

KARAR İNCELEMESİ:

İŞE İADE DAVASI YARGILAMASI SIRASINDA İŞÇİNİN VEFATI HALİNDE BOŞTA GEÇEN SÜRE ÜCRETİ VE İŞ GÜVENCESİ TAZMİNATININ MİRASÇILARA ÖDENMESİ, YARGITAY HUKUK GENEL KURULU'NUN 16.09.2015 TARİHLİ ve E. 2013/2309- K. 2015/1761 SAYILI KARARI

** Hakemli Makale*

Alperen ÖZTÜRK
ORCID: 0000-0003-1513-6085

ÖZET

İş sözleşmesinin işveren tarafından geçersiz bir nedenle feshedilmesi halinde, 4857 sayılı İş Kanunu m. 20 kapsamında işçinin işe iade davası açma hakkı bulunmaktadır. Bu durumda işveren, feshin geçerli bir nedene dayandığını ispatlamalıdır. İş Kanunu m. 19'da ise, sözleşmenin fesih usulü gösterilmiştir. Buna göre, *“İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Ancak, işverenin 25 inci maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır.”*

Her ne kadar kanun koyucu m. 20/III hükmünde işe iade davalarının ivedilikle sonuçlandırılması gerektiğini düzenlemişse de mahkemelerin her geçen gün artan iş yükü nazara alındığında, işe iade davalarının oldukça uzun sürelerde kesinleştiği bilinmektedir. Öyle ki, kimi hallerde işçinin, açmış olduğu davanın sonucunu göremeden vefat ettiği dahi vakiadır. İşe iade davası sonucunda Mahkeme m. 21'e göre işçinin işe başlatılmamasının maddi sonuçları hakkında hüküm kurmaktadır. Ne var ki bu hükmün maddi sonuçlarının, özellikle de işe başlatmama tazminatının, işveren nezdinde doğabilmesi için, öncelikle işçinin kararın kesinleşmesinden itibaren 30 günlük süre içerisinde işe iade talebiyle işverene başvuru yapması gerekmektedir. Başvuru yapılmaması durumunda ise işveren maddi sonuçlarla bağlı olmaktan kurtulmaktadır. Bu kapsamda, işçinin yargılama

-
- Avukat- Konya Barosu.

128 İnceleme: HGK 16.09.2015 T., E. 2013/2309- K. 2015/1761 Sayılı Karar

devam ederken ölümü ihtimalinde, işverene başvuru şartının yerine getirilmesi mümkün olmaktan çıkacaktır. Böyle bir hâlde, başta mirasçılardan davaya devam edip edemeyecekleri sorunu olmak üzere, işverene başvuru şartının aranıp aranmayacağı önemli bir hukukî sorun olarak kendisini göstermektedir.

Çalışmada, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun işe iade davası yargılaması sırasında vefat eden işçinin mirasçılardan, boşta geçen sürelerle ilişkin öngörülen ücret ve hakların ödenip ödenmeyeceğine ilişkin vermiş olduğu karar incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Haksız Nedenle Fesih, İşe İade Davası, İşçinin Ölümü, Boşta Geçen Süre Ücreti, Mirasçılık Hakkı.

1. DAVANIN ÖZETİ

HGK kararına konu davada¹ davacı vekili; müvekkillerinin murisi T. G., Karacabey Asliye Hukuk (İş) Mahkemesinde açmış olduğu işe iade davasının kabul edildiğini ve kararın Yargıtay'ca onandığını, dava süresi içerisinde davalı kurumun muris T. G'yi işe başlatmadığını, dava Yargıtay aşamasında iken murisin vefat ettiğini, murisin ölümü nedeniyle işe başlatılmasının fiili olarak mümkün olmaması nedeniyle bu davanın açılması gerektiğini, fazlaya ilişkin hakları saklı kalmak kaydıyla 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. Maddesi uyarınca dört aylık ücreti tutarında tazminat olarak 5.000,00 TL ve çalışmadığı dönemlere ilişkin dört aylık ve sair haklarının toplamı olarak 8.000,00 TL olmak üzere toplamda 13.000,00 TL tazminatın davalı kurumdan alınmasına karar verilmesini istemiştir.

Davalı vekili; Karacabey Asliye Hukuk (İş) Mahkemesi'nin 2005/45 esas, 2006/477 karar sayılı ilamının tespit hükmü içeren bir dava olduğunu, davacının Yargıtay tarafından onanan bu kararın tebliğinden itibaren on gün içerisinde işyerine başvurması gerektiğini

¹ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu E: 2013/2309- K: 2015/1761 sayılı kararı, www.karararama.yargitay.gov.tr, Erişim Tarihi: 07.05.2022.

ancak bu başvurunun yapılmaması nedeniyle iş kanunundan kaynaklanan hak düşürücü sürenin oluştuğunu, davanın kabul edilmesi durumunda ise talep edilen miktarın yüksek olduğunu, faizin dava tarihi ve kanuni faizin talep edilebileceğini belirtip davacıların bu taleplerinin de reddini savunmuştur.

2. İLK DERCE MAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ

Mahkemece; Karacabey Asliye Hukuk Mahkemesinin 2005/45 esas, 2006/477 karar sayılı ilamı ile işe iadesine karar verilen davacılarının murisinin kararın Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 25/12/2006 tarih ve 2006/27248 esas, 2006/33882 karar sayılı ilamı ile onanma tarihinden önce işçinin 07/12/2006 tarihinde vefat ettiği, işe iade tazminatı için mahkeme hükmü gereği verilen ve kanuni şart olan işe müracaat ve ret şartının oluşmadığı, bu sebeplerle davanın reddi gerektiği yönünde hüküm kurulmuştur.

3. ÖZEL DAİRE KARARININ ÖZETİ

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 02.11.2012 gün ve 2012/19138 E. 2012/24156 K. sayılı kararıyla ilk derece mahkemesinin kararını esas yönünden bozmuştur:

“Davacı işçinin iş sözleşmesi 30.12.2004 tarihinde işyerinde yeniden yapılanma ve alt işveren uygulamasına gidilmesi nedeniyle feshedilmiştir. Davacının işe iadesine dair karar Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından 25.12.2006 tarihinde onanmıştır. Yargıtay ilamı davacı vekiline 21.02.2007 tarihinde tebliğ edilmiş ise de davacının 07.12.2006 tarihinde temyiz incelemesi sırasında vefat ettiği anlaşılmıştır. Davacı davayı açmayla işe iade iradesini belirtmiştir. Amaç, işe iade edilmek ve edilmemesi halinde akçalı haklardan yararlanmaktır. 4857 sayılı Kanun'un 21. maddesinin üçüncü fıkrasında belirtilen dört aya kadarki boşta geçen süreye ilişkin ücret ve diğer haklar işverenin işe başlatma veya başlatmamaya bağlı bir sonuç değildir. Ölüm olgusu bir hukuki ilişkide aleyhe olarak yorumlanmamalıdır. İşçi ölmeseydi ne tür davranışına üstünlük tanınacak idiyse, öngörülen bu davranışa hukuki sonuç bağlanmalıdır. Geçersiz fesih var ise ölüm tarihine

130 İnceleme: HGK 16.09.2015 T., E. 2013/2309- K. 2015/1761 Sayılı Karar

kadarki boşta geçen süre ücretine kanuni dört aylık sınırlama dikkate alınarak hükmetmelidir. Böyle bir sonuç genel olarak kanunun amacına da uygundur. Aksi halde işverenin haksız davranışı işçinin ölümü nedeniyle karşılıksız kalmaktadır. Böyle olunca işçinin ölümü feshi izleyen dört ay geçtikten sonra gerçekleşmiş olmakla, ölen işçinin mirasçılarında dört aylık süre için boşta geçen süreye ait ücret ve diğer hakların ödemesi gerekir. Mahkemece davanın boşta geçen süre ücreti bakımından davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir."

4. DİRENME KARARI

Bozma kararı üzerine yeniden yapılan yargılamada ilk derece mahkemesi önceki kararında direnmiştir.

5. HUKUK GENEL KURULU KARARI

Direnme kararı üzerine davacılar vekili tarafından temyiz edilen dava hakkında, Hukuk Genel Kurulu, şu şekilde karar vermiştir:

"Mahkemece; işe iade tazminatı için mahkeme hükmü gereği verilen ve yasal şart olan işe müracat ve red şartının oluşmadığı gerekçeleri ile davanın reddine karar verilmiştir. Hükmün davacılar vekili tarafından temyizi üzerine; Özel Dairece yukarıda belirtilen gerekçelerle bozulmasına oyçokluğu ile karar verilmiştir. Mahkemece, önceki kararda direnilmiş; hükmü davacılar vekili temyize getirmiştir.

Direnme yoluyla Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlık; işçinin ölümü feshi izleyen dört ay geçtikten sonra gerçekleşmiş olmakla, ölen işçinin mirasçılarında dört aylık süre için boşta geçen süreye ait ücret ve diğer hakların ödemesinin gerekip gerekmeyeceği noktasında toplanmaktadır. Öncelikle, dava konusu uyuşmazlığın yasal dayanağı ve koşullarının irdelenmesinde yarar vardır:

4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesinde; "... İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu

üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur. Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler. Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir. İşçi işe başlatılırsa, peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı, yukarıdaki fıkra hükümlerine göre yapılacak ödemeden mahsup edilir. İşe başlatılmayan işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse, bu sürelerle ait ücret tutarı ayrıca ödenir.

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. Bu maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri sözleşmeler ile hiçbir suretle değiştirilemez; aksi yönde sözleşme hükümleri geçersizdir..." hükmü yer almaktadır. Öte yandan; 4721 sayılı Türk Medeni Kanununun (TMK) "Hukukun uygulanması ve kaynakları" başlıklı 1.maddesi uyarınca, "... Kanun, sözüyle ve özüyle değındığı bütün konularda uygulanır. Kanunda uygulanabilir bir hüküm yoksa, hâkim, örf ve âdet hukukuna göre, bu da yoksa kendisi kanun koyucu olsaydı nasıl bir kural koyacak idiyse ona göre karar verir. Hâkim, karar verirken bilimsel görüşlerden ve yargı kararlarından yararlanır." TMK'nun "Kazanma" (mirasçılar tarafından) başlıklı 599. maddesi ise; Mirasçılar, miras bırakanın ölümü ile mirası bir bütün olarak, kanun gereğince kazanırlar. Kanunda öngörülen ayrık durumlar saklı kalmak üzere mirasçılar, mirasbırakanın aynı haklarını, alacaklarını, diğer malvarlığı haklarını, taşınır ve taşınmazlar üzerindeki zilyetliklerini doğrudan doğruya kazanırlar ve mirasbırakanın borçlarından kişisel olarak sorumlu olurlar.

Atanmış mirasçılar da mirası, mirasbırakanın ölümü ile kazanırlar. Yasal mirasçılar, atanmış mirasçılara düşen mirası onlara zilyetlik hükümleri uyarınca teslim etmekle yükümlüdürler." şeklindedir.

Görüldüğü üzere, 4857 sayılı Kanun uyarınca işverence yapılan feshin geçersizliği ve işe iadenin geçerlilik kazanabilmesi için işçinin yasal

132 İnceleme: HGK 16.09.2015 T., E. 2013/2309- K. 2015/1761 Sayılı Karar

süre içinde işe başlatılma isteğiyle işverene başvurusu gerekir. Başvuru koşulu yerine geldiği takdirde fesih geçersiz hale gelir. Ancak işçinin işe başlaması için işverenin başvurudan itibaren bir ay içinde onu işe başlatması beklenir. İşveren işçiyi mutlak biçimde işe başlatmak zorunda değildir, kanun işverene seçimlik hak tanıyarak, işçiyi çalıştırma veya maktu bir tazminat ödeyerek sözleşmeyi sona erdirme imkanı tanımaktadır.

Somut olayın incelenmesinde; Karacabey İş Mahkemesinde davacılar mirasbırakanının iş akdinin işveren tarafından 31.12.2004 tarihinde feshedildiğini, işverenin fesih nedeninin geçersiz olduğunu, İş Kanununun 22.05.2003 tarihinden itibaren yürürlüğe giren 18.,19.,20. ve 21. maddeleri gereğince işverenin hizmet akdinin geçersizliğine ve bu karar gereği kendisini bir ay içerisinde işe başlatmasına ve mahkeme kararının kesinleşmesine kadar dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarının ödenmesine ve süresi içerisinde işe başlatılmadığı takdirde kendisine karar tarihindeki ücreti üzerinden sekiz aylık ücreti tutarındaki tazminatın işten çıkış tarihinden itibaren yasal faiziyle kendisine ödenmesine karar verilmesini talep ederek dava açtığı, mahkemece yapılan yargılama sonunda 06.07.2006 tarihinde davanın kabulü ile iş akdinin feshinin geçersizliğine, işe iadesine, İş Yasasının 21.maddesi uyarınca davacının 1 ay içinde işe başlatılmaması durumunda 4 aylık ücreti tutarında tazminat ödenmesine, kararın kesinleşmesine kadar davacının çalışmadığı dönem için 4 aylık ücret ve diğer haklarının ödenmesine karar verildiği, davalı vekilinin temyizi üzerine Yargıtay 9. Hukuk Dairesince 25.12.2006 tarihinde onandı, onama ilamının davacı vekiline 21.02.2007 tarihinde, davalı vekiline ise 26.02.2007 tarihinde tebliğ edildiği ayrıca 25.12.2006 tarihinde kararın kesinleştiğine dair şerh verildiği ve davacılar mirasbırakanının 07.12.2006 tarihinde öldüğü anlaşılmaktadır. Yukarıda yapılan maddi ve hukuki açıklamalar doğrultusunda hemen belirtilmelidir ki; davacı işe iade davasını açarken feshin geçerli bir nedene dayanmadığını iddia etmiştir. Öyle ise, geçersiz fesih var ise ölüm tarihine kadarki boşta geçen süre ücretine kanuni dört aylık sınırlama dikkate alınarak hükmetmelidir. Böyle bir sonuç genel olarak kanunun amacına da uygundur. Konunun sosyal güvenlik haklarını da ilgilendirdiği tartışmasızdır. Zira dört aya kadar ücret ve diğer haklar yönünden Sosyal Güvenlik Kurumuna prim yatırılması ve ölen işçinin mirasçılarının buna göre sosyal güvenlik haklarından yararlanması gerekeğinde kuşku yoktur. Aksinin kabulü halinde geçerli nedene dayanmayan feshin tespiti ile yetinilmesi, ölen işçinin mirasçıları yönünden hiçbir imkan sağlamayacaktır. Yasa hükmü

yorumlanırken, Anayasanın hak arama özgürlüğünü düzenleyen 36. maddesine uygun yorumla, adalet bir olup bittiye getirilmemeli, davaların süratle ve ekonomik yollarla çabuk bitirilmesi kuralı yanında, hakkaniyet ve davada esas olan adaletin gerçeğe en uygun sağlanması amacı hiç bir zaman ihmal ve göz ardı edilmemeli, adaletin şekil hukukuna tercih edilmesi üstün görülmemelidir.

Hukuk Genel Kurulunda yapılan görüşmeler sırasında mahkeme gerekçeleri doğrultusunda direnme kararının onanması gerektiği ifade edilmiş ise de bu görüş Kurul çoğunluğu tarafından benimsenmemiştir. Bu durumda mahkemece, işçinin ölümü feshi izleyen dört ay geçtikten sonra gerçekleşmiş olmakla, ölen işçinin mirasçılara dört aylık süre için boşa geçen süreye ait ücret ve diğer hakların ödemesi gerekeceğine işaret eden ve Hukuk Genel Kurulunca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulması gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır. Bu nedenle, direnme kararı bozulmalıdır.”

6. KARŞI OY YAZISI

Karara muhalif olan üyelerce karşı oy yazısı yazılmıştır:

“Feshin geçersizliği davalarında üç aşama mevcuttur. Birincisi; mahkemenin feshin geçersizliğine karar vermesi, ikincisi; karar kesinleştikten sonra işçinin on işgünü içerisinde işe başlamak için işverene başvurması, üçüncüsü; işverenin işçiyi işe başlatma iradesini işçiye ulaştırmasıdır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21.maddesine göre mahkemece feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işçi kesinleşen kararın tebliğinden itibaren on iş günü içinde işe başlamak için işverene başvurmak 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. Buna göre işçinin işe başlatmama tazminatı ile çalıştırılmadığı en çok dört aylık ücret ve diğer haklara hak kazanması için kesinleşen işe iade kararının tebliğinden itibaren on iş gün içinde işe başlamak için işverene başvurmak zorundadır. Aksi halde, işverence yapılmış olan fesih geçerli hale gelir. Somut olayda davacı işçi yargılama sırasında ölmüş olduğuna göre işe başlamak için işverene başvurması imkansız hale gelmiştir. İşe başlatılma talebi inşai bir hak olup mirasçılar tarafından kullanılması mümkün değildir. Yasal düzenleme ve

Yargıtay'ın yukarıda açıklanmaya çalışılan uygulamaları göz önüne alındığında yargılama sırasında vefat eden işçinin, dava açmakla işe iade iradesini belirttiği amacın işe iade edilmek ve edilmemesi halinde akçalı haklardan yararlanmak olduğu gerekçesiyle, davaya devam eden mirasçılar yararına 4 aya kadar boşta geçen süre ücretine hükmedilmesi yukarıda açıklanan yasal düzenlemeye tamamen aykırı olmakla sayın çoğunluğun bozma yönündeki görüşüne katılmıyorum."

7. KARARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

7.1. Genel Olarak İşe İade Kavramı

"İşe iade" kavramı, İş Kanunu'nda tercih edilmiş bir terim değildir². İşe iade müessesesinin düzenlendiği m. 20'de "fesih bildirimine itiraz"dan bahsedilmektedir. Yargıtay içtihatlarında ve uygulamada ise işçinin bu hak arama talebi, "işe iade" kavramı ile ifade edilmiştir³.

İş Kanunu⁴ m. 18'de iş güvencesi hükümlerinden faydalanabilmenin şartları düzenlenmiştir. İş güvencesi hükümlerinden faydalanmak isteyen işçinin iş sözleşmesi, İş Kanunu hükümlerine tâbi olmalıdır. Ayrıca öngörülen diğer şartların da gerçekleşmesi gerekir. Bu şartlardan ilki, işyerinde en az otuz işçinin çalıştırılması şartıdır. İşyerinin tespiti İş Kanunu m.2/2'ye göre yapılacaktır. Otuz işçinin tespiti ise, işverene ait aynı iş kolundaki işyerlerinde iş sözleşmesi devam eden bütün işçiler göz önünde bulundurulurken yapılacaktır⁵. Ayrıca otuz işçinin tespitinde, kısmi veya belirli süreli çalışan işçilerin olması, mevsimlik işçilerin olması,

² **Melekoğlu Keser**, Burcu, İşe İade Davası, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2018, s. 153.

³ Aynı yönde bkz. Yargıtay 9. H.D. E. E. 2003/22636, K. 2004/534, www.lexpera.com.tr, Erişim Tarihi: 08.05.2022.

⁴ 10.06.2003 tarih ve 25134 sayılı Resmi Gazete.

⁵ **Damra Temel**, Didem/**Bayrak**, Yıldırım, İşçilik Alacakları- İş Güvencesi ve İş Yargılama Usulü, Seçkin Yayıncılık, 2.bs., Ankara 2022, s. 98; **Melekoğlu Keser**, s. 153-154.

kısmi süreli çalışan işçiler olması veya işveren vekili olmaları gibi ayrımlar yapılmaz⁶. Bu noktada önemli olan, fesih bildirim tarihi, iş sözleşmesi devam eden bütün işçilerin sayısının otuz olması gerektiğidir. Ancak, tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerinde ise bu sayı en az elli bir olarak düzenlenmiştir⁷. Otuz işçi çalışmasına dair hüküm, nispi emredici niteliktedir. Taraflar, bireysel iş sözleşmesine veya toplu iş sözleşmesine hüküm eklemek suretiyle, otuz işçi sayısında işçi lehine değişiklik yapabilir. Bu sebeple taraflar otuz işçiden daha az sayıda işçi çalışsa dahi, iş güvencesi hükümlerinin uygulanacağını kararlaştırabilir⁸. Ayrıca, İş Kanununa göre işçi kabul edilmeyen, stajyer, çırak veya meslek eğitimi gören öğrenciler, bu sayıya dâhil edilmeyeceklerdir. Son olarak, bizim de katıldığımız görüşe göre otuz işçinin tespiti, fesih bildirim tarihi yapıldığı tarihte iş sözleşmesi devam eden işçiler üzerinden olacaktır⁹. Bu sebeple, fesih tarihinde fiilen otuz işçi çalışmıyor olsa dahi, otuz işçinin iş

⁶ **Sümer**, Haluk Hadi, İş Hukuku, 25.bs., Seçkin Yayıncılık, Ankara 2020, s. 103; **Narter**, Sami, İş Güvencesi İşe İade Davaları ve Tazminat, 3.bs., Adalet Yayınevi, Ankara 2018, s. 52-54; **Ertekin**, Özkan, İş Güvencesi Hukuku ve İşe İade Davaları, 2.bs., Adalet Yayınevi, Ankara 2017, s. 220; **Özbudak**, Ahmet Yavuz, İşe İade Davasının Sonuçları ve Yargıtay Uygulamaları, Yalova Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yalova 2021, s. 32; **Alp**, Mustafa, İşçinin Feshe Karşı Korunması (İş Güvencesi Yasası), DEÜHFD, S.5, 2003, s. 9; **Melekoğlu Keser**, s. 154; **Damra Temel/Bayrak**, s. 149; **Akyiğit**, Ercan, Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı, 2.bs., Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021, s. 304; Aynı yönde bkz. Yargıtay 22. H.D. E. 2014/5691, K. 2014/6340, www.karararama.yargitay.gov.tr, Erişim Tarihi: 08.05.2022; "... iş sözleşmesi askıda olan işçiler otuz işçi sayısının tespitinde dikkate alınmalıdır." Yargıtay 9. H.D. E. 2006/320, K. 2006/3898, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 08.05.2022.

⁷ **Sümer**, s. 103; **Narter**, s. 50.

⁸ Ayrıntılı bilgi için bkz. **Arbak**, Merve, İşverenin Fesih Hakkının Toplu İş Sözleşmesiyle Sınırlandırılmasının Sınırı, İSGAD, S.3, 2020, s. 195 vd.

⁹ **Sümer**, s. 103; **Öztekin**, s. 220.

sözleşmesinin bulunması iş güvencesi hükümlerinin uygulanması için yeterli olacaktır¹⁰.

İkinci şart, iş güvencesi hükümlerinden faydalanmak isteyen işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışmasıdır¹¹. Bu şart aynı zamanda İş Kanunu m. 18'de de açıkça ifade edilmiştir. Bu sebeple, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışmayan işçi, işe iade davası açamayacaktır. İş sözleşmesinin belirli sürede yapılması açısından objektif nedenlerin bulunmaması halinde, yapılmış olan belirli süreli iş sözleşmesi de belirsiz süreli olarak kabul edilecektir¹². Belirsiz süreli çalışan işçinin, kısmi süreli veya çağrı üzerine çalışıyor olması, iş güvencesi hükümlerinden yararlanmasını etkilemeyecektir¹³.

Üçüncü şart, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin, belirli konumdaki işveren vekillerinden olmaması gerekir. İş Kanunu m. 18/5 hükmü, " İşletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününü sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri hakkında bu madde, 19 ve 21 inci maddeler ile 25 inci maddenin son fıkrası uygulanmaz." şeklindedir. İşletmenin bütününü yöneten işveren vekilleri ve yardımcıları ile

¹⁰ Yargıtay 9. H.D. E. 2009/247, K. 2009/37746, www.calismatoplum.org Erişim Tarihi: 08.05.2022; Yargıtay 9. H.D. E. 2007/27699, K. 2008/6006, www.calismatoplum.org, Erişim Tarihi: 08.05.2022.

¹¹ **Narter**, s. 63; **Sümer**, s. 102; **Narmanhoğlu**, Ünal, İş Kanunu'nun İşçiye Güvence Sağlayan Feshin Geçersizliği Davasının Yeni Çerçevesi (İş Mahkemeleri Kanunu'nun Feshin Geçersizliği Davasında Yaptığı Değişiklikler), SİHD, S.38, 2018, s. 11; **Ekonomi**, Münir, 4857 Sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Hukuka Uygunluğu (I)-Kavram Süre ve Yenilenme, Legal İSGHD, C.3, S.9, 2006, s. 18; **Süzek**, Sarper, İşe İade Davalarında Yargı Kararı, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.40, 2018, s. 13; **Melekoğlu Keser**, s. 157, Aynı yönde bkz. " İşçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışması gerekir." Yargıtay 9. H.D. E. 2008/27905, K. 2009/11203, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 10.05.2022, 21. H.D. E. 2011/9642, K. 2012/6633, www.lexpera.com.tr, Erişim Tarihi: 10.05.2022.

¹² **Sümer**, s. 42, **Özbudak**, s. 12.

¹³ **Akyiğit**, s. 305, (Ders).

işyerinin bütününe yöneten ve aynı zamanda işçiyi işe alıp çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri, işe iade davası açamayacaktır¹⁴. Bu hallerin dışında kalan işveren vekilleri ise, iş güvencesi hükümlerinden faydalanabilecektir. Kanaatimizce, işveren vekillerine ilişkin olarak öngörülen düzenleme mutlak emredici niteliktedir. Bu sebeple, işçinin lehine dahi olsa tarafların anlaşarak aksini kararlaştırmaları mümkün değildir. Örneğin, işletmenin bütününe idare eden genel müdürler ve yardımcıları iş güvencesi hükümlerinden faydalanamayacaktır¹⁵.

Dördüncü şart, İş Kanunu m.18/1'e göre işçinin altı aylık kıdeminin bulunması gerektiği şartıdır¹⁶. Bu sebeple, altı aydan az kıdemi bulunan işçinin iş sözleşmesini feshederken işverenin geçerli nedene dayanma zorunluluğu yoktur¹⁷. Altı aylık kıdem işverene ait aynı işyerinde veya değişik işyerlerinde geçmesi gerekir¹⁸. İşçinin aynı

¹⁴ **Sümer**, s. 104; **Melekoğlu Keser**, s. 158; **Alp**, Nihat Seyhun/**Korkmaz**, Fahrettin, Bireysel İş Hukuku, 4.bs., Seçkin Yayıncılık, Ankara 2019, s. 202, Yargıtay 9. H.D. E. 2007/35929, K. 2008/12484, www.kanunum.com, Erişim Tarihi: 10.05.2022.

¹⁵ **Şahlanan**, Fevzi, Şirket Birleşmelerinde İşletme Gereklere ile İş Akdinin Feshi, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.4, 2006, s. 15; **Alpagut**, Gülsevil, Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik, Bankacılar Dergisi, S. 65, 2008, s. 91; Aynı yönde bkz. Yargıtay 22. H.D. E. 2015/28602, K. 2015/34038, www.karararama.yargitay.gov.tr, Erişim Tarihi: 10.05.2022; Yargıtay 9. H.D. E. 2016/33456, K. 2018/1280; <https://karararama.yargitay.gov.tr>, Erişim Tarihi: 10.05.2022; Yargıtay 9.H.D. E. 2003/19338, K. 2003/19593, www.kazanci.com, Erişim Tarihi: 10.05.2022.

¹⁶ Yargıtay 9. H.D. E. 2008/25552, K. 2008/20932, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 10.05.2022, Yargıtay 9. H.D. E. 2007/33471, K. 2008/11128, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 10.05.2022.

¹⁷ **Sümer**, s. 103.

¹⁸ **Alp/Korkmaz**, s. 201; **Öztürk Bilgin**, Esma Nur, İşe İade Davasının Sonuçları, Galatasaray Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2019, s. 9, Aynı yönde bkz. Yargıtay 9. H.D. E. 2007/27725, K. 2008/7812, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 11.05.2022.

iş kolunda çalışması zorunlu değildir¹⁹. Doktrinde kabul edilen ağırlıklı görüşe göre, İş Kanununda altı aylık kıdemin kesintisiz olması yönünde bir düzenleme bulunmamasından dolayı, işçinin aralıklı çalıştığı dönemlerin de kıdemin hesabında dikkate alınması gerekir²⁰. Kanaatimizce de, işçinin aralıklı çalışmaları kıdemin hesaplanmasında göz önünde bulundurulmalıdır.

İş güvencesi hükümlerine tabii olan işçinin iş sözleşmesi feshetmek isteyen işveren, m.18 vd. öngörülen düzenlemelere uymak zorundadır. Buna göre, işçinin sözleşmesi geçerli nedenle feshedilmek zorundadır. Kanun koyucu, geçerli neden olabilecek halleri düzenlerken örnekleme metodunu tercih etmiştir. Bu sebeple, ilgili sebepler sınırlı sayıda olmayıp somut olayın şartlarına göre değişkenlik gösterebilecektir. Kanun koyucu, geçerli neden oluşturabilecek halleri üç gruba ayırarak düzenlemiştir.

Geçerli neden, kanunda öngörülen haklı nedenle fesih derecesinde olmayan nedenlerle yapılan fesih türüdür²¹. Bu durum kanunun gerekçe kısmında da "...Bu madde bakımından geçerli sebepler 26 ncı maddede belirtilenler kadar ağırlıklı olmamakla birlikte, işin ve işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkileyen hallerdir. Bu nedenle, geçerli fesih için söz konusu olabilecek sebepler, işçinin iş görme borcunu kendisinden kaynaklanan veya işyerinden kaynaklanan sebeplerle ciddi bir biçimde olumsuz etkileyen ve iş görme borcunu gerektiği şekilde yerine getirmesine olanak vermeyen sebepler olabilecektir..." şeklinde ifade edilmiştir. Aşağıda açıklanan geçerli neden hallerinden birine

¹⁹ **Özbudak**, s. 9, **Elbir**, Nazlı, Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Kararı Sonrası İşçinin Başvurusu Ve İşverenin Davetinde "Samimiyet" Olgusu, İnÜHFD, S.1, 2020, s. 142.

²⁰ **Sümer**, s. 103; **Alp/Korkmaz**, s. 202; **Senyen Kaplan**, Emine Tuncay, Bireysel İş Hukuku, 10.bs., Gazi Kitabevi, Ankara 2019, s. 285; **Taş**, Özlem Ece, İşe İade Davalarında Yargılama Usulü, Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2019, s. 26, Ayrıca bkz. Yargıtay 22. H.D. E. 2011/1014, K. 2011/3133, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 11.05.2022.

²¹ **Akyiğit**, s. 309, (Ders).

aykırılık teşkil edecek şekilde yapılacak fesih, geçersiz fesih kabul edilecektir. Bu sebeple, iş güvencesi hükümleri uygulama alanı bulacaktır.

İlk olarak, işçinin yetersizliğinden veya davranışlarından dolayı geçerli nedenle fesih söz konusu olabilir. İşçinin performansının ve verimlilik sonuçlarının geçerli nedene yol açabilmesi için, objektif ölçütlerin daha önceden belirtilmiş olması gerekir²². Ayrıca verimsizlik konusunda işçinin kusuru olmasa dahi geçerli neden olarak kabul edilecektir. Son olarak, işçinin yetersizliği kısmen de olsa süreklilik arz etmelidir. Bu nedenle, bir defaya mahsus ortaya çıkan yetersizlikler ya da sonradan giderilen yetersizlikler, geçerli neden oluşturmayacaktır. Örneğin, benzer işi gören işçilerden daha az verimli çalışma, beklenenden daha düşük performansta çalışma, uyum yetersizliği, kendine geliştirme yetersizliği gibi

²² **Senyen Kaplan**, s. 287; **Sümer**, s. 105, Aynı yönde bkz. Yargıtay HGK. E. 2015/9-1598, K. 2017/643, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 13.05.2022, Yargıtay 9. H.D. E. 2007/13994, K. 2007/27720, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 13.05.2022, Yargıtay 9. H.D. E. E. 2007/42980, K. 2008/19047, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 13.05.2022, Yargıtay 9. H.D. E. E. 2009/23840, K. 2010/20703, "...İş sözleşmesini işçinin davranışlarından kaynaklanan nedenlerle geçerli olarak feshedebilir. İş Kanunu'nun gerekçesinde hangi hallerin işçinin yetersizliği nedeniyle geçerli fesih hakkı bahşedeceği örnek kabilinden sayılmış olup bunlar, ortalama olarak benzer işi görenlerden daha az verimli çalışma; gösterdiği niteliklerden beklenenden daha düşük performansla sahip olma, işe yoğunlaşmasının giderek azalması; işe yatkın olmama; öğrenme ve kendini yetiştirme yetersizliği; sık sık hastalanma; çalışamaz duruma getirmemekle birlikte işini gerektiği şekilde yapmasını devamlı olarak etkileyen hastalık, uyum yetersizliği, işyerinden kaynaklanan sebeplerle yapılacak fesihlerde emeklilik yaşına gelmiş olma halleridir. Kanunun gerekçelerinde ifade olunan yetersizlikten kaynaklanan sebepler dışında, işçiyle yapılan iş sözleşmesi, işyeri personel yönetmeliği, kurumsal çalışma ilkeleri veya işyerine özgü performans değerlendirme kriterlerinde yer alan işçinin verimliliği ile ilgili beklentilerin karşılanamaması halinde de geçerli sebeple fesih uygulanabilir..." www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 13.05.2022.

sebepler, işçiden kaynaklanan geçerli nedenle fesih sebepleri olacaktır²³.

İşçinin davranışlarının geçerli neden oluşturması ise, aynı şekilde İş Kanunu m. 25’de yer alan düzenlemeler kadar ağır olmayan ancak işyerinin genel disiplinini olumsuz etkileyen davranışlardır. Örneğin, işçinin sosyal paylaşım sitesinde bir başka işçiye sataşması²⁴, işyerindeki çalışma arkadaşlarını rahatsız edecek şekilde sık sık para istemek²⁵, çalışma arkadaşlarını işverene karşı kışkırtmak²⁶, uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz bir şekilde işi yapmaya devam

²³ **Sümer**, s. 105, Yargıtay 9. H.D. E. 2009/23840, K. 2010/20703, www.kanunum.com, Erişim Tarihi: 13.05.2022, Yargıtay. 9. H.D. E. 2009/8399, K. 2009/32595, www.kanunum.com, Erişim Tarihi: 13.05.2022, Ayrıca İş Kanunu m. 18 gerekçesinde de bu durum örnekleme yoluyla açıklanmıştır: “...İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Sebepler: Ortalama olarak benzer işi görenlerden daha az verimli çalışma; gösterdiği niteliklerden beklenenden daha düşük performansla sahip olma, işe yoğunlaşmasının giderek azalması; işe yatkın olmama; öğrenme ve kendini yetiştirme yetersizliği; sık sık hastalanma; çalışamaz duruma getirmemekle birlikte işini gerektiği şekilde yapmasını devamlı olarak etkileyen hastalık, uyum yetersizliği, işyerinden kaynaklanan sebeplerle yapılacak fesihlerde emeklilik yaşına gelmiş olma halleridir. İşçinin Davranışlarından Doğan Sebepler: 26 ncı maddede belirtilen derhal fesih için öngörülen sebepler niteliğinde olmamakla birlikte, işçinin iş sözleşmesine aykırı davranışları bulunabilir. Bunlara örnek olarak, işverene zarar vermek ya da zararın tekrarı tedirginliğini yaratmak; işyerinde rahatsızlık yaratacak 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; işin akışını durduracak şekilde uzun telefon görüşmeleri yapmak; sık sık işe geç gelmek ve işini aksatarak işyerinde dolaşmak; amirleri veya iş arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermek, sıkça ve gereksiz yere tartışmaya girişmek gibi haller verilebilir...”

²⁴ Yargıtay 7. H.D. E. 2015/43589, K. 2016/6048, www.calismatoplum.org, Erişim tarihi: 13.05.2022.

²⁵ **Senyen Kaplan**, s. 287.

²⁶ **Alp/Korkmaz**, s. 205.

etmek²⁷, işe geç gelip erken çıkmak²⁸, uzun telefon görüşmeleri yapmak gibi haller, işçinin davranışından kaynaklanan geçerli nedenle fesih halleridir²⁹. Ancak, işçinin davranışları sebebiyle iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedilebilmesi için, işçinin davranışlarının işyerinin ve işletmenin üzerinde etki göstermesi gerekir³⁰.

Ayrıca, İş Kanunu m.19/2 gereğince, işçiden kaynaklanan sebeplerle yapılan fesihlerde işçinin savunmasının alınması zorunludur³¹. İşçinin savunması alınmadan yapılan fesih, geçersiz fesih kabul edilecektir³². Ayrıca, işveren iş sözleşmesini feshetmeden önce işçiyi, davranışlarını düzeltmesi için uyarma imkânına sahiptir³³.

İkinci olarak, işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebeplerle de iş sözleşmesi geçerli nedenle feshedilebilir³⁴. Bu sebeplere işletmesel sebepler denmesi de

²⁷ **Sümer**, s. 105.

²⁸ **Akyiğit**, s. 309, (Ders).

²⁹ Aynı yönde bkz. Yargıtay 9. H.D. E. 2007/27680, K. 2008/5302, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 13.05.2022; Yargıtay 9. H.D. E. 2007/32507, K. 2008/11105, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 13.05.2022; Yargıtay 9. H.D. E. 2007/34009, K. 2008/10347, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 13.05.2022; Yargıtay 9. H.D. E. 2007/37481, K. 2008/12505, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 13.05.2022.

³⁰ **Sümer**, s. 105; Yargıtay 9. H.D. E. 2007/31257, K. 2008/9580, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 11.05.2022.

³¹ **Sümer**, s. 107; **ALP/KORKMAZ**, s. 205; **SENYEN KAPLAN**, s. 294; **Öztürk Bilgin**, s. 24; **Taş**, s. 40; **Akyiğit**, s. 310; (Ders), **Kurt**, Resul/**Koç**, Muzaffer, İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi İş Güvencesi ve İşe İade Davaları, 5.bs., Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021, s. 417.

³² **Barış**, Dilara, İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli Neden Kavramı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2022, s. 58; **Alp/Korkmaz**, s. 212.

³³ Benzer yönde detaylı bilgi için bkz. **Duman**, Barış, 4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Feshinde İşçinin Savunmasının Alınması, İnÜHFD, S.1, s. 12.

³⁴ Yargıtay 9. H.D. E. 2008/9760, K. 2008/8359, www.lagalbank.net, Erişim Tarihi: 11.05.2022, Yargıtay 9. H.D. E. 2009/27132, K. 2010/25879, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 11.05.2022, Yargıtay

mümkündür. Ayrıca bu sebepleri, işyeri dışından ve içinden kaynaklanan sebepler olarak ikiye ayırmak mümkündür³⁵. Örneğin, sürüm ve satış imkânlarının azalması sebebiyle iş sözleşmesinin feshedilmesi hali işyeri dışından kaynaklanan sebebe örnek teşkil ederken, yeni çalışma metotlarının uygulanması sebebiyle iş sözleşmesinin feshedilmesi, işyeri içinden kaynaklanan sebeplerle geçerli nedenle fesih halidir. Ayrıca Yargıtay, talep ve sipariş azalmasını, enerji sıkıntısını, ekonomik krizi, ham madde sıkıntısını, bazı iş türlerinin kaldırılmasını, işletmenin, işin veya işyerinin gereklerinden kaynaklanan geçerli sebepler olarak kabul etmiştir³⁶.

İşletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden ortaya çıkan fesih nedenlerinin geçerli neden oluşturması için, feshin zorunlu olması gerekir³⁷. Esasında bu durum iş hukukuna hâkim olan ilkelerden biri olan "fesihte son çare" ilkesinin de gerekliliğidir. Bu ilke fesihten önce mümkün olduğunca daha hafif tedbirlere başvurulması gerektiğini anlatır³⁸. Bu kapsamda, kısa çalışma, çalışma koşullarında değişiklik gibi düzenlemeler yapılması gibi haller feshe alternatif tedbirler olarak kabul edilebilir³⁹.

İş Kanunu, m.19/1 gereğince, fesih mutlaka yazılı olarak yapılmalıdır. Feshin yazılı olması geçerlilik şartıdır⁴⁰. Aynı şekilde

9. H.D. E. 2009/27186, K. 2009/32636, www.kanunum.com, Erişim Tarihi: 11.05.2022, Yargıtay 9. H.D. E. 2009/27271, K. 2009/27272, www.kanunum.com, Erişim Tarihi: 11.05.2022.

³⁵ **Senyen Kaplan**, s. 288; **Sümer**, s. 106; **Keser**, Hakan, İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep, 3.bs., Seçkin Yayıncılık, Ankara 2016, s. 393.

³⁶ Yargıtay 22. HD., E: 2014/5846- K: 2014/7262, www.karararama.yargitay.org.tr, Erişim Tarihi: 11.05.2022, Yargıtay 22. HD., E: 2014/1034- K: 2014/1689, www.karararama.yargitay.org.tr, Erişim Tarihi: 11.05.2022.

³⁷ **Keser**, s. 394.

³⁸ **Kurt/Koç**, s.408; **Alpagut**, s. 95.

³⁹ **Sümer**, s. 106.

⁴⁰ **Alp/Korkmaz**, s. 212; **Sümer**, s. 107; **Özbudak**, s. 20; **Alpagut**, s. 102; **Koç/Muzaffer**, s. 426; **Senyen Kaplan**, s. 294; **Baş**, s. 99;

fesih bildirimini açık ve anlaşılır şekilde olması da geçerlilik şartıdır⁴¹. İşçi, hangi davranışlarının feshe neden olduğunu açıkça anlamalıdır. Özetle, işveren tarafından yapılan yazılı olmayan veya açık ve anlaşılır olmayan bildirimler geçersiz feshe neden olacaktır⁴². Örneğin, görülen lüzum üzerine iş sözleşmeniz feshedilmiştir, şeklinde yapılan bildirim geçersiz fesih olacaktır. Kanun koyucu, fesih bildirimini için, net bir süre öngörmüş değildir. Ancak işverenin fesih bildirimini dürüstlük kuralına uygun şekilde, makul sürede yapması gerekir⁴³.

Söz konusu şartlardan birinin dahi yerine getirilmemesi halinde, yapılan fesih geçersiz kabul edilecektir. İş güvencesi hükümleri kapsamına giren bir işçinin iş sözleşmesini feshetmek isteyen işveren bu şartları eksiksiz olarak yerine getirmelidir. Aksi halde, işçiye karşı yükümlülükleri doğacaktır.

İşçi, fesih bildirimini kendisine ulaşmasının ardından bu feshe karşı itiraz etme hakkına sahiptir. İş Kanunu m. 20'ye göre, işçi fesih bildiriminde gösterilen nedenin geçerli olmadığı veya sebep gösterilmediği iddiasında ise fesih bildirimini kendisine tebliğinden itibaren bir ay içerisinde işe iade talebiyle, arabulucuya başvurmak zorundadır. Kanun koyucu, işe iade davası açılmasından önce zorunlu

Yargıtay 9. H.D. E. 2004/5522, K. 2004/19993, www.calismatoplum.org, Erişim Tarihi: 12.05.2022.

⁴¹ **Kurt/Koç**, s. 428; Aynı yönde bkz. Yargıtay 9. H.D. E. 2016/32005, K. 2017/21164, www.karararama.yargitay.org.tr, Erişim Tarihi: 12.05.2022; Yargıtay 9. H.D. E. 2016/21703, K. 2017/14880, www.karararama.yargitay.gov.tr, Erişim Tarihi: 12.05.2022.

⁴² Yargıtay 9. H.D. E. 2016/14629, K. 2016/22345, www.karararama.yargitay.gov.tr, Erişim Tarihi: 12.05.2022.

⁴³ **Sümer**, s. 107; **Baş**, s. 101; **Keser**, s. 104; Aynı yönde bkz. Yargıtay 9. H.D. E. 2005/1827, K. 2005/4204, www.karararama.yargitay.gov.tr, Erişim Tarihi: 12.05.2022; Yargıtay 9. H.D. E. 2008/41893, K. 2010/35559, www.karararama.yargitay.gov.tr, Erişim Tarihi: 12.05.2022; Yargıtay 9. H.D. E. 2005/24429, K. 2005/29361, www.karararama.yargitay.gov.tr, Erişim Tarihi: 12.05.2022; Yargıtay 9. H.D. E. 2016/30790, K. 2017/19101, www.karararama.yargitay.gov.tr, Erişim Tarihi: 12.05.2022.

144 İnceleme: HGK 16.09.2015 T., E. 2013/2309- K. 2015/1761 Sayılı Karar

arabuluculuk uygulamasını kabul etmiştir. İş Kanunu m. 20 ve 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu⁴⁴ m. 3/1 gereğince, işçi işe iade davası açmadan önce arabulucuya başvurmak zorundadır. Anlaşamama halinde, işçinin işe iade talebiyle dava açma hakkı bulunmaktadır. Ancak işçi bu davayı, anlaşamama tutanağının düzenlenmesinden iki hafta içerisinde açmak zorundadır. Bir aylık ve iki haftalık süreler hak düşürücü niteliktedir⁴⁵. Söz konusu süreler geçirildiği takdirde fesih geçerli olacaktır. Bu noktada, İş Kanunu m. 21/5 gereğince işveren yalnızca bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olacaktır. Arabulucuya başvurmadan doğrudan dava açılması halinde, İş Kanunu m. 20/1 gereğince dava usulden reddedilecektir. Kesinleşen ret kararının ardından iki hafta içerisinde arabulucuya başvurmak mümkündür.

İş Kanunu m. 20 gereğince, feshin geçerli olduğunu ispat yükü işverene aittir. Ancak, feshin başka bir nedene dayandığını iddia eden işçi, iddiasını ispatlamak zorundadır. Örneğin, feshin verimsizliğe değil de sendikal faaliyete katılmasından kaynaklı yapıldığını iddia eden işçi, iddiasını ispatlamalıdır. İş sözleşmesi geçerli nedenle feshedilmeyen ancak işine geri dönmek istemeyen işçi, feshe itiraz etmeksizin doğrudan kıdem ve ihbar tazminatı, ücret alacağı gibi hak ve alacakları varsa bunları talep edebilir⁴⁶.

İş Mahkemeleri Kanunu m. 20/3 gereğince, dava ivedilikle sonuçlandırılacaktır. Aynı şekilde, istinaf incelemesi de ivedilikle ve kesin olarak sonuçlandırılır. İşe iade davalarında temyiz yolu 01.01.2018 tarihinden itibaren kapanmıştır.

İşçi, geçersiz nedenle feshedilen iş sözleşmesinden kaynaklı alacaklarını talep etmek için ilk olarak arabulucuya başvurmak zorundadır. Anlaşamama halinde dava açma hakkına sahiptir. Bu sebeple, arabuluculuk faaliyeti sonucunda işveren ile anlaşamayan işçi, işe iade davası açabilecektir. Açılan işe iade davası sonucunda,

⁴⁴ 25.10.2017 tarih ve 30221 sayılı Resmi Gazete.

⁴⁵ **Sümer**, s. 107.

⁴⁶ **Sümer**, s. 108.

işveren tarafından yapılan feshin geçersiz olduğuna karar verilmesi halinde bir takım sonuçlar ortaya çıkacaktır.

Mahkeme veya özel hakem tarafından, işverence yapılan feshin geçersiz sebebe dayanmadığı veya dayanılan sebebin geçerli neden oluşturmadığı tespit edilerek feshin geçersiz olduğuna karar verilirse, işveren işçiyi bir ay içerisinde işe başlatmak zorundadır⁴⁷. İşçi, kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının kendisine tebliğinden itibaren on iş günü içerisinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmalıdır. Bu sebeple iş güvencesi tazminatının ve boşta geçen süre ücretinin söz konusu olabilmesi için, işçinin işe başlamak için işverene başvuruda bulunması zorunludur⁴⁸. Başka bir deyişle, işçi tarafından başvuruda bulunulmaması halinde, her ne kadar geçersiz fesih söz konusu olsa da tazminat ve boşta geçen süre ücreti ödenmesi söz konusu olmayacaktır.

İşveren, işçinin başvurusu üzerine işçiyi işe başlatmazsa, işçiye en az dört ve en fazla sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemek zorunda kalır⁴⁹. İş Kanunu m. 21/2 gereğince, tazminatın miktarı da mahkeme veya özel hakem tarafından feshin geçersizliğine karar verilirken tayin edilecektir. Yargıtay'a göre, tazminat miktarının alt ve üst sınırı belirlenirken işçinin kıdemi, fesih nedeni gibi hususlar göz önünde bulundurulmalıdır⁵⁰. İş güvencesi tazminatı olarak da adlandırılan bu tazminat, feshin geçersizliğinin değil işe başlatılmamanın yaptırımıdır⁵¹. Yargıtay'a göre ayrıca, işçinin başvurusuna rağmen işe başlatılmaması halinde işe başlatılmayacağına sözlü ya da eylemli olarak açıklandığı tarihte

⁴⁷ **Senyen Kaplan**, s. 300; **Sümer**, s. 108; **Alp/Korkmaz**, s. 214; **Kurt/Koç**, s. 494; **Keser**, s. 110.

⁴⁸ **Senyen Kaplan**, s. 301.

⁴⁹ **Senyen Kaplan**, s. 300.

⁵⁰ Yargıtay İçtihadı Birleştirme Hukuk Genel Kurulu, E. 2017/3, K. 2018/3 (Resmi Gazete: 29.06.2018), www.lexpera.com.tr, Erişim Tarihi: 14.05.2022.

⁵¹ **Kurt/Koç**, s. 494; **Göktaş**, Seracettin, İşyeri Kapsamının İş Güvencesine Etkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.16, 2009, s. 74.

146 İnceleme: HGK 16.09.2015 T., E. 2013/2309- K. 2015/1761 Sayılı Karar

veya bir aylık işe başlatma süresinin sonunda iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilmiş sayılır⁵².

İşçiye, iş güvencesi tazminatına ek olarak İş Kanunu m. 21/3 göre, kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için, en çok dört aya kadar doğmuş olan ücret ve diğer hakları da ödenir. Bu ödeme, feshin geçersizliğine bağlı olarak ortaya çıkan ikincil bir durumdur⁵³. Bu sebeple, boşta geçen süreye ilişkin ödenmesi gereken ücret, işçinin işe başlamak için işverene başvurması halinde, işçi tarafından ayrıca talep edilmese dahi, ödenmek zorundadır⁵⁴. İşçi, işveren tarafından işe başlatılmış olup olmadığına bakılmaksızın boşta geçen süreye ilişkin ödemelere hak kazanır⁵⁵. Ücret miktarının tespiti, işçinin dava tarihindeki ücreti esas alınacak yapılacaktır. İş Kanunu m.21/3'te yer alan işçinin çalıştırılmadığı süreye ilişkin olarak öngörülen dört aylık süre ücretinin, tarafların anlaşması suretiyle değiştirilmesi mümkün değildir⁵⁶. Özetle, feshin geçersizliğine karar verilmesi, işçinin bu ücrete hak kazanması açısından yeterli olacaktır. Ayrıca, iş güvencesi tazminatından farklı olarak, boşta geçen sürelerle ilişkin öngörülen ücretin ödemesi için, işçinin işe başlatılmamasının bir önemi bulunmamaktadır. İşçi, işe başlatılsa dahi boşta geçen sürelerle ilişkin olarak öngörülen ücrete hak kazanacaktır.

7.2. Dava Sürecinin ve Kararların Değerlendirilmesi

İşçinin, işe iade davasını açması için öngörülen bir aylık süre içerisinde davayı açmadan ölmesi halinde, mirasçılardan işe iade davası

⁵² Yargıtay 9. H.D. E. 2007/38730, K. 2009/7345, www.karararama.yargitay.gov.tr, Erişim Tarihi: 14.05.2022.

⁵³ **Keser**, s. 134.

⁵⁴ **Alp/Korkmaz**, s. 216; Yargıtay 7. H.D. E. 2014/17085, K. 2015/792, www.karararama.yargitay.gov.tr, Erişim Tarihi: 14.05.2022.

⁵⁵ **Sümer**, s. 109; **Alp/Korkmaz**, s. 216; **Keser**, s. 134; **Kaya**, Erdoğan, İşe İade Davası-İşçinin Dava Süreken Vefatı-Mirasçılara Boşta Geçen Süre Ücreti Ödenmesi, www.sinerjias.com.tr, Erişim Tarihi: 14.05.2022.

⁵⁶ Hükümün emredici nitelikte olduğu yönünde bkzn. **Sümer**, s. 110.

açamayacağı kabul edilmektedir⁵⁷. İşe iade davası şahsa sıkı sıkıya bağlı bir hak olduğu için bu durumun kabulü yerinde olur. Davanın amacının işçinin işe yeniden dönmesi olduğu için ve işçinin ölümü halinde de işçinin işe geri dönmesi mümkün olmadığı için mirasçılar bu davayı açma hakları yoktur⁵⁸. Bu konuda herhangi bir tereddüt söz konusu değildir.

İşçinin işe iade davası devam ederken ölmesi halinde, işe iade davası ve iş güvencesi tazminatı ortadan kalkar⁵⁹. Çünkü işe iade davası neticesinde feshin geçersiz olduğuna dair karar verilmesi halinde, işçinin işe başlaması gerekmektedir. Bu sebeple, işe iadesine karar verilen işçinin ölmesiyle birlikte işe geri dönmesi mümkün olmayacağı için işe iade davası konusuz kalacaktır. İş güvencesi tazminatı da, yukarıda açıklandığı üzere işçinin işveren tarafından işe başlatılmaması halinde söz konusu olur. Bu kapsamda, işçi öldüğü için, işe tekrar başlamak için başvuruda bulunması söz konusu olamaz. İşçinin sağ olması durumunda işverene başvuruda bulunma ihtimalinin kuvveti, hakkın doğumu için yeterli kabul edilemez. Zira işçinin başvuruda bulunacağı kabul edilse dahi, işverenin işe başlatmayacağı kesin olarak bilinemez. Bu sebeple, iş güvencesi tazminatına hükmedilmesi doğru olmaz.

Boşta geçen süre ücretinin ödenmesi konusunda ise durum farklıdır. Boşta geçen süre ücretinin ödenmesi için işçinin işe başlayıp başlamamasının bir önemi bulunmamaktadır. Bu sebeple, işe iade yargılaması sonucunda işveren işçiyi işe başlatmasa dahi işçi bu ücrete hak kazanır.

⁵⁷ **Özbudak**, s. 39; **Öztürk Bilgin**, s. 39; **Demet**, Gözde, Türk İş Hukukunda İşe İade Davasının Sonuçları, Kadir Has Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2013, s. 35.

⁵⁸ **Uşan**, M. Fatih, Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Davalarının Sonuçları, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.10, S.1, 2008, s. 26.

⁵⁹ **Topçu**, Umut, İşe İade Davası Süreken Ortaya Çıkan Bazı Olguların (Emeklilik, Ölüm, İşe Davet, İşyerinin Kapanması) Davaya Etkisi, Mali Çözüm Dergisi, S.99, 2010, s. 269; **Kurt/Koç**, s. 472.

Doktrinde bazı yazarlar tarafından savunulan ve Yargıtay'ın eski tarihli kararlarında yer alan görüşe göre, boşta geçen sürelerle ilişkin olarak ödenmesi gereken ücretin ve iş güvencesi tazminatının mirasçılara ödenmesi mümkün değildir⁶⁰. Buna göre özetle, işçinin boşta geçen süreye ilişkin ücrete ve iş güvencesi tazminatına hak kazanabilmesi için, işverene bizzat başvuruda bulunması gerekir. İşçinin ölmesi halinde, işçi başvuruda bulunamaz ve ilgili talepler konusuz kalmış olur. Mirasçılar yalnızca yargılama giderlerinin hangi tarafa yükleneceği konusunda ilgili olarak davaya devam edebilirler.

Doktrinde yer alan diğer görüşe göre ise⁶¹, mirasçılar ancak boşta geçen süre ücretini talep edebilir. Çünkü feshin geçersiz olduğuna dair karar verilmesi durumunda boşta geçen süreye ilişkin olarak en fazla dört aylık ücrete de hükmedilecektir⁶². Feshin geçersizliğine karar verilmesiyle birlikte, işçi ölmeydi süresinde işverene başvuracağı kabul edilmektedir. Bu nedenle mirasçılar ölüm tarihine kadar olan en fazla dört aylık, boşta geçen süreye ilişkin ücreti ve diğer hakları isteyebilecektir. Ancak iş güvencesi tazminatı istenebilmesi mümkün değildir⁶³. Çünkü işçinin ölmeydi işverene başvuruda bulunacağı kabul edilse dahi, işverenin işçiyi işe başlatıp başlatmayacağı hususu bilinmeyecektir. Bu sebeple varsayım

⁶⁰ Yargıtay 9. H.D. E. 2006/20109, K. 2006/29326, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 15.05.2022; Yargıtay 9. H.D. E. 2006/19624, K. 2006/28700, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 15.05.2022; Aynı yönde Bknz, **Akyiğit**, Ercan, İşçinin Ölümünün İş Güvencesi Uyuşmazlığına Etkisi, Legal İHSGHD, C.5, S.17, 2008, s. 13 vd. (Ölüm); **Uşan**, s. 26; **Alp/Korkmaz**, s. 217; **Öztürk Bilgin**, s. 40, (dipnot 109'daki yer alan yazarlar).

⁶¹ **Kurt/Koç**, s. 472; **Damra Temel/Bayrak**, s. 155; **Kocagil**, İpek, İşe İade Davasında Davacı İşçinin Ölümü, Karar İncelemesi, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 28, 2011, s. 319; **Çankaya**, Osman Güven, İşçinin Ölümünün Feshin Geçersizliğinin Tespiti Davalarına Etkisi, Yargıtay'ın Yeni Görüşü, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.17, 2010, s. 199; **Özbudak**, s. 39; **Öztürk Bilgin**, s. 41; **Manav**, A. Eda, Feshe İtiraz Davasının Yargılama Sürecinde Gerçekleşen Olayların Davaya Etkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.17, 2010, s. 64; **Topçu**, s. 272.

⁶² **Özbudak**, s. 39.

⁶³ **Çankaya**, s. 199; **Kurt/Koç**, s. 472.

üzerinden karara varmak doğru olmayacaktır. Nitekim Yargıtay da son yıllarda görüş değişikliğine giderek, işe iade kararının ve iş güvencesi tazminatının, davanın konusuz kalması sebebiyle mirasçılara ödenemeyeceğine ancak boşta geçen süre ücretinin işçinin mirasçılara ödenmesi gerekeceği yönünde kararlar vermiştir⁶⁴. Ayrıca, inceleme konusu Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararı da, dört aylık boşta geçen süre ücretinin mirasçılara ödenmesi gerektiği yönündedir.

İşçinin açmış olduğu işe iade davası neticesinde geçersiz feshe karar verilmesinin ve bu kararın kesinleşmesinin ardından işverene başvuruda bulunması ve işverenin bir aylık sürede işçiyi işe başlatmamasının ardından işçinin ölümü halinde ise, mirasçılar iş güvencesi tazminatı ve boşta geçen süre ücretlerini talep edebilecektir⁶⁵.

Kanaatimizce, Yargıtay'ın son yıllardaki yaklaşımı ve çalışmaya konu olan Hukuk Genel Kurulu'nun E. 2013/2309- K. 2015/1761 sayılı kararı isabetlidir. Çünkü işe iade davası ve iş güvencesi tazminatı ile boşta geçen süre ücretinin birbirinden ayrılarak ele alınması gerekir. Açıklandığı üzere, işçinin işe iadesine ve iş güvencesi tazminatına hükmedilebilmesi için, ilk olarak işçinin işverene başvurması gerekir. Ancak iş güvencesi tazminatının söz konusu olabilmesi için, işveren bu başvuruya rağmen işçiyi işe tekrar başlatmamalıdır. İşçinin işe iade davasının devamı sırasında ölmesi halinde, işverene başvuru şartı oluşmayacaktır. Ancak bu başvurunun yapılacağı konusu kabul edilebilir olsa da işverenin bu başvuruyu reddedeceği hususu kesin olarak tespit edilemez. Bu sebeple,

⁶⁴ Yargıtay 9. H.D. E. 2009/21710, K. 2009/22886, www.calismatoplum.org, Erişim Tarihi: 15.05.2022; Yargıtay 22. H.D. E. 2012/19138, K. 2012/24156, www.sinerjias.com.tr, Erişim Tarihi: 15.05.2022; Yargıtay 9. H.D. E. 2009/10080, K. 2009/36320, <https://karararama.yargitay.gov.tr>, Erişim Tarihi: 15.05.2022; Yargıtay 7. H.D. E. 2014/6628, K. 2014/12349, www.sinerjias.com.tr, Erişim Tarihi: 15.05.2022; Yargıtay 22. H.D. E. 2015/27545, K. 2015/28780, www.sinerjias.com.tr, Erişim Tarihi: 15.05.2022.

⁶⁵ **Manav**, s. 60; **Özbudak**, s. 40.

150 İnceleme: HGK 16.09.2015 T., E. 2013/2309- K. 2015/1761 Sayılı Karar

varsayım üzerinden iş güvencesi tazminatına hükmetmek Kanuna ve hakkaniyete aykırı olacaktır. İş güvencesi tazminatı açısından davanın konusuz kalması, tazminat istemenin imkânsız hale gelmesi ve müracaat-ret şartlarının oluşmaması gerekçesiyle reddedilmesi yerindedir.

Boşta geçen süreye ilişkin ödenmesi gereken ücret açısından ise durum farklıdır. Boşta geçen süre ücretine hükmedilebilmesi için işçinin, işe başlamaya hazır olmasının bir önemi yoktur. Bu sebeple ilgili ücretin ödenmesi açısından işçinin işe başlatılıp başlatılmadığı hususu dahi önem arz etmemektedir. İşçi yaşasaydı ve işe başlama talebi işveren tarafından kabul edilseydi dahi işveren ilgili ücreti ödemek zorunda kalacaktı. Boşta geçen süre ücreti, bu sebeple feshin geçersizliğine dair öngörülen doğrudan bir sonuçtur. İş güvencesi tazminatı ise, geçersiz feshe bağlı olmakla birlikte işe başlatılmama durumu ile ilgilidir. Bu noktada, işe iade davasının kabulü ile beraber feshin geçersiz olduğu tespit edilmiş olacaktır. Feshin geçersizliğine karar verilmesiyle de işçiye boşta geçen süre ücretinin ödenmesi gerekir.

Kanaatimizce, boşta geçen süre ücretinin ödenmesi konusunda önem arz eden nokta feshin geçersiz olup olmadığı meselesidir. Çalışmaya konu olan kararda, fesih geçersiz kabul edilmiştir. Feshin geçersiz olması ve işçinin işe başlamak için işverene başvurmuş olması boşta geçen süre ücretinin ödenmesi açısından yeterlidir. Bu sebeple işçinin ölümü halinde, mirasçılara iş güvencesi tazminatının ödenmemesi gerekirken boşta geçen süre ücretinin ise ödenmesi gerekir.

KAYNAKÇA

Akyiğit, Ercan, Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı, 2.bs., Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021, (Ders).

Akyiğit, Ercan, İşçinin Ölümünün İş Güvencesi Uyuşmazlığına Etkisi, Legal İHSGHD, C.5, S.17, s.10-25, 2008, (Ölüm).

Alp, Mustafa, İşçinin Feshe Karşı Korunması (İş Güvencesi Yasası), DEÜHFD, S.5, s. 1-40, 2003.

Alp, Nihat Seyhun/**Korkmaz**, Fahrettin, Bireysel İş Hukuku, 4.bs., Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019.

Alpagut, Gülsevil, Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik, Bankacılar Dergisi, S. 65, s. 89-110, 2008.

Arbak, Merve, İşverenin Fesih Hakkının Toplu İş Sözleşmesiyle Sınırlandırılmasının Sınırı, İSGAD, S.3, 2020, s. 194-205, 2020.

Barış, Dilara, İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli Neden Kavramı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022.

Çankaya, Osman Güven, İşçinin Ölümünün Feshin Geçersizliğinin Tespiti Davalarına Etkisi, Yargıtay'ın Yeni Görüşü, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.17, s. 199- 210, 2010.

Damra Temel, Didem/**Bayrak**, Yıldırım, İşçilik Alacakları- İş Güvencesi ve İş Yargılama Usulü, 2.bs., Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022.

Demet, Gözde, Türk İş Hukukunda İşe İade Davasının Sonuçları, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, İstanbul, 2013.

Duman, Barış, 4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Feshinde İşçinin Savunmasının Alınması, İnÜHFD, S.1, s. 1- 17, 2020.

Ekonomi, Münir, 4857 Sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Hukuka Uygunluğu (I)-Kavram Süre ve Yenilenme, Legal İSGHD, C.3, S.9, s. 15-32, 2006.

Elbir, Nazlı, Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Kararı Sonrası İşçinin Başvurusu Ve İşverenin Davetinde “Samimiyet” Olgusu, İnÜHFD, S.1, s. 139-154, 2020.

Ertekin, Özkan, İş Güvencesi Hukuku ve İşe İade Davaları, 2.bs., Adalet Yayınevi, Ankara, 2017.

Göktaş, Seracettin, İşyeri Kapsamının İş Güvencesine Etkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.16, s. 70-76, 2009.

Kaya, Erdoğan, İşe İade Davası-İşçinin Dava Süreken Vefatı-Mirasçılara Boşta Geçen Süre Ücreti Ödenmesi.

Keser, Hakan, İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep, 3.bs., Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016.

Kocagil, İpek, İşe İade Davasında Davacı İşçinin Ölümü, Karar İncelemesi, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 28, s. 311- 323, 2011.

Kurt, Resul/**Koç**, Muzaffer, İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi İş Güvencesi ve İşe İade Davaları, 5.bs., Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021.

Manav, A. Eda, Feshe İtiraz Davasının Yargılama Sürecinde Gerçekleşen Olayların Davaya Etkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.17, s. 58-73, 2010.

Melekoğlu Keser, Burcu, İşe İade Davası, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2018.

Narmanlıoğlu, Ünal, İş Kanunu’nun İşçiye Güvence Sağlayan Feshin Geçersizliği Davasının Yeni Çerçevesi (İş Mahkemeleri Kanunu’nun Feshin Geçersizliği Davasında Yaptığı Değişiklikler), Sicil İş Hukuku Dergisi, S.38, s. 9-28, 2018.

Narter, Sami, İş Güvencesi İşe İade Davaları ve Tazminat, 3.bs., Adalet Yayınevi, Ankara, 2018.

Özbudak, Ahmet Yavuz, İşe İade Davasının Sonuçları Ve Yargıtay Uygulamaları, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yalova, 2021.

Öztürk Bilgin, Esmâ Nur, İşe İade Davasının Sonuçları, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, İstanbul 2019.

Senyen Kaplan, Emine Tuncay, Bireysel İş Hukuku, 10.bs., Gazi Kitabevi, Ankara, 2019.

SÜMER, Haluk Hadi, 25.bs., İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020.

SÜZEK, Sarper, İŖe İade Davalarında Yargı Kararı, Sicil İŖ Hukuku Dergisi, S:40, s.11-21, 2018.

Ŗahlanan, Fevzi, Ŗirket BirleŖmelerinde İŖletme Gereklere ile İŖ Akdinin Feshi, Sicil İŖ Hukuku Dergisi, S.4, s. 13-19, 2006.

TaŖ, Özlem Ece, İŖe İade Davalarında Yargılama Usulü, YayınlanmamıŖ Yüksek Lisans Tezi, BaŖkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Ankara 2019.

Topçu, Umut, İŖe İade Davası Süreken Ortaya Çıkan Bazı Olguların (Emeklilik, Ölüm, İŖe Davet, İŖyerinin Kapanması) Davaya Etkisi, Mali Çözüm Dergisi, S.99, s. 267-280, 2010.

UŖan, M. Fatih, Yargıtay Kararları IŖıĖında İŖe İade Davalarının Sonuçları, Kamu-İŖ İŖ Hukuku ve İktisat Dergisi, C.10, S.1, s. 1-47, 2008.

YARARLANILAN İNTERNET KAYNAKLARI

www.calismatoplum.org

www.dergipark.org.tr

www.ismmmo.org.tr

www.kanunum.com

www.karararama.yargitay.gov.tr

www.kazanci.com

www.legal.com.tr

www.legalbank.net

www.lexpera.com.tr

154 *İnceleme: HGK 16.09.2015 T., E. 2013/2309- K. 2015/1761 Sayılı Karar*

www.mess.org.tr

www.sinerjias.com.tr

www.tbb.org.tr

www.tuhis.org.tr

www.turcademy.com.tr