geçersiz fesih halinde mutlak bir fesih durumu ortaya çıkmasını amaçlamamıştır^[13]. Eğer mutlak bir geçersizlik amaçlansaydı, işçinin her halükarda işe başlatılması ve boşta geçen süreye ilişkin ücretlerin tamamının ödenmesi yönünde bir düzenlemeye gidilirdi^[14].

Kanun geçersiz fesih halinde işçinin işe başlatılma zorunluluğundan bahsettiğinden, işverenin işçiyi işe başlatmak ya da işe başlatmayarak tazminat ödemek gibi bir seçimlik hakkı olduğu ileri sürülemez^[15]. İşçi feshin geçersizliğine karar verildikten sonra süresinde işverene başvuruncaya kadar fesih askıda kalacaktır. İşçi süresinde işverene başvurmazsa geçersiz fesih artık geçerli fesih haline gelecek, işçi işverene başvurduğu anda geçersiz fesih hükümsüz olacak ve iş akdi başından beri hiç feshedilmemiş gibi hüküm ifade edecektir. Fakat işçi, işverene başvurduğu halde işe başlatılmazsa artık hükümsüz hale gelen geçersiz fesihden değil yeni bir fesihden bahsedilebilecektir. Bu durumda yeni feshe, geçersiz sayılan ilk fesihden farklı neticeler bağlanmış (m. 21/2 ve 3) böylelikle uyumsuzluğun yeni bir davaya konu olması önlenmek istenerek usul ekonomisi gözetilmiştir^[16]. Görüldüğü üzere “*feshin geçersizliği*” kavramı, nispi butlana benzemekle birlikte geçersizlik nedenleri, süresi ve usulü gibi yönlerden ayrılarak genel anlamdaki geçersizlikten farklı, “*kendine özgü*” bir anlam kazanmıştır^[17].

[12] Bkz. Mollamahmutoglu/Astarlı, s. 945, dn. 902; Manav, s. 185.

[13] Mollamahmutoglu/Astarlı, s. 946; Yiğit s. 1159-1160.

[14] Manav, 352-353; Yiğit s. 1160.

[15] Mollamahmutoglu/Astarlı, s. 946-947; Manav, s. 400; Aksi görüş için Süzek, Sarper: İş Hukuku, 8. B. İstanbul 2012, s. 650-651; Yiğit, s. 1160; Çelik, s. 237; Günay, s. 1040; Kar, s. 753; Arslan-Ertürk, s. 1432.

[16] “*Daha önce işe iade davası açılıp kesinleşerek sonuçlandığı dava dilekçesinde açıkça belirtildiğine göre tekrar aynı fesihle ilgili olarak işe iade talep edilemeyeceği gözetilmeden davacının istemine yanlış anlam verilerek tekrar işe iade kararı verilmesi doğru değildir*” (Yargıtay 22. H.D. 05.06.2012, Esas: 2011/12563, Karar: 2012/12529, SİMP, erişim tarihi: 21.10.2012); Fakat uygulamada işe iade kararı neticesinde verilen karar gereğince alacak için ilamsız takip yapmak yerine, yeni bir alacak dava açılarak iş güvencesi tazminatı ile boşta geçen süreye ilişkin ücret ve diğer haklara hükmedilmesi istenmektedir. Bu tür alacak davalarında hukuki yarar olmayıp, kanunun gözettiği usul ekonomisiyle bağdaşmamaktadır.

[17] Mollamahmutoglu/Astarlı, s. 946-947; Süzek'e göre, İş K. m. 21' de mahkemenin geçersizliğe hükmetmesiyle mutlak ve genel hükümlere uygun, kararla birlikte hüküm ifade eden bir fesih değil, tarafların davranışlarına ve özellikle işverenin seçimlik hakkını kullanırken yaptığı tercihe göre etkisini gösteren kendine özgü bir geçersizlik öngörülmüştür s. 651-652; Manav, s. 184; Yiğit, s. 1160-1161.

III. MAHKEMENİN FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE KARAR VERMESİ ÜZERİNE İŞVERENİN İŞE BAŞLATMA ZORUNLULUĞU VE İŞVERENE BAŞVURU USULÜ

1. İşçinin İşverene Başvurması

İşverenin işçiyi işe başlatma zorunluluğundan bahsedilebilmesi için işçinin kanuni süresi içerisinde işverene başvurması şarttır. Çünkü feshin geçersizliğine ilişkin yargısal karar tek başına geçersizlik etkisini doğuramaz. İşverene yapılan başvuruyla geçersiz feshin tüm sonuçlarıyla birlikte ortadan kalkar^[18].

a) Başvuru Zamanı

İşçi mahkeme ya da özel hakem kararının taraflara tebliğ edilerek kesinleşmesinden itibaren on işgünü içinde işverene başvurarak işe başlamayı talep etmek zorundadır (m. 21/5). Kanunda düzenlenen on işgünlük başvuru süresi hak düşürücü süredir. Başvuru süresinin hesaplanmasında sadece işgünleri dikkate alınır. Ancak bu süre içinde yapılması kaydıyla tatil günlerinde yapılan başvurular da geçerli kabul edilmelidir. İşveren bu süre geçtikten sonra yapılan başvuru ile bağlı değildir. İşçi süresinde başvurmazsa iş güvencesi tazminatı talep edemez. Hâkim hak düşürücü süreyi re'sen dikkate alır^[19].

Başvuru süresi, kesinleşen mahkeme kararının işçiye tebliğinden itibaren başlar. Bu nedenle kararın tebliğinden önce yapılan başvuru geçerli değildir. İşçi sürenin başlamasından itibaren işverene tekrar başvurmalıdır. Aksi halde başvuru hakkı süresinde kullanılmamış olması nedeniyle düşer^[20]. İşe iade davası avukat vasıtasıyla takip edilmişse Tebligat Kanunu m. 11 gereğince karar vekile tebliğ

[18] Manav, s. 345-346.

[19] Mollamahmutoglu/Astarlı, s. 949; Aktay/Arıcı/Kaplan-Seneyen, s. 173; Manav, s. 346; Günay, s. 1038; Kılıçoğlu, Mustafa/ Şenocak, Kemal; İş Kanunu Şerhi, 2. B. C. II, İstanbul 2008, s. 2; Arslan-Ertürk, s. 1434; Yiğit, s. 1162.

[20] “Dosyadaki bilgi ve belgelerden, davacının 9 ve 10.11.2004 tarihlerindeki işe iade için başvurularının, işe iade kararının kesinleşmesinden önce yapıldığı anlaşılmaktadır. İşe iade kararının kesinleşmesinden önce yapılan bu başvurular geçerli değildir. Öte yandan davalı tarafça kararın temyiz edilmesi üzerine süre aşımı nedeni ile temyiz talebinin reddine ilişkin Yargıtay kararı davacı tarafı 22.03.2005 tarihinde tebliğ edilmiştir. Davacının işverene başvurusu ise 10 günlük hak düşürücü süre geçtikten sonra 23.05.2005 tarihinde yapılmıştır. Bu durumda davacı işçi tarafından, kesinleşen işe iade kararının tebliğinden itibaren on gün içinde işverene başvurma şartı gerçekleşmemiş olduğundan boşa geçen süre ve işe başlatılmama tazminatı hakkı doğmamıştır. Anılan isteklerin reddi gerekirken yazılı şekilde hüküm altına alınmış olması hatalıdır” (Yargıtay 9. H.D. 22.11.2006 11483/30849, SİMP, erişim tarihi: 21.10.2012); Manav, s. 346-347; Günay, s. 1038-1039, Benzer kararlar için bkz. Ertaç, Ünal: İş Güvencesinin Kapsamı Geçerli/Geçersiz Feshin Sebepleri ve Fesih Usulü Geçersiz Fesih İtirazı ve Sonuçları, İstanbul 2012 s. 480 vd; Kar, s. 795; Çil, s. 45; Yiğit, s. 1162-1163.

edileceğinden, on iş günlük süre avukata yapılan tebligattan itibaren işlemeye başlar^[21]. Yargıtay'a göre işçinin on iş günlük süre içerisinde yazılı olarak yaptığı başvurunun postada gecikmiş olmasından dolayı işçi sorumlu tutulamaz^[22].

Yargıtay noter aracılığıyla gönderilen başvurunun usulüne uygun olarak tebliğ edilmemesini, “*usulsüz başvuru*” olarak değerlendirmektedir. Buna göre, işçinin yaptığı usulsüz başvuru nedeniyle işverenin işe başlatma yükümlülüğü doğmaz. İşverenin iş akdini feshetmeye ya da işe başlatmaya yönelik iradesi anlaşılmasın işe başlatma yükümlülüğünü yerine getirilmediği sonucu çıkarılarak tazminat ve alacaklar yönünden dava açılması mümkün değildir^[23]. Yargıtay bu kararıyla işverenin iradesine, işçininkinden daha çok önem vermiştir. Noter aracılığıyla gönderilen başvurunun tebliği, mazbata parçasının dönmesi ve işçinin tebligatın akıbetini öğrenmesi için geçecek süre yeni bir başvuru için zaman bırakmayacaktır. Bu nedenle başvuru hakkının düşmesinin önlenmesi için, işçinin başvurusunun usulsüz olduğunu öğrendiği tarihten itibaren süresinin tekrar başladığının kabul edilmesi gerekir. Aksi halde işçinin kendi kusurundan kaynaklanmayan nedenlerle hak kaybına uğraması söz konusu olur. İşçiyi başvurusuna ilişkin tebligatın usulüne uygun olup olmadığının denetimiyle sorumlu tutmak hakkaniyete uygun değildir.

Doktrinde^[24] ifade edildiği gibi işverene işe başlamak üzere başvurmak amacıyla notere yapılan müracaatın başvuru tarihi olarak kabul edilmesi halinde; tebligatın muhataba ulaşmaması ya da usulüne uygun olarak yetkili kişiye tebliğ edilmemesi gibi durumlarda yeni sorunlar ortaya çıkacaktır. Notere başvuru

[21] Yiğit, s. 1162.

[22] “*İşe iade yönündeki başvurunun on iş günü içinde işverene bildirmesi gerekmele birlikte, tebligatın postada gecikmesinden işçinin sorumlu olması düşünülemez*” (Yargıtay 9. H.D. 10.04.2012, 10242/12156, SİMP, erişim tarihi: 21.10.2012).

[23] “*Somut olayda, davacının işe başlatılmak için yaptığı başvuruya ilişkin tebligatın işyerinin kapalı olması nedeni ile muhtara yapıldığı, adreste bulunmama nedeninin kanunda belirtilen kişilere sorulmadığı, yeni adresinin araştırılmasına ilişkin herhangi bir işlem yapılmadığı, tebliğ memurunca yeni adresinin saptanmadığına ilişkin bir açıklama yapılmadığı, tebliğ evrakının muhtara teslim edildiğine ilişkin ibbarnamenin kaptıya yapıştırılıp yapıştırılmadığının belli olmadığını anlaşılmaktadır. Buna göre davacının işe başlatılmaya ilişkin başvurusu usulüne uygun tebliğ edilmemiştir. İşe başlatılma başvurusu usulüne uygun şekilde tebliğ edilmeyen işverenin işe başlatma yükümlülüğünden söz edilemez. Davacı işe başlatılmak için işverene usulüne uygun başvuruda bulunmadan işverenin işe başlatma yükümlülüğü söz konusu olmaz. İş sözleşmesinin feshi işverenin işe başlatma yükümlülüğünü yerine getirmemesi suretiyle gerçekleşir. İş sözleşmesinin feshedilip edilmediği ortaya çıkmadan feshe bağlı hakların dava konusu edilmesi mümkün değildir. Buna göre dava konusu tazminat ve alacak bakımından dava açma koşulu gerçekleşmeden açılan davanın usulden reddi gerekir. Mahkemece yazılı şekilde davanın kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir*” (Yargıtay 22. H.D. 06.04.2012 1962/6570, SİMP, erişim tarihi: 21.10.2012).

[24] Manav'a göre notere işe başlama tebligatını gönderme amacıyla yapılan başvuru işçinin sürenin geçirilmesi nedeniyle hak kaybına uğramaması için yeterli sayılmalıdır, s. 350; Manavla aynı görüş Kılıçoğlu/Şenocak, s. 3; Yiğit, s. 1163-1164.

tarihinin, başvuru tarihi olarak kabul edilmesi, bahsedilen ihtimallerde işçi açısından başvuru yükümlülüğünün yerine getirildiği, işveren açısından da işe başlatma yükümlülüğünün henüz başlamadığı bir duruma yol açar. Hâlbuki kanun koyucu işçinin başvurusunu takiben, işverenin işçiyi işe başlatma süresinin başladığını düzenleyerek süreçte bir devamlılık benimsemiştir. Görüldüğü üzere işçinin başvurunun notere yapılmasıyla müracaatın yapıldığını kabul eden görüşler ile başvurunun süresi içinde işverenin hâkimiyeti alanına girmesi gerektiğini savunan görüşler^[25] sorunların halli için tatmin edici bir çözüm ortaya koyamamaktadır. Bu nedenle tebligatın usulsüz olduğunun işçi tarafından öğrenildiği tarihten itibaren başvuru süresi yeniden başlamalı, başvuru süresi içerisinde olması ve muhataba usulüne uygun şekilde ulaşması koşuluyla notere ya da postaneye yapılan başvurunun postada gecikmesine olumsuz neticeler bağlanmamalı, tebligatın yapılamaması halinde ise işçinin durumu öğrendiği tarihten, örneğin noterden tebliğ şerhi aldığı tarihten itibaren başvuru süresi yeniden başlamalıdır. Böylece tarafların hak ve yükümlülüklerine, işleyişte ortaya çıkabilecek olumsuzlukların değil tarafların iradelerinin yön vermesi sağlanır. Yargıtay başvurunun postada gecikmesinden işçinin sorumlu olmayacağına hükmederek sorunun çözümü yönünde bir adım atmıştır^[26].

b) Başvurunun Muhatabı

İşçi işe başlamak için yapacağı başvuruyu kendisini çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yapmalıdır. İşçi, asıl ve alt işveren ilişkisinin söz konusu olduğu bir durumda bağlı olduğu işverene başvurmalıdır. İşçinin alt işverene başvurması gerekirken asıl işverene, işyerini devralan yerine devreden işverene yaptığı başvuru, Yargıtay tarafından geçersiz başvuru olarak değerlendirmekte ve başvuru süresinin geçtiği kabul edilmektedir. Bu içtihatlar hak kayıplarına yol açtığı ve işçiyi koruma amacıyla bağdaşmadığı gerekçeleriyle eleştirilmekte^[27] ve sorunun halli için başvurunun tekrar yapılabilmesi önerilmektedir^[28]. Gerçekten de işçiye asıl muhatabı öğrendiği tarihten itibaren tekrar başvuru yapma olanağı verilmesi, hakkaniyete uygun olacaktır.

[25] Bkz. Yiğit, s. 1163 dn. 94.

[26] “İşe iade yönündeki başvurunun on iş günü içinde işverene bildirmesi gerekmele birlikte, tebligatın postada gecikmesinden işçinin sorumlu olması düşünülemez” (Yargıtay 9. H.D. 10.04.2012, 10242/12156, SİMP, erişim tarihi: 21.10.2012).

[27] Manav, s. 348-349; Kılıçoğlu/Şenocak, s. 3; Kar, s. 796-797; Çil, s. 45-46, Yiğit, s. 1166-1167.

[28] Yiğit, s. 1166.

c) Başvurunun Şekli

İşverene yapılacak başvuruyu düzenleyen İş K. m. 21'de başvurunun şekli belirlenmemiştir. Başvuru herhangi bir şekle tabi olmadığından gerek yazılı gerekse sözlü olarak yapılabilir. İşverenin, işçiyi bir ay içinde işe başlatma yükümlülüğü, işçinin yazılı veya sözlü olarak işverene başvurduğu tarihten itibaren başlar^[29]. İşçi işverene yapacağı başvuruyu bizzat yapabileceği gibi vekili veya üyesi bulunduğu sendika aracılığıyla da yapabilir. Kanunda bunu engelleyen bir hüküm bulunmamaktadır^[30]. İşe iade başvurusu şahsa sıkı sıkıya bağlı haklardan olmayıp, vekâletmesinde özel yetki aranmaksızın işçinin avukatı tarafından yerine getirilebilir^[31]. Başvurunun yazılı şekilde (noter, taahhütlü mektup, işverene verilerek kayda alınan dilekçe, elektronik posta) yapılması ispat yükü işçide olduğundan önem arz eder^[32].

d) İşçinin Süresinde Başvuruda Bulunmaması

İşçi başvuru süresi içerisinde işverene başvurmazsa, işveren işe başlatma zorunluluğundan kurtulmuş ve buna ek olarak işveren tarafından yapılmış fesih de geçerli fesih haline gelmiş olur. Başvuruda bulunmama nedeniyle geçersiz fesih geçerli feshe dönüştüğünden işveren sadece geçerli feshin hukuki sonuçları ile bağlıdır. Diğer bir ifadeyle, taraflar arasındaki iş sözleşmesi geçerli fesih hükümlerine göre son bulmuş olacağından işçi koşulları varsa kıdem tazminatı, peşin ödeme yapılmamış ve bildirim sürelerine uyulmamışsa ihbar tazminatı ve diğer haklarını talep edebilir (m. 21/5)^[33].

[29] Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 949; Manav, s. 349-350; Kar, s. 795.

[30] "4857 sayılı Yasanın 21/5. maddesinde; <İşçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.> hükmüne yer verilmiştir. Anılan yasa maddesinde, işçinin şahsen başvuru yapması gerektiğine dair veya işçinin işe iade başvurusunun ekinde, kesinleşen işe iade kararının sunulmasının zorunlu olduğuna dair bir ibare bulunmamaktadır. İşçi, işe başlatılma konusundaki iradesini bizzat işverene iletebileceği gibi, vekili ya da üyesi olduğu sendika aracılığı ile de ulaştırabilecektir. Nitekim doktrinde de aynı görüş benimsenmiştir (O. Güven Çankaya-Doç. Dr. Cevdet İlhan Güney-Seracettin Göktepe: İşe İade Davaları; sayfa 256)." (YHGK. 17.06.2009, Esas: 2009/9-232 Karar: 2009/278, SİMP; erişim tarihi: 21.10.2012); Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 949; Günay, Cevdet İlhan: İş Kanunu Şerhi, 3. B. Ankara 2009 s. 1038; Yiğit, s. 1165; Aksi görüş Çil, s. 45.

[31] Yılmaz, Ejder: "İşe İade Başvurusunun Avukat Aracılığıyla Yapılabilirliği", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 14, Haziran 2009 s. 131-132; Aynı yönde Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 949-950; Manav, s. 350; Günay, s. 1038; Arslan-Ertürk, s. 1434; Yiğit, s. 1165.

[32] Yiğit, s. 1164.

[33] Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 950, 959; Aktay/Arıcı/Kaplan-Senay, s. 173; Süzek, s. 652; Manav, s. 403-404; Günay, s. 1040; Çil, Şahin: "Kesinleşen İşe İade Davasının Sonuçları" (ABD 2008/1), s. 45.

e) İşçinin Süresinde Yaptığı Başvurusunu Geri Alması

İşçinin yasal süresi içerisinde yaptığı başvuruyu geri alması mümkündür. Bu durumda işçinin davranışının -bir önceki başlıkta açıklandığı gibi- m. 21/5 gereğince hiç başvuruda bulunmamış gibi sonuç doğurması gerekir. Burada üzerinde durulması gereken konu, işçinin başvurusunu takiben işverenin işe başlatmak yönünde bir irade beyanında bulunup bulunmadığıdır^[34]. İşverenin henüz başvuruyu (icabı) kabul etmediği aşamada, başvurudan sonra gerçekleşen vazgeçme ile işverenin işe başlatmaya yönelik davetinden sonra yapılan vazgeçmenin hukuki sonuçları tamamen farklıdır. Çünkü işverenin işe başlatma beyanından sonra başvurunun geri alınması mümkün değildir. Birbirine uygun irade beyanları nedeniyle işveren işe başlatma yükümlülüğünü yerine getirmiş olur. Bu aşamadan sonra işverenin işe başlatmak istemesine rağmen işçinin işe başlamaktan vazgeçmesi söz konusudur.

f) İşverenin İşe Başlatmak İstemesine Rağmen İşçinin İşe Başlamaktan Vazgeçmesi

İşçinin işverenin işe başlatmak yönündeki irade beyanına rağmen işe başlamaktan vazgeçmesi halinde işçinin yaptığı tercihin hangi hükümler çerçevesinde ele alınacağı konusu kanunla düzenlenmemiştir. Bu konuda doktrinde iki yaklaşım vardır. İlkine göre işçi işe başlamaktan vazgeçerse, durumu başvuruda bulunmayan işçilerde olduğu gibi değerlendirilerek m. 21/5 uyarınca feshin geçerli sayılacağı ve işverenin ancak geçerli feshin sonuçları ile sorumlu olacağı ifade edilmektedir. İkinci ve katıldığımız yaklaşıma göre ise, işçinin işe başlama yönündeki irade beyanına işverenin kabul beyanıyla yanıt vermesi üzerine işçinin işe başlamaktan vazgeçmesi halinde bu durumun iş sözleşmesinin işçi tarafından feshedilmesi, yani istifa olarak kabul edilmelidir. Buna göre işçi istifa etmiş sayılacağından eğer peşin ücret ödemesi ya da kıdem tazminatı almışsa bunları iade etmesi gerekir. Öte yandan işçinin davranışı usulsüz fesih olarak değerlendirilerek bunun sonuçlarından da sorumlu tutulabilir. Ancak Yargıtay kanunda bu şekildeki bir yoruma cevaz verecek düzenleme olmadığı gerekçesiyle görüşü kabul etmemektedir. Fakat böyle bir sonuca ulaşmak için açık düzenlemeye ihtiyaç yoktur. İşçinin davranışından istifa sonucunu çıkarmak mümkündür. İşçinin işe başlamaktan vazgeçmesi istifa olarak kabul edildiğinde işçinin usulsüz fesih nedeniyle ihbar tazminatı ödemesi gündeme gelir^[35].

[34] Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 950-951; Manav, s. 405; Kılıçoğlu/Şenocak, s. 3; Yiğit, s. 1164.

[35] Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 950-951; Aktay/Arıcı/Kaplan-Senyen, s. 173; Manav, s. 405 vd.; Günay, s. 1041; Yiğit, s. 1168-1170; Sützek, davete rağmen işe başlamaktan vazgeçen işçinin iş güvencesi tazminatı ve en çok dört aylık boşta geçen süre ücretini talep etmesi mümkün olmakla birlikte, hiç başvurmayan işçinin alabileceği ihbar ve kıdem

Yargıtay, vazgeçme durumunda işçinin davranışının işe başlamamak olduğunu kabul ederek, işverenin yaptığı feshin geçerli bir feshin sonuçlarını doğuracağı, işçinin mahkemece karara bağlanan iş güvencesi tazminatı, boşta geçen süreye ilişkin ücret ve diğer hakları talep etmesinin mümkün olmayacağı görüşündedir. Ek olarak Yargıtay işe başlamaktan vazgeçmeyi istifa olarak kabul etmediğinden geçerli sayılan feshin bağlı olarak ihbar ve şartları varsa kıdem tazminatının işçiye ödenmesi gerektiğine hükmetmiştir^[36]. Yargıtay, işverene başvurarak askıdaki iş ilişkisinin hiç feshedilmemiş gibi devamını sağlayan işçinin davranışını istifa olarak kabul etmeyerek, Kanunu sistematiğine aykırı bir şekilde yorumlamış ve işçiye doktrinde yokluğundan şikâyet edilen^[37] sınırlı bir seçimlik hak tanıyarak, işe başlamaktan vazgeçerken bazı haklarını alma imkânı sağlamıştır.

2. İşverenin İşçiyi İşe Başlatma Zorunluluğu

Yargı merciinin geçerli nedene dayanmayan feshin geçersizliğine ilişkin kararından sonra işçi işe iade edilmiş olur. Bu bakımdan işverenin işçiyi işe başlatması, kanundan kaynaklanan bir zorunluluktur^[38]. İşveren, işçiyi başvurusundan itibaren bir ay içinde işe başlatmak zorundadır (m. 21/1). Bir aylık süreye uyulmaması halinde işveren ancak işçinin rızasıyla işçiyi işe başlatabilir. İşçinin rızası olmadan bir aylık süre geçtikten sonra yeniden işe başlatılması yeni bir iş ilişkisinin kurulmasıdır^[39].

tazminatlarını Yargıtay'ın görüşüne uygun şekilde alabileceği kanısındadır s. 652-653; Arslan-Ertürk, s. 1435-1436.

[36] “İşçinin işe iade yönündeki başvurusu samimi olmalıdır. İşçinin gerçekte işe başlamak niyeti olmadığı halde, işe iade davasının sonuçlarından yararlanmak için yapmış olduğu başvuru geçerli bir işe iade başvurusu olarak değerlendirilemez. İşçinin süresi içinde işe iade yönünde başvurusunun ardından, işverenin daveti üzerine işe başlamamış olması halinde, işçinin gerçek amacının işe başlamak olmadığı kabul edilmelidir. Başka bir anlatımla, işçi işverene hiç başvurmamış gibi sonuca gidilmelidir. Bu durumda işverence yapılan fesih, 4857 sayılı Yasanın 21 inci maddesinin beşinci fıkrasına göre geçerli bir feshin sonuçlarını doğurur. Bunun sonucu olarak da, işe iade davasında karara bağlanan işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süreye ait ücret ve diğer hakların talebi mümkün olmaz. Ancak, geçerli sayılan feshin bağlı olarak işçiye ihbar ve koşulları oluşmuşsa kıdem tazminatı ödenmelidir.” (Yargıtay 9. H.D. 14.10.2008, 29383/27243, SİMP, erişim tarihi: 21.10.2012); Aynı yönde Süzek, s. 652-653; Arslan-Ertürk, Arzu: “İşe İade Kararı ve İşverene Başvuruda Bulunma Koşulu” LİSGHD, 2009 S. 24, s. 1428-1429; Benzer kararlar için bkz. Ertağ, s. 484 vd.; İçtihadı yerinde bulan karar incelemesi için bkz. Arslan-Ertürk, s. 1437 vd.

[37] Bkz. Arslan-Ertürk, s. 1435-1436.

[38] Mollamahmutoglu/Astarlı, s. 946-947; Çelik, Nuri: İş Hukuku Dersleri, 20. B. İstanbul 2007, s. 236; Aktay/Arıcı/Kaplan-Seneyen'e göre işverenin işe başlatma zorunluluğunun doğması için işçinin başvuruda bulunması gerekir s. 173.

[39] Manav, s. 354.

Yukarıda da bahsedildiği üzere sonuçtaki görünüm işveren tarafından bir seçimin yapıldığını düşündürse de esasında işverenin işçiyi işe başlatmak ya da başlatmayarak tazminat ödemek gibi bir seçimlik hakkı söz konusu değildir^[40]. Eğer kanun koyucu işverene böyle bir seçimlik hak tanımak isteseydi işveren-işçi dengesini gözeterek işçiyi de benzer bir seçimlik hak tanıma yoluna giderdi. Bu nedenle Kanunun açıkça ifade ettiği bir durumdan aksi sonuçlar çıkarmak mümkün değildir^[41]. İşçi Kanununun belirlediği sürede işe başlamak üzere işverene başvurduğunda, geçersizliğine karar verilen fesih hükmünü yitireceğinden, işveren işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorunda kalır (m. 21/1)^[42].

İşverenin işe başlatma iradesine ilişkin cevabının tebligat sorunları nedeniyle gecikmesinden işveren sorumlu tutulamaz. İşçi bir aylık süre bittikten sonra eline geçen bildirimden sonra iki ilâ dört gün içinde işe başlamalıdır. Öte yandan işveren işe başlatma davetinde samimi olmalıdır. Sırf iş güvencesi tazminatı ödememek için yapılan çağrı işe başlatma daveti olarak kabul edilemez^[43].

Yargıtay, işe başlatmanın kâğıt üzerinde kalmaması ve gerçek anlamda bir işe başlatma sayılabilmesi için, işçinin fesihden önceki işine başlatılması ve bu görevi ile ilgili araç ve malzemenin kendisine verilmesi gerektiği görülmüştür^[44]. İşçinin eski işine iadesi mümkün değilse çalıştırılabileceği başka

[40] Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 946-947; Manav, s. 400; Aksi görüş Süzek, s. 650; Çelik, s. 237; Günay, s. 1040; Kar, s. 753; Arslan-Ertürk, s. 1432; Yiğit, s. 1160.

[41] Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 946-947; Manav, s. 400; Arslan-Ertürk de işçinin seçimlik hakkı olmamasının adil olmadığını ifade etmektedir s. 1433.

[42] Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 947-949; Aktay/Arıcı/Kaplan-Senyen, s. 173.

[43] “İşe iade yönündeki başvurunun on iş günü içinde işverene bildirmesi gerekmele birlikte, tebligatın postada gecikmesinden işçinin sorumlu olması düşünülemez. İşverenin de işçinin işe başlama isteğinin kabul edildiğini (1) ay içinde işçiyi bildirmesi gerekir. Tebligat sorunları sebebiyle bildirim süresi içinde yapılamaması halinde, bundan işveren sorumlu tutulamaz. İşverence yasal süre içinde gönderilmiş olsa dahi, işçinin bir aylık işe başlatma süresi aşıldıktan sonra eline geçen bildirim üzerine makul bir süre içinde işe başlaması gerekir. Burada makul süre işçinin işe daveti içeren bildirim anında işyerinin bulunduğu yerde ikamet etmesi durumunda en fazla iki günlük süre olarak değerlendirilebilir. İşçinin işe iadeyi içeren tebligatı işyerinden farklı bir yerde alması halinde ise, 4857 sayılı Yasanın 56 ncı maddesinin son fıkrasındaki izinler için öngörülen en çok dört güne kadar yol süresi makul süre olarak değerlendirilebilir. Bu durumda işçinin en fazla dört gün içinde işe başlaması beklenmelidir. İşverenin işe davete dair beyanının da ciddi olması gerekir. İşverenin işe başlatma amacı olmadığı halde işe başlatmama tazminatı ödememek için yapmış olduğu çağrı, gerçek bir işe başlatma daveti olarak değerlendirilemez” (Yargıtay 9. H.D. 10.04.2012, 10242/12156, SİMP, erişim tarihi: 21.10.2012); Yiğit, s. 1171-1172.

[44] “Dosya içeriğine göre, en son fesihden önce Marmara Bölge Şefi olarak görev yapan davacının davalı işveren tarafından dava açıldıktan sonra işe davet edildiği, davete icabet eden davacı işçinin işe başlamak için gittiği, ancak önceki görevine başlatılmaması, görevinde kullanılacak malzeme ve araçların verilmemesi nedeni ile itiraz ettiği, mahkemece davalı vekiline, davacının eski görevine başlatılıp başlatılmadığı konusunda SSK giriş kaydını, davacının görev tanımı belgesi ve araç tahsisi ile ilgili belgeleri sunması için bir celse mehil verildiği, verilen sürede sadece işe giriş bildirgesi sunulduğu, diğer kayıtların sunulmadığı anlaşılmaktadır. İş sözleşmesinin

bir işe başlatılması gerekir^[45]. İşçinin çalışma koşullarının değiştirilmesi veya ağırlaştırılması için İş K. m. 22'deki şartlara uyulması gerekir. İşçi farklı bir işe başlatılmak istendiğinde işçinin işe başlamaması haklı bir nedene dayanır^[46]. Ancak Yargıtay, önerilen işin niteliği, eski işe uygun olup olmadığı konusunda işçi ve tanıklarının beyanını yeterli bulmamış, bilirkişi marifetiyle mahallinde keşif yapılarak davacının işe başlamamasını haklı kılar bir neden olup olmadığını tespit edilmesi gerektiğine karar vermiştir^[47].

Yargıtay işe başlatmanın geçerli sayılabilmesi için herhangi bir şarta bağlanmaması gerektiği görüşündedir. İşçinin işe başlatılması için işverence bir koşul ileri sürülmesi halinde işçi koşula bağlı olarak işe başlamak zorunda değildir. Bu durumda işçinin işverence işe başlatılmamasının sonuçları uygulama bulur^[48].

feshinden sonra, feshin geçersizliği halinde, işçinin fesihden önceki görevine başlatılması ve bu görevi ile ilgili araç ve malzemenin verilmesi gerekir. Aksi halde gerçek anlamda tekrar işe başlatılmadan söz edilemeyecektir. Somut uyumsuzlukta, feshin geçersizliği istemi ile dava açan davacının, davalı işverence işe davet edilmesine rağmen, fesihden önceki işine başlatılmadığı, görevi ile ilgili araç ve malzemelerin verilmediği, böylece davetin kayıt üzerinde kaldığı, gerçek anlamda işe başlatılma bulunmadığı anlaşıldığından, feshin geçersizliği yanında, işe başlatmama tazminatının hüküm altına alınması gerekir. Mahkemece yazılı şekilde işe başlatmama tazminatı konusunda karar verilmesine yer olmadığına şekilde hüküm kurulması hatalı bulunmuştur” (Yargıtay 9. H.D. 19.11.2007, 22435/34423, SİMP, erişim tarihi: 21.10.2012); Mollamahmutoglu/Astarlı, s. 948; Manav, s. 353, 355-356; Kar, s. 804. Benzer kararlar için bkz. Yiğit, s. 1173 dn. 137.

[45] “Mahkemece yapılacak olan inceleme sonunda davacının başka bir işte değerlendirilmesinin mümkün olmadığı belirlendiği takdirde, işe iade isteğinin reddine dair hüküm kurulması gerekir. Davacının başka bir birimde çalıştırılmasının mümkün olduğunun tespiti halinde ise, davacının belirtilen işe iadesi yönünde karar verilmelidir. Gerçekten feshin son çare olması ilkesine uyulmadığı belirlenmesi durumunda işe iade kararı verilmesi gerekemekle birlikte, somut olayın özelliği gereği davacının şoförlük görevini ifa etmesinin mümkün olmadığı psiko-teknik değerlendirmeler sonunda belirlendiğinden, davacı işçinin eski işi yerine, çalıştırılması mümkün olan işe iadesi yönünde hüküm kurulması gerekir. Eksik incelemeyle karar verilmesi hatalı olup hükmün bu yönden bozulması gerekmiştir” (Yargıtay 9. H.D. 12.06.2007, 8740/18743, SİMP, erişim tarihi: 21.10.2012), Manav, s. 357-358; Günay, s. 1042; Kılıçoğlu/Şenocak, s. 4; Yiğit, s. 1173.

[46] Manav s. 359-360; Günay s. 1046; Kılıçoğlu/Şenocak s. 4; Kar s. 804; Yiğit s.173-1174.

[47] “Somut olayda yerel mahkemece yapılan inceleme hüküm kurmaya yeterli değildir. Davacıya önerilen işin niteliği, eski işine uygun olup olmadığı, davacının eskiden çalıştığı talaşlı imalat işinin devam edip, etmediği teknik bilirkişi marifetiyle mahallinde keşif yapıp araştırılarak davacının işe başlamamasını haklı kılar bir neden olup olmadığının tespiti ile sonuca gidilmesi gerekirken salt davacı tanıklarının beyanlarına göre yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir” (Yargıtay 9. H.D. 01.02.2011, Esas: 2009/3203, Karar: 2011/2173, SİMP, erişim tarihi: 21.10.2012); Mollamahmutoglu/Astarlı, s. 948 ve dn. 913.

[48] “Dosya içeriğine göre feshin geçerli bir sebebe dayanmadığı anlaşılmaktadır. Esasen davalı işverenin işe iade davasından sonra davacıyı işe başlatmak istemesi ve bu nedenle cevap dilekçesinde davanın konusuz kaldığından söz etmesi de feshin geçerli nedene dayanmadığının işverence de kabul edildiğini göstermektedir. Davalı işveren davacının işe iade edildiğini savunmuş ise de ileri sürülen koşullar nedeniyle davacının işe başlamadığı dosyadan anlaşılmaktadır. İşe iade davasının Mahkemece kabulü ve işçinin süresi içinde başvurusu

IV. İŞVERENİN İŞÇİYİ İŞE BAŞLATMASI VE BAŞLATMAMASINA GÖRE GEÇERSİZ FESHİN SONUÇLARI

1. İşçinin İşe Başlatılması Halinde

a) İşverenin Boşta Geçen Süreye İlişkin Ücret ve Diğer Haklarının Ödenmesi

i) İşçinin Dava Sürerken İşe Başlatılması Halinde

Yargıtay, işçinin dava sürerken işe başlatılmasını, aksi ileri sürülmedikçe işverenin feshin geçersizliğini kabul etmesi olarak değerlendirerek, dava sırasında işe başlatmanın işçinin işverene başvurması şartının önceden gerçekleşmesi şeklinde kabul edilmesi gerektiğine ve işçinin boşta geçen ücret ve diğer haklarının ödenmesine karar vermiştir^[49]. Yargıtay sonraki tarihli aynı yöndeki bir kararında da işçinin dava sürerken işe başlatılması ile birlikte işe iade ve iş güvencesi tazminatına ilişkin taleplerinin konusuz kaldığına, davacı işçi açıkça feragat etmemiş ve talebini geri almamışsa boşta geçen süreye ilişkin haklarının hüküm altına alınması gerektiğine hükmetmiştir^[50]. Görüldüğü gibi, Yargıtay,

halinde işçinin boşta geçen süre için en çok dört aylık ücret ve diğer haklarının ödenmesi, yukarıda anılan yasa hükmü gereğidir. Davalı işveren boşta geçen sürenin ücretsiz izinli sayılmasını kabul etme koşuluna bağlı olarak davacıyı işe başlatmak istemiştir. Davacı 08.09.2003 günü işyerine gitmiş, saat 16.00'ya kadar işyerinde çalışmadan bekletilmiş sonra işverenin söz konusu şartını duyunca ayrılmış ve bir daha işe gelmemiştir. Burada yasanın aradığı anlamda bir işe başlatmadan söz edilemez. Bu nedenle, davacının işe başlatıldığından söz edilerek davanın konusu kalmadığı gerekçesi ile karar verilmesine yer olmadığına şeklinde hüküm kurulması hatalı olduğundan 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/3.maddesi gereğince aşağıdaki şekilde hüküm kurulması gerekmektedir.”(Yargıtay 9. H.D. 21.06.2004, 3377/15404, SİMP, erişim tarihi: 21.10.2012); Süzek, s. 654-655; Günay, s. 1042.

[49] Yargıtay 9. H.D. 02.02.2005, 31715/2889 Legal IHSBGHD S. 6, 2005, Aktay/Arıcı/Kaplan-Seneyen, s. 174-175'dan naklen.

[50] “*Dosya içeriğine göre davacının iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedildiği davalı işverence kanıtlanmış olmadığından feshin geçersizliğine karar verilmiş olması isabetlidir. Ancak, dosya içeriğine göre davacının yargılama sırasında işe başlatıldığı anlaşılmaktadır. Dairemiz uygulamasına göre dava devam ederken, davacının işe başlatılmış olması, aksi ileri sürülmedikçe, davalı işverenin feshin geçerli bir sebebe dayanmadığını kabul ettiği şeklinde değerlendirilmeli ve bu nedenle feshin geçersizliğine karar verilmelidir. Bu durumda, davacının işe iadesi ve işe başlatmama tazminatına ilişkin talep konusuz kaldığı kabul edilmelidir. Buna karşılık, davacı işçi, açıkça feragat etmemiş yada talebini geri almamış ise boşta geçen en çok dört aylık ücret ve diğer haklarının hüküm altına alınması gerekir. Dosya içeriğine göre davacı işe başlatıldıktan sonra söz konusu ücret ve diğer haklarından açıkça feragat etmemiştir. Bu nedenle, boşta geçen süre ücreti ve diğer haklarının hüküm altına alınması gerekir. Mahkemece davacının işe başlatıldığı hususu göz önünde bulundurulmaksızın hüküm kurulmuş olması hatalı olmuştur” (Yargıtay 9. H.D. 10.03.2008, 3175/4341, SİMP, erişim tarihi: 21.10.2012);*

işe iade davası konusuz kaldığında, tespit davası eda davasına dönüştüğünden boşta geçen süreye ilişkin hüküm kurulabilmesi için taleple bağıllık prensibini benimsemiştir^[51].

İşçinin dava sürerken işe başlatılması bir nevi sulh niteliğinde olduğundan, taraflar işe iadeyi öngören sulh sözleşmesine göre karar verilmesini istemelerine rağmen (HMK m. 315) işçi boşta geçen süreye ilişkin ücret ve diğer haklardan sulh sırasında vazgeçmemiş ve taraflar sulh kapsamında bu konularda anlaşmaya varamamışlarsa, anlaşamadıkları hususlarda mahkemenin karar vermesini talep edebilirler. Bu bakımdan Yargıtay'ın yargılama sırasında işçinin işe başlatılmasına ilişkin benimsediği uygulama, HMK'da mahkeme içi sulh için benimsenen usule uygundur.

ii. İşçinin Yargılama Devam Ederken Başka İşte Çalışması Halinde

Yargıtay boşta geçen süreye ilişkin ücret ve diğer hakların ödenmesi açısından işçinin yargılama devam ederken başka bir işyerinde çalışıyor olması durumunu, işçinin eski işine başlamak için başvuruda bulunmasına rağmen işe başlatılıp başlatılmaması durumlarına göre iki şekilde çözüme kavuşturmuştur. Buna göre, işçi başvuruda bulunmasına rağmen başka bir yerde çalıştığı için davet edildiği işe başlamsa boşta geçen süre ücreti ve diğer haklara ilişkin talepte bulunamaz^[52]. Fakat işçi boşta geçen sürede başka işyerinde çalışıyor olmasına

Kılıçoğlu/Şenocak s. 3; Günay'a göre bu durumda mahkeme tespitle yetinmeyip boşta geçen süreye ilişkin ücret ve diğer hakların ödenmesi şeklinde bir eda hükmü vermelidir. Günay, s. 1043.

[51] Taleple bağıllık ile ilgili görüşler için bkz. Manav, s. 365.

[52] “İşçinin işe iade yönündeki başvurusu samimi olmalıdır. İşçinin gerçekte işe başlamak niyeti olmadığı halde, işe iade davasının sonuçlarından yararlanmak için yapmış olduğu başvuru geçerli bir işe iade başvurusu olarak değerlendirilemez. Başka bir anlatımla, işçinin süresi içinde işe iade yönünde başvurusunun ardından, işverenin daveti üzerine işe başlamamış olması halinde, işçinin gerçek amacının işe başlamak olmadığı kabul edilmelidir. Bu durumda işverence yapılan fesih, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21/5. maddesine göre geçerli bir feshin sonuçlarını doğurur. Bunun sonucu olarak da, işe iade davasında karara bağlanan işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süreye ait ücret ve diğer hakların talebi mümkün olmaz. Ancak, geçerli sayılan feshin bağı olarak işçiye ihbar ve koşullar oluşmuşsa kıdem tazminatı ödenmelidir. Somut olayda işverenin daveti üzerine davacı bizzat işyerine gidip işe başlamamıştır. Davalının da kötü niyetle işe davet ettiği yönünde delil sunulmamıştır. İşe müracaat ettiği tarihte halen başka bir işyerinde çalışan davacının dosyadaki deliller itibarıyla işe başlama konusunda çalışma iradesi taşımadığı, samimi olmadığı anlaşılmalı isteminin reddi gerekirken kabulü hatalıdır.” (Yargıtay 9. H.D. 28.10.2009, Esas: 2008/11135 Karar: 2009/29540, SİMP, erişim tarihi: 21.10.2012); Süzek, s. 662; Diğer görüşler için bkz. Manav, s. 366 vd.; Arslan-Ertürk'ün katıldığı görüşe göre işçinin başka bir işe başladığını öğrenen işverenin işçinin bu durumunu ve işe başlamayacağını bilerek işe davet etmesi mümkün olduğundan işçiye de dava açarken işe iade ya da tazminat seçeneği tanınmalıdır, s. 1433.

rağmen işverene başvuruda bulunur ve işe başlatılmazsa, başka bir işyerinde çalışması ücret ve haklarını talep etmesini engellemez^[53].

iii. İşçinin Karar Kesinleştikten Sonra İşe Başlatılması Halinde

İş K. m. 21/3'e göre işveren işçiye kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için en çok dört aya kadar doğmuş ücret ve diğer haklarını ödeyecektir. Yargıtay iş güvencesi tazminatında olduğu gibi boşta geçen süreye ilişkin ücret ve diğer haklarla ilgili olarak da mahkemenin belirli bir tutara hükmetmemesi, sadece ödemenin belirlenmesine esas olmak üzere en çok dört aya kadar ay sayısına hükmetmesi gerektiği görüşündedir. Boşta geçen sürelerle ilişkin ücretin ödenmesinde Kanun, işçinin işe başlatılması veya başlatılmaması arasında bir fark gözetmemiştir. Mahkeme boşta geçen süreye ilişkin ücret ve haklara, işçinin talebiyle bağlı kalmaksızın re'sen hükmedecektir. Bu konuda mahkemeye takdir yetkisi tanınmamıştır. Buna karşılık işçinin işe başlatılması halinde iş güvencesi tazminatı ödenmez (m. 21/1)^[54].

Boşta geçen süre dört aydan uzun sürse bile işçiye kanun gereğince en çok dört aylık ücret ve hakları ödenir. Bu düzenlemeyle ilgili olarak, en çok dört aylık sürenin yargılama süresi ve usulü dikkate alınarak belirlendiği; yargılamanın uzun sürmesi halinde tarafların çıkarlarını dengelemek üzere böyle bir düzenlemeye gidildiği; sınırlama getirilmesinin yargılamanın uzun

[53] "4857 sayılı İş Kanunu'nun 21/1 maddesine göre, feshin geçersizliğine karar verilmesi halinde işçinin başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmadığı takdirde işçiye en az dört, en çok sekiz aylık ücret tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur. Aynı maddenin 3. fıkrası uyarınca da, kararın kesinleşmesine kadar en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakların ödeneceği belirtilmiştir. Görüldüğü gibi gerek işe başlatmama tazminatının belirlenmesi ve gerekse boşta geçen süre ücret ve diğer hakların ödenmesi, işe başlatmama ve başvuru şartlarına bağlanmıştır. İşçinin yargılama sırasında ya da boşta geçen süre içerisinde başka bir işyerinde çalışması, bu tazminat ve boşta geçen süre ücret alacağını hiçbir şekilde etkilememektedir. Bir başka anlatımla işçinin boşta geçen süre içinde işe başlaması, işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücretinin daha az miktarda belirlenmesini gerektirmez. Anılan madde de bu yönde bir düzenlemeye yer verilmediğinden, davacı aleyhine yazılı şekilde, işe başlatmama tazminatının yasal sınırların altında 3 ay olarak belirlenmesi ile boşta geçen süre 4 aydan fazla olduğundan, düzenleme gibi 4 aya kadar ücret ve diğer hakların ödenmesi gerektiğine karar verilmesi gerekirken, 3 ay ile sınırlanması hatalı bulunmuştur" (Yargıtay 9. H.D. 22.01.2007, Esas: 2006/27673, Karar: 2007/117, SİMP, erişim tarihi: 21.10.2012); Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 958-959; Süzek, s. 661-662.

[54] "4857 sayılı İş Kanununda da düzenlenen ve feshin geçersizliğinin sonucuna bağlanan işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücret alacağı, davacının başvurusu ve davalının işe başlatmaması halinde uygulanması gereken tespit niteliğinde hükümler olduğundan, miktar belirtilmeksizin karar altına alınmalıdır. Ayrıca işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücreti talep olmasa da re'sen dikkate alınmalıdır" (Yargıtay 9. H.D. 28.10.2004, 7587/24487, SİMP, erişim tarihi: 21.10.2012); Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 957; Süzek, s. 654; Manav, s. 360-361; Taleple bağlılık ile ilgili görüşler için bkz. Manav, s. 365; Arslan-Ertürk, s. 1431-1432.

sürmesi nedeniyle hayatın olağan akışına uygun olmadığı gibi görüşler ileri sürülmüştür^[55]. Boşta geçen süreye ilişkin ücret ve diğer hakların dört ay ile sınırlandırılmasının anayasaya aykırılığını değerlendiren AYM, yargılama usulü ve süresi dikkate alındığında dört aylık sınırlamanın taraflar arasındaki hak ve yükümlülükler dengesinde bir ölçüsüzlüğe yol açmadığına hükmetmiştir^[56]. Bu karara rağmen doktrinde işçinin uzayan dava nedeniyle mağdur olduğu savunulmuş ve işe iade davalarının kanunda öngörülen süreden uzun sürmesi nedeniyle doğabilecek zararların en aza indirilmesi için işçinin işe tedbiren iade edilebileceği görüşü ileri sürülmüştür^[57].

Boşta geçen süreye ilişkin ücret alacağı işçinin işe iade kararının kesinleşmesinden sonra işçinin işverene süresinde başvurduğu anda muaccel olur. Bu alacak açısından davanın açıldığı tarihten itibaren faiz talep edilmesi ve talep gibi karar verilmesi doğru değildir^[58]. İşverenin m. 21/3 gereğince işçiye ödeyeceği ücretten “*giydirilmiş ücret*” anlaşılmalıdır^[59].

b) Fesihle Birlikte Peşin Ödenen Bildirim Süresine İlişkin Ücret ve Kıdem Tazminatının Mahsubu

İş K. m. 21/4 gereğince işçinin işe başlatılması halinde, işçiye peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı, işçiye boşta geçen süre için ödenecek en çok dört aya kadar doğmuş ücret ve diğer hakları için yapılacak ödemeden mahsup edilir. Yani işçi işe başlatılırsa, m. 21/3 gereğince mahkeme veya özel hakem kararının kesinleştiği tarihe kadar çalıştırılmadığı süre için en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve hakları için yapılması gereken ödemelerden varsa ihbar süresine ilişkin peşin ödeme ve kıdem tazminatının mahsubu gerekir. Mahsup sadece boşta geçen süre ücretinden yapılır, iş güvenliği tazminatından yapılmaz. İşçinin iade yükümlülüğü işe başlatıldığı tarihten itibaren başlayacağından mahsubun da bu tarihten itibaren yapılması gerekir. Dolayısıyla iade, bir işe başlatma koşulu olarak ileri sürülemez. Ödemeleri iade yükümlülüğü, işçinin işe başlamasıyla birlikte feshin geçersiz hale gelmesi ve iş akdinin hiç feshedilmemiş gibi devam etmesinden kaynaklanır. Hâlbuki ihbar

[55] Görüşler için bkz. Mollamahmutoglu/Astarlı, s. 958 ve Manav, s. 360 vd.; Özbek, Mustafa Serdar: “*İşe İade Davasında Davacı İşçinin Tedbiren İşe İadesi*” Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2012/ 4 (35), s. 11 vd.

[56] AYM 18.12.2008, Esas: 2005/2, Karar: 2008/181, SİMP, erişim tarihi: 21.10.2012.

[57] Özbek, s. 11 vd.

[58] “*Öte yandan en çok 4 aylık ücret alacağı işçinin işverence işe başlatılmaması halinde muaccel olacağından faiz başlangıcı da bu tarih olmalıdır. Yazılı şekilde ücret alacağına dava tarihinden itibaren faiz yürütülmesi de hatalıdır*” (Yargıtay 9.H.D. 06.11.2003 18733/18729, SİMP, erişim tarihi: 21.10.2012); Başka kararlar için bkz. Manav, s. 364, 377 vd.; Mollamahmutoglu/Astarlı, s. 955, 959; Günay, s. 1040.

[59] Mollamahmutoglu/Astarlı, s. 959; Manav, s. 362.

süresine ilişkin peşin ödeme ve kıdem tazminatı, iş sözleşmesinin sona ermesi nedeniyle yapılan ödemelerdir^[60]. Doktrinde işe başlatılan işçinin kıdem tazminatını iade etmemesi halinde bu tutara mevduata uygulanan en yüksek faizin uygulanması gerektiği ifade edilse de^[61] bu görüşe kanunun faiz öngörmediği hallerde yasal faiz uygulanması gerektiğinden katılmak mümkün değildir.

Yargıtay'a göre, iş akdinin bildirim süresi tanınmak ve bu süre zarfında işçi çalıştırılmak suretiyle feshinin geçersiz olduğunun tespiti halinde, işçi bildirim süresi içerisinde çalışarak işverene olan iş görme yükümlülüğünü yerine getirmiş olduğundan bildirim süresine ilişkin ücretin iadesi ya da boşta geçen süre ücretinden mahsubu mümkün değildir^[62].

c) İşçinin İşe Başlatıldığı Tarihe Kadar Geçen Sürenin Kıdemine Sayılması

Her ne kadar işçi işe başlatıldığı tarihe kadar çalıştırılmadığı en çok dört aya kadar ücret ve diğer haklarını talep edebilse de doktrinde haksız fesih nedeniyle işçinin işe başlatıldığı tarihe kadar çalıştırılmadığı sürenin tamamının kıdemine sayılması gerektiği savunulmaktadır. Bu görüş temelini feshin geçersizliğine karar verilmesi nedeniyle iş sözleşmesinin hiç feshedilmemiş olmasından almaktadır^[63]. Fakat Yargıtay bu görüşü benimsememekte, boşta geçen en çok dört aylık süre için işçinin çalışması devam ediyormuş gibi ücret ve diğer hakların belirlenmesi gerektiğini kabul etmektedir^[64].

2. İşçinin İşe Başlatılmaması Halinde

İşverenin işçiyi işe başlatma zorunluluğu mutlak bir zorunluluk değildir. Bu durum feshin geçersizliğinin mutlak bir geçersizlik olmamasından kaynaklanır. İşveren gerek açıkça reddederek gerekse üstü kapalı olarak işçiyi işe

[60] Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 952, 959; Süzek, s. 655; Manav, s. 382 vd.; Günay, s. 1051-1052; Kar, s. 806.

[61] Aktay/Arıcı/Kaplan-Senyen, s. 174.

[62] "... bildirim öneli tanınmak suretiyle gerçekleşen fesih geçersiz sayıldığından, işçi, önel için de işverene olan iş görme borcunu yerine getirmiş olduğundan bildirim sürelerine ait ücretin iadesi ya da mahsubu mümkün değildir" (Yargıtay 9. H.D. 13.05.2008, Esas: 2007/42521, Karar: 2008/12221, SİMP, erişim tarihi: 21.10.2012); Manav, s. 383-384.

[63] Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 953, 958; Manav, s. 351 vd.; Kar, s. 807; Doktrindeki farklı görüşler için bkz. Manav, s. 380 vd.

[64] "Boşta geçen süreye ait en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklar için ise feshi izleyen dönem ücretlerine göre hesaplama yapılmalıdır. Geçersiz sayılan fesih tarihinden sonra boşta geçen en çok dört aylık sürede işçinin çalışması devam ediyormuş gibi ücret ve diğer haklar belirlenmelidir. Boşta geçen en çok 4 aya kadar süre içinde ücret zammı ya da yeni bir toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girdiğinde, her iki dönem için ayrı ayrı hesaplamaya gidilmelidir" (Yargıtay 9. HD. 28.12.2009, 34595/37899, SİMP, erişim tarihi: 21.10.2012).

başlatmayarak iradesini sergileyebilir^[65]. Ne şekilde olursa olsun işe başlatma yükümlülüğünün yerine getirilmemesinin bazı sonuçları vardır.

a) İşverenin İşçiyi İşe Başlatmamasının Yeni Bir Fesih Olması

Mahkeme veya özel hakem tarafından feshin geçersizliğine karar verildikten sonra iş sözleşmesi hiç feshedilmemiş gibi devam ettiğinden, işverenin işçiyi işe başlatmaması işverenin temerrüde düşmesi olarak değil ancak yeni bir fesih olarak değerlendirilebilir. Yeni feshin geçersizliği ileri sürülemez de fesih ile birlikte işe başlatılmayan işçiyi bildirim süresi verilmemiş ya da bildirim süresine ilişkin ücret peşin ödenmemişse bu sürelerle ilişkin ücretin ve şartları varsa kıdem tazminatının da ödenmesi gerekir. Bu ihtimalde iş akdi, işveren için öngörülen bir aylık işe başlatma süresinin dolmasından itibaren ya da işverenin işçiyi işe başlatmayacağına dair bildirim ile feshedilmiş olur^[66].

İşveren, işçiyi işe başlatmayacağını bildirdikten kısa bir süre sonra işçiyi işe başlamak üzere davet ederse, bu davet feshin geçersizliğine ve işe iadeye ilişkin sonuçları ortadan kaldırmaz. Bu durumda işçi ile işveren arasında yeni bir iş ilişkisi kurulmuş olur^[67].

b) İşverenin İş Güvencesi Tazminatı Ödeme Yükümlülüğü

İş K., işe başlatma yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverenin, yeni bir davaya gerek kalmaksızın işçiyi ödeyeceği iş güvencesi tazminatının, işçinin en az dört en çok sekiz aylık ücreti tutarında olacağını düzenlemiştir (m. 21/1). Bu tazminatın kaç aya karşılık geleceği, işçinin iş akdinin geçerli olmayan nedenle feshedildiğine dair kararlar birlikte mahkeme tarafından re'sen belirlenir.

[65] Yiğit, s. 1170-1171.

[66] Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 953; Aktay/Arıcı/Kaplan-Senyen, s. 175; Süzek, s. 655-656; Manav, s. 386-387; Günay, s. 1044; Yiğit, s. 1175-1176.

[67] "Davalı tarafça temyiz edilmeyen ilk karar esas alınarak 21.1.2004 tarihinde işverene işe başlatılması yönünde noterden ihtarname çekmiştir. Davalı taraf 9.2.2004 tarihinde bu ihtarname vermiş olduğu gerekçesi ile olumsuz cevap vermiştir. Davalı taraf kendisi yönünden kesinleşen kararın tebliğine rağmen işe başlatmama iradesini ortaya koymuştur. Feshin geçersizliği ve işe iadeye ilişkin kısmın kesinleşmesi ve bu tarihten itibaren 10 gün içinde başvuruda bulunulması karşısında bir aylık süre içinde talebin reddedilmesi söz konusu olduğundan dosyanın Yargıtaya gidip gelmesine ilişkin istenilen bir hakkin ortadan kaldırılmasına sebep oluşturmaz. Gerçekten davacı kendisine düşen görevi yerine getirmiş, işveren sonucuna katıldığı için temyiz etmeyerek kendisi aleyhine kesinleşen işe iade kararını yerine getirmediği gibi ilk kararda belirlenen dört aylık işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücretini icra takibi sonucu ödemiştir. Öte yandan işe başlatmama iradesini ortaya koyan davalının şekil yönünden değiştirilen karar üzerine paraya dönüşen haklarını isteyen davacıyı işe davet etmesi objektif iyiniyet kurallarına aykırı olduğu gibi, iş sözleşmesi işe başlatmama iradesini davacıya bildirdiği tarihte sona ermiş olduğundan yeni bir hizmet akti teklifinin kabul edilmemesi feshin geçersizliği ve işe iadeye ilişkin kararın sonuçlarını ortadan kaldırmaz" (Yargıtay 9. H.D. 28.12.2006, 15281/35118, SİMP, erişim tarihi: 21.10.2012); Manav, s. 387.

Ancak Sendikalar Kanunu m. 31/6 sendikaya üye işçiler bakımından farklı bir düzenlemeye gitmiştir. Buna göre işveren sendikaya üye işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya farklı sendikalara üye olan işçiler arasında, işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesinde, işçinin ücret, ikramiye ve primlerinde, sosyal yardım ve disiplin hükümlerinde ve diğer hususlara ilişkin hükümlerin uygulanmasında veya çalıştırmaya son verilmesinde herhangi bir ayırım yaparsa ve işçiler, sendika üyesi olup olmamalarından, iş saatleri dışında veya işverenin rızası ile iş saatleri içinde, işçi sendika veya konfederasyonlarının faaliyetlerine katılmalarından dolayı işten çıkarılırlar veya herhangi bir nedenle farklı muameleye tâbi tutulurlarsa, işçinin ücretinin bir yıllık tutarından az olmamak üzere bir tazminata hükmedilir^[68].

Mahkeme iş güvencesi tazminatını re'sen belirleyebilecek olmasına rağmen bu yetkisi sınırsız değildir. Mahkeme iş güvencesi tazminatını belirlerken, iş sözleşmesinin sona erme nedenleri ile işçinin kıdemini hesaba katmalı ve takdirine esas gerekçelerini de her olaya özgü olarak kararında açıklamalıdır. Yargıtay gerekçe gösterilmeksizin alt ve üst sınırdan tazminat ödenmesine ilişkin yerel mahkeme kararlarını hatalı bularak bozmaktadır. Yargıtay'a göre tazminatın belirlenmesinde mahkemenin sadece ödeme yapılması gereken ay sayısına karar vermesi yeterli olup, ödenecek tutarın kararda somutlaştırılmasına gerek yoktur. Buna ek olarak Yargıtay, iş güvencesi tazminatına hükmedilebilmesi için işçinin talebine gerek olmadığına, tazminatın işçinin brüt çıplak ücreti (temel ücret) üzerinden hesaplanacağına, ikramiye diğer sosyal hakların hesaplamada dikkate alınmayacağına hükmetmiştir^[69]. Fakat doktrinde işçiye ödenecek iş

[68] Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 953; Aktay/Arıcı/Kaplan-Seneyen, s. 175; Süzek, s. 657-658; Manav, s. 389; Günay, s. 1053-1054; Çelik, s. 236; Kılıçoğlu/Şenocak, s. 6; Yiğit, s. 1183, sendikal tazminata ilişkin görüşler s. 1188-1189.

[69] “Ancak, işçinin başvurusu üzerine işverence işe başlatılmaması halinde ödenecek olan tazminatın gerekçe dahi belirtilmeden üst sınırdan belirlenmiş olması doğru değildir. 4857 sayılı İş Kanununun 21/1. maddesinde anılan tazminatın alt ve üst sınırları belirtilmiş olup bu iki sınır arasında davacının kıdem ve fesih nedeni gibi hususlar dikkate alınarak tazminat belirlenmelidir. Somut olayda, davacının hizmet süresi 4 yıl 4 ay 4 gün olup tazminatın alt sınırdan ayrılmasını gerektirecek nedenler bulunmamaktadır. Öte yandan Dairemiz uygulanmasına göre söz konusu tazminatın kaç aylık ücret tutarında olacağına belirlenmesi yeterli olup ayrıca rakam olarak miktarın belirtilmesine gerek bulunmamaktadır” (Yargıtay 9. H.D. 29.01.2004, Esas: 2003/23029 Karar: 2004/1414, SİMP, erişim tarihi: 21.10.2012). “Mahkemece verilen feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine ilişkin karar dosya içeriğine, usul ve yasaya uygun bulunmuştur. Ancak; 1475 sayılı Kanunun 4773 sayılı Kanunla değişik 13/D maddesinde tazminatın alt ve üst sınırları gösterilmiştir. Davacının kıdemi 4 yıl 6 ay 12 gündür. Buna göre gerekçe dahi gösterilmeden tazminatın alt sınırdan ayrılarak 8 ay olarak belirlenmesi fazladır. Tazminat miktarı belirlenirken davacının brüt ücreti üzerinden hesaplanma yapılmalı; ikramiye ve diğer sosyal haklar dikkate alınmamalıdır” (9. H.D. 06.11.2003 18733/18729, SİMP, erişim tarihi: 21.10.2012); Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 954-955, 957; Süzek, s. 658-659; Kılıçoğlu/Şenocak, s. 5; Çelik, s. 237; Günay, s. 1045, 1047; Manav, s. 391 vd.; Yiğit, s. 1184; Aktay/Arıcı/Kaplan-Seneyen'e göre “mahkeme feshin

güvencesi tazminatının giydirilmiş ücret üzerinden hesaplanması gerektiği yönünde görüşler de vardır^[70].

Yargıtay bir yandan iş güvencesi tazminatına hükmedilmesi için taleple bağlılık kuralının uygulanmayacağını kabul ederken, diğer yandan işçinin dava dilekçesinde iş güvencesi tazminatı talep ederken ifade ettiği ay sayısından fazla tazminata hükmedilmemesi gerektiğine karar vererek kendi içerisinde çelişkiye düşmüştür^[71]. Mahkeme tazminat istemi olmasa bile re'sen tazminata hükmedildiğine göre tazminatın belirlenmesinde takdirinin altında kalan talebi evleviyetle dikkate almayarak somut olayın gerekliliklerine göre talepten fazla tazminata karar verebilir.

Yargıtay 2008 yılından itibaren iş güvencesi tazminatının hükmedileceği ay sayısının belirlenmesinde işçinin kıdemi, fesih sebebi gibi kriterlere ek olarak her olayda objektif olarak uygulanabilecek kademeli bir kriter benimsemiştir. Buna göre Yargıtay, tazminatın belirlenmesinde yıllık ücretli izinle ilgili m. 53'teki kıdem sürelerini dikkate alınarak, altı ay ile beş yıl arasında kıdemi olan işçi için dört, beş yıl ile on beş yıl arasında kıdemi olan işçi için beş, on beş yıldan fazla kıdemi olan işçi için altı aylık ücreti tutarında işe başlatmama tazminatının verileceğine, fesih sebebine göre bu miktarların azami sınır olan sekiz aya kadar çıkabileceğine, işletme gerekleriyle yapılan fesihte, emeklilik nedeninin gösterilmesi ve davacının emekliliğe hak kazanması halinde işe başlatmama tazminatının alt sınırdan belirleneceğine hükmetmektedir^[72].

geçersizliğine karar verdiğinde işçinin işe başlatılması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirleyecektir". Aynı yazarlara göre, yargılamanın dört ayı aşması halinde mahkemenin işvereni sadece dört aylık tazminat ödemeye mahkûm etmesi şeklindeki uygulama doğru değildir s. 173-174.

[70] Aktay/Arıcı/Kaplan-Seneyen, s. 174.

[71] "4857 Sayılı Yasanın 21. maddesinin birinci fıkrasında işe başlatmama tazminatının alt ve üst sınırları gösterilmiş olup; bu sınırlar arasında işçinin kıdemi, fesih sebebi gibi hususlar nazara alınarak bir belirleme yapılmalıdır. Ancak, davacı sözü edilen düzenlemede belirtilen sınırlar arasında bir miktar belirterek talepte bulunmuş ise talep edilen miktardan fazlasına hükmedilmemelidir. Başka bir anlatımla, davacı işe başlatmama tazminatını 4 aylık ücret tutarı olarak istemek suretiyle kendisini bağlamıştır. Kaldı ki, davacının kıdemine ve fesih nedenine göre işe başlatmama tazminatı konusunda alt sınırdan uzaklaşmayı gerektiren bir durum da dosyada bulunmamaktadır. Buna göre, davacı için anılan tazminatın 5 aylık ücret tutarı olarak belirlenmesine karar verilmesi hatalıdır" (Yargıtay 9. H.D. 20.11.2006, 22029/30614, SİMP, erişim tarihi: 21.10.2012); Aynı kararla ilgili eleştiriler için bkz. Yiğit, s. 1187 ve dn. 209.

[72] "4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesi uyarınca, mahkemece feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işçinin başvurusu üzerine işveren tarafından bir ay içinde işe başlatılmaz ise, işçiye ödenmek üzere en az 4, en çok 8 aylık ücreti tutarında tazminatın belirlenmesi gerekir. Dairemizin yerleşik uygulaması gereği, iş güvencesi niteliğindeki bu tazminat işçinin kıdemi, fesih sebebi gibi olgular dikkate alınarak belirlenmelidir. Maddenin alt ve üst sınırları aşılamaz. Üst sınırın aşılmasının tek istisnası 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 31. maddesindeki sendikal nedenle yapılan feshlerdir. Bu maddede sendikal neden halinde işe başlatmama

İşçi, işe iade edilmesine ilişkin karar kesinleştikten sonra on gün içinde işverene başvurarak işe başlatılmasını talep eder. İşveren işçiyi bir ay içinde işe başlatmazsa, iş güvencesi tazminatı bir aylık sürenin dolduğu günden itibaren muaccel hale gelir. Bu nedenle iş güvencesi tazminatı için dava tarihinden itibaren faiz istenmesi mümkün değildir. Kanunda faize ilişkin düzenleme olmadığından istenebilecek faiz türü yasal faizdir^[73].

c) İşverenin Boşta Geçen Süreye İlişkin Ücret ve Diğer Hakları Ödeme Yükümlülüğü

Mahkeme veya özel hakem tarafından iş akdinin feshinin geçersizliğine karar verildikten sonra işe başlatılıp başlatılmadığına bakılmaksızın işçiye iş güvencesi tazminatı yanında ayrıca kararın kesinleşmesine kadar boşta geçen süre için en çok dört aya kadar ücret ve diğer hakları ödenir (m. 21/3). Davanın dört aydan uzun sürmesi nedeniyle işçi dört aydan fazla bir süre boşta kalsa bile ödenecek ücret ve diğer haklar sadece dört aya kadardır^[74]. Mahkeme boşta geçen süreye ilişkin ücret ve haklara, işçinin talebiyle bağlı kalmaksızın re'sen hükmedecektir. Bu konuda mahkemeye takdir yetkisi tanınmamıştır^[75].

tazminatının işçinin en az bir yıllık ücreti tutarında belirleneceği açıklanmıştır. Dairemizin uygulaması bu yöndedir. (08.04.2008 gün ve 2007/27773 Esas, 2008/7819 Karar sayılı ilamımız). Dairemiz yıllık ücretli izinle ilgili 53. maddedeki kıdem sürelerini dikkate alarak 6 ay ile 5 yıl arasında kıdemi olan işçi için 4, 5 yıl ile 15 yıl arasında kıdemi olan işçi için 5, 15 yıldan fazla kıdemi olan işçi için 6 aylık ücreti tutarında işe başlatmama tazminatın belirlenmesini öngörmekte, fesih sebebine göre bu miktarlarda azami sınır 8 aya kadar da çıkmaktadır. İşletme gerekleri ile fesihle emeklilik nedeninin gösterilmesi ve davacının emekliliğe hak kazanması halinde işe başlatmama tazminatı alt sınırdan belirlenmektedir. Dosya içeriğine göre somut uyumsuzlukta davacı işçinin davalıya ait işyerinde 8.5.1998-3.5.2011 tarihleri arasında çalıştığı, işverence gerçekleştirilen feshin geçerli nedene dayanmadığı anlaşıldığından feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesi isabetlidir. Ancak davacı işçinin kıdemine ve fesih nedenine göre mahkemece işe başlatmama tazminatının davacının 6 aylık ücreti tutarında belirlenmesi doğru bulunmamıştır. Bu tazminatın davacının 5 aylık ücreti oranında belirlenmesinin dosya içeriğine uygun düşecektir.” (Yargıtay 9. H.D. 18.04.2012, 10354/13611, SİMP, erişim tarihi: 21.10.2012); Mollamahmutoglu/Astarlı, s. 954.

[73] “Öte yandan en çok 4 aylık ücret alacağı işçinin işverence işe başlatılmaması halinde muaccel olacağından faiz başlangıcı da bu tarih olmalıdır. Yazılı şekilde ücret alacağına dava tarihinden itibaren faiz yürütülmesi de hatalıdır” (Yargıtay 9. H.D. 06.11.2003 18733/18729, SİMP, erişim tarihi: 21.10.2012); Mollamahmutoglu/Astarlı, s. 955, 959; Süzek, s. 659; Günay, s. 1047; Yiğit, s. 1184-1186.

[74] Süzek, s. 659-660; Manav, s. 352, 403; Kar, s. 755.

[75] “4857 sayılı İş Kanununda da düzenlenen ve feshin geçersizliğinin sonucuna bağlanan işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücret alacağı, davacının başvurusu ve davalının işe başlatmaması halinde uygulanması gereken tespit niteliğinde hükümler olduğundan, miktar belirtilmeksizin karar altına alınmalıdır. Ayrıca işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücreti talep olmasa da re'sen dikkate alınmalıdır” (Yargıtay 9. H.D. 28.10.2004, 7587/24487, SİMP, erişim tarihi: 21.10.2012); Mollamahmutoglu/Astarlı, s. 957; Özkes, s. 485; Süzek, s. 660; Çelik, s. 238; Yiğit, s. 1177-1178, 1179-1180.

Boşta geçen süreye ilişkin ücret alacağı, işçinin işe iade kararının kesinleşmesinden sonra işçinin işverene süresinde başvurduğu anda muaccel hale gelir. Bu alacak açısından davanın açıldığı tarihten itibaren faiz talep edilmesi ve bu yönde karar verilmesi doğru değildir^[76]. Boşta geçen süre ve diğer haklara, İş K. m. 34'de düzenlenen mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanmalıdır^[77]. İşverenin m. 21/3 gereğince işçiye ödeyeceği ücret ve diğer haklardan iş güvencesi tazminatından farklı olarak “*giydirilmiş ücret*” anlaşılmalıdır^[78].

Yargıtay'a göre işçi işverene başvurmasına rağmen başka bir yerde çalıştığı için davet edildiği işe başlamazsa boşta geçen süre ücreti ve diğer haklara ilişkin talepte bulunamaz^[79]. Fakat işçi boşta geçen sürede başka işyerinde çalışıyor olmasına rağmen işverene başvuruda bulunur ve işe başlatılmazsa, başka bir işyerinde çalışması ücret ve haklarını talep etmesini engellemez^[80].

İşçi boşta geçen sürede işsizlik sigortasından yararlanmışsa ayrıca boşta geçen süreye ilişkin haklarını almasının çelişkili olduğu, bu nedenle işsizlik sigortası ödeneğinin iade edilmesi gerektiği savunulmuştur^[81]. Fakat günümüzde yargı kararlarının kesinleşmesi çoğunlukla dört aydan daha fazla sürmektedir. İşçinin bu süre zarfında gelir getirici bir işte çalışmıyor olması işsizlik sigortası ödeneği alması için yeterli olup, uzayan boşta geçen süresinin telafisi için işsizlik sigortası ödemesinden yararlanması bir gerekliliktir^[82].

d) İşverenin İhbar ve Kıdem Tazminatı Ödeme Yükümlülüğü

İşveren işe başlatmadığı işçiye bildirim süresine ilişkin ücreti peşin ödemiş ve kıdem tazminatını da vermişse bu tutarlar işçide kalacaktır^[83]. İş K. m. 21/4, işçiye bildirim süresi verilmemişse veya bildirim süresine ilişkin ücreti peşin ödenmemişse, bu sürelerle ait ücret tutarının ayrıca ödeneceğini düzenlemiştir.

[76] “Öte yandan en çok 4 aylık ücret alacağı işçinin işverence işe başlatılmaması halinde muaccel olacağından faiz başlangıcı da bu tarih olmalıdır. Yazılı şekilde ücret alacağına dava tarihinden itibaren faiz yürütülmesi de hatalıdır” (Yargıtay 9. H.D. 06.11.2003, 18733/18729, SİMP, erişim tarihi: 21.10.2012); Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 955, 959; Süzek, s. 661; Manav, s. 377 vd., 403; Günay, s. 1050-1051; Kılıçoğlu/Şenocak, s. 5.

[77] Yiğit s. 1178.

[78] Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 959; Süzek, s. 660; Manav, s. 362; Günay, s. 1044; Yiğit, s. 1178.

[79] Yargıtay 9. H.D. 28.10.2009, Esas: 2008/11135 Karar: 2009/29540 (Karar metninin ilgili bölümü için bkz. III. 1. a, ii. dipnotları); Süzek, s. 662.

[80] Yargıtay 9. H.D. 22.01.2007, Esas: 2006/27673, Karar: 2007/117 (Karar metninin ilgili bölümü için bkz. III. 1. a, ii. dipnotları); Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 958-959; Süzek, s. 661-662.

[81] Süzek, s. 661; Diğer görüşler için bkz. Manav, s. 370 vd.

[82] Lehte ve aleyhte görüşler için bkz. Manav, s. 371-372; Aynı yönde Günay, s. 1050.

[83] Süzek, s. 657.

Buna ek olarak hak edilmesine rağmen verilmeyen kıdem tazminatı da işçiye ayrıca ödenmelidir^[84].

İşçinin işe başlatılmaması yeni bir fesih olduğundan bu feshin usulüne uygun olarak yapılması gerekir. Yani işçiye bildirim öneli tanınmalı ya da bildirim süresine ilişkin ücret peşin ödenerek fesih yapılmalıdır. İşçinin ihbar ve kıdem tazminatı yeni fesih tarihine göre hesaplanmalı, geçersiz fesih ile yeni fesih arasında geçen süre de işçinin kıdemine eklenerek bulunan kıdem tazminatı işçiye ödenmelidir^[85]. İşçiye geçersiz fesih nedeniyle ödenen bildirim süresine ilişkin ücret ve kıdem tazminatında, işe başlatmama tarihine kadar ortaya çıkan farklar da işçiye ödenmelidir^[86]. Bahse konu alacaklar işverenin işçiyi işe başlatmamasıyla muaccel hale geldiğinden fesih tarihinden itibaren faiz işletilmelidir^[87].

V. GEÇERSİZ FESHİN SONUÇLARINI DÜZENLEYEN HÜKÜMLERİN EMREDİCİ NİTELİĞİ

İş K. m. 21/6, bu maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerinin sözleşmeyle hiçbir şekilde değiştirilemeyeceğini, bu madde hilafına yapılan sözleşmelerin ilgili hükümlerinin geçersiz olacağını düzenlemiştir. Maddenin lafzından açıkça anlaşılacağı üzere düzenleme mutlak emredici niteliktedir. Hal böyle olunca aksi işçi lehine olsa bile iş sözleşmesiyle kararlaştırılmaz, işçinin iş güvencesine ilişkin haklarından önceden feragati geçersizdir. Buna karşın m. 21 karşıt anlamından, belirsiz süreli iş sözleşmeleri bakımından tarafların, iş

[84] Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 955-957; Aktay/Arıcı/Kaplan-Senyen, s. 175; Süzek, s. 657; Manav, s. 387-388.

[85] “İşçinin işe iade sonrasında başvurusuna rağmen işe başlatılmaması halinde, işe başlatılmayacağı 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 kesinleşmesine kadar geçecek olan en çok 4 aya kadar süre hizmet süresine eklenmeli, ihbar ve kıdem tazminatı ile izin hakkı bakımından çalışılmış gibi değerlendirilmelidir” (Yargıtay 9. H.D. 22.03.2010, Esas: 2008/22949, Karar: 2010/7943, SİMP, erişim tarihi: 21.10.2012); Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 956; Manav, s. 387-388, 1191.

[86] Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 956; Manav, s. 387-388; Yiğit, s. 1189.

[87] “İşçinin işe iade sonrasında başvurusuna rağmen işe başlatılmaması halinde, işe başlatılmayacağı sözlü ya da eylemli olarak açıklandığı tarihte veya bir aylık başlatma süresinin sonunda iş sözleşmesi işverence feshedilmiş sayılır. Hüküm altına alınan kıdem tazminatına feshin kesinleştiği tarihten itibaren faize hükmedilmesi gerekirken geçersiz sayılan fesih tarihinden itibaren faize hükmedilmesi de hatalı olup bozmayı gerektirmiştir” (Yargıtay 22. H.D. 03.04.2012, 2706/6206, SİMP, erişim tarihi: 21.10.2012); Manav, s. 388; Yiğit, s. 1192.

güvencesinin kapsamını belirleyen m. 18 hükmünü değiştirerek otuz işçiden az işçi çalıştıran işyerlerinin iş güvencesi kapsamında oluğunu ve altı aydan az kıdemi olan işçilerin iş güvencesinden yararlanacağını kararlaştırmaları, düzenlemenin nispi emredici niteliği nedeniyle imkân dâhilindedir^[88].

SONUÇ

Feshin geçersizliğinin sonuçlarıyla ilgili olarak uygulamada ortaya çıkan sorunların çoğunluğu Yargıtay tarafından içtihatla çözüme kavuşturulmuştur. Buna rağmen Yargıtay'ın, işçiyi koruma amacıyla bağdaşmayan ve ciddi hak kayıplarına neden olabilecek bazı içtihatları da bulunmaktadır. Özellikle usulüne uygun tebliğ edilmeyen başvurunun usulsüz başvuru kabul edilmesi, alt işverene yapılması gerekirken esas işverene yapılan başvurunun geçersiz başvuru sayılması gibi örnekler Yargıtay tarafından yeniden ele alınması gereken konulardır. Yargıtay'ın, işçinin taleplerinin reddine yol açan kararlar benimseyerek işverene bazı imkânlar tanımak yerine, tarafların gerçek iradelerinin ortaya çıkmasını ve sonuç doğurmasını sağlayacak içtihatlar ortaya koyması hakkaniyete uygun olacaktır.

[88] Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 960; Süzek, s. 662-663; Aktay/Arıcı/Kaplan-Seneyen, s. 172; Manav, s. 413-414; Çelik, s. 241.

KAYNAKÇA

- Aktay, A. Nizamettin/Arıcı, Kadir/Kaplan-Seneyen, E. Tuncay: İş Hukuku, 4. B. Ankara 2011.
- Aktepe, Sezin: "İşe İade Davalarının Medenî Usûl Hukuku İlkeleri Bakımından Değerlendirilmesi", DEÜHFED, Prof. Dr. Bilge Umar'a Armağan, İzmir 2009, s. 63- 101
- Arslan-Ertürk, Arzu: "İşe İade Kararı ve İşverene Başvuruda Bulunma Koşulu" LİSGHD, 2009 S. 24, s. 1429-1441.
- Ertabak, Ünal: İş Güvencesinin Kapsamı Geçerli/Geçersiz Feshin Sebepleri ve Fesih Usulü Geçersiz Fesih İtirazı ve Sonuçları, İstanbul 2012.
- Çelik, Nuri: İş Hukuku Dersleri, 20. B. İstanbul 2007.
- Çil, Şahin: "Kesinleşen İşe İade Davasının Sonuçları" (ABD 2008/1) s. 44-86.
- Günay, Cevdet İlhan: İş Kanunu Şerhi, 3. B. C. I, Ankara 2009.
- Kar, Bektaş: İş Güvencesi ve Uygulaması, Ankara 2009.
- Kılıçoğlu, Mustafa/Şenocak, Kemal; İş Kanunu Şerhi, 2. B. C. II İstanbul 2008.
- Kuru, Baki/Arslan, Ramazan/Yılmaz, Ejder: Medeni Usul Hukuku, 23. B. Ankara 2012.
- Manav, A. Eda: İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları, Ankara 2009.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin: İş Hukuku, 5. B. Ankara 2012.
- Özbek, Mustafa Serdar: "İşe İade Davasında Davacı İşçinin Tedbiren İşe İadesi" Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2012/ 4 (35), s. 11-39.
- Özekes, Muhammet: "İş Kanunu'nun 20. ve 21. Maddelerinin Medeni Yargılama ve İcra Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi", 75. Yaş Günü İçin Prof. Dr. Baki Kuru Armağanı, Ankara 2004, s. 479-514.
- Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 21.10.2012.
- Süzek, Sarper: İş Hukuku, 8. B. İstanbul 2012.
- Yılmaz, Ejder: "İşe İade Başvurusunun Avukat Aracılığıyla Yapılabilirliği", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 14 Haziran 2009.
- Yılmaz, Ejder: "İşe İade Davasında Verilen Hükümün İcra Takibine Konulması", Sicil İş Hukuku Dergisi. S. 17 Mart 2010.
- Yiğit, Yusuf: "İş Hukukunda Geçersiz Fesih Kavramı ve Geçersiz Fesih Üzerine İşe İade Başvurusu Yapan İşçinin İşverence İşe Başlatılmaması ve Sonuçları", Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, İstanbul 2011, s. 1143-1205.

KISALTMALAR

ABD	: Ankara Barosu Dergisi
AYM	: Anayasa Mahkemesi
B.	: Baskı
Bkz.	: Bakınız
C.	: Cilt
dn.	: Dipnot
H.D.	: Hukuk Dairesi
HMK	: Hukuk Muhakemeleri Kanunu
İş K.	: İş Kanunu
LİSGHD	: Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
m.	: Madde
s.	: Sayfa
S.	: Sayı
SİMP	: Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı
vd.	: ve devamı
YHGK	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu

