

^H GÜNCEL YARGITAY KARARLARI IŞIĞINDA İŞE İADE DAVALARI*

(Araştırma Makalesi)

Av. Arb. Mehtap ŞAHİN ALTINTAŞ**

ÖZET

İş hukuku mevzuatımızda iş sözleşmelerinin işveren tarafından geçerli bir neden olmaksızın sonlandırılması konusunda birtakım sınırlandırmalar bulunmaktadır. Geçersiz feshin bir yaptırımını olarak kabul edilebilen bu sınırlamaların başında, işveren tarafından iş sözleşmesinin geçerli neden olmaksızın ya da neden gösterilmeksizin feshedilmesi durumunda işçiye işe iade talebinde bulunma imkânının tanınması gelmektedir. İşçinin işe iade davasını kazanması ve yasal süresinde usulüne uygun olarak işverene başvurması hâlinde işverene işçiyi işe başlatma yükümlülüğü getirilmiştir. Yargılama makamının verdiği işe iade kararına dayanarak işverene yasal başvurusunu gerçekleştiren işçinin bu başvurusu karşısında işverenin ödemekle yükümlü olduğu tazminat, ücret ve sair ödemelerin kapsamı farklı olasılıklarda farklı hukukî sonuçlara tabidir. Bu çalışmada işverenin iş güvencesi hükümlerine aykırı olarak iş sözleşmesini geçerli bir nedene dayanmaksızın feshetmesinin iş hukukundaki yaptırımlarından biri olarak düzenlenen işe iade davaları Yargıtay kararları ışığında farklı olasılıklar üzerinden incelenecektir.

Anahtar Kelimeler: İş Güvencesi, Geçersiz Fesih, İşe İade, İşe Başlatmama Tazminatı, Boşta Geçen Süre Ücreti

^H Hakem denetiminden geçmiştir.

* Bu makale 31.01.2024 tarihinde Editörlüğümüze ulaşmış olup, 24.03.2024 tarihinde birinci hakem, 03.04.2024 tarihinde ise ikinci hakem onayından geçmiştir.

Yazar tarafından çıkar çatışması bildirilmemiştir.

Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

**Avukat, Arabulucu, İstanbul Ticaret Üniversitesi Özel Hukuk Doktora Öğrencisi, mehtap@nehirarabuluculuk.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2962-1452>.

REINSTATEMENT LAWSUITS IN THE LIGHT OF RECENT SUPREME COURT DECISIONS

(Research Article)

ABSTRACT

Within our labor legislation, there are certain restrictions regarding the termination of employment contracts by the employer without valid cause. One of the most significant limitations, recognized as a sanction for invalid termination, is the provision that allows the employee to request reinstatement if the employment contract is terminated without valid grounds by the employer. Should the employee win the reinstatement case and apply to the employer within the legal timeframe, the employer is obligated to reinstate the employee. The scope of compensation, wages, and other payments that the employer is obliged to make in response to the employee's legal application based on the reinstatement decision of the judicial authority may vary under different legal consequences. This study thoroughly examines reinstatement lawsuits, which are regulated as one of the sanctions in labor law against employers terminating employment contracts without valid cause in violation of job security provisions. The examination is conducted through various legal outcomes illuminated by decisions of Supreme Court.

Keywords: Job Security, Invalid Termination, Reemployment, Non-Hiring Compensation, Idle Time Compensation

GİRİŞ

İşçi ile işveren arasındaki ilişkinin çerçevesi niteliğindeki iş sözleşmesi, devamlı bir sözleşme niteliğinde olup işin ifasında sürekliliğin sağlanması esastır. Ağırlıklı olarak 4857 Sayılı İş Kanunu¹ hükümleri ile düzenlenen işçi-işveren ilişkilerinde bir yandan tarafların sözleşme serbestisi uyarınca, çalışma esaslarının kanunda öngörülen sınırlamalara tabi olmak kaydıyla özgürce düzenlenmesi amaçlanırken; bir yandan da bu ilişkinin hukuken korunmaya muhtaç tarafı olarak işçi lehine iş güvencesi niteliğinde bazı düzenlemelere yer verilmiştir. Söz konusu düzenlemelerin temel amacı çalışma hayatının

¹ RG: 10.06.2003, Sayı: 25134.

sürekliliğini sağlarken, hayatını emek harcadığı işi üzerinden idame ettirmeye çalışan işçi yönünden etkili bir iş güvencesi sisteminin oluşturulmasıdır.

“158 sayılı Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkındaki ILO Sözleşmesi²” ile getirilen çözümlerle paralel olarak mevzuatımızda bazı düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemelerle işverenin keyfi işten çıkarmalarına karşı işçiye işe iade talep etme imkânı getirilmiş, işe iade talebini yerine getirmeyen işveren bazı tazminat ve ücretleri ödemekle yükümlü tutulmuştur. Çalışmamızda iş güvencesinin bir görünümü ve iş hukukuna özgü bir düzenleme olan işe iade davaları inceleme konusu yapılmıştır. Öncesinde geçerli fesih kavramının ne olduğu, hangi durumlarda işveren tarafından yapılan fesih bildirimini geçersiz sayıldığını anlatmakta fayda vardır.

I. GEÇERLİ FESİH KAVRAMI

İş sözleşmesinin işveren tarafından keyfi olarak feshedilmesini önlemek üzere getirilmiş düzenlemelerin bütünü olarak iş güvencesi olgusu, işçinin geçersiz feshe karşı korunmasını amaçlamaktadır. Bu nedenle iş güvencesi kapsamında çalışan bir işçinin tâbi olduğu iş sözleşmesi işveren tarafından ancak geçerli bir nedene dayanarak feshedilmelidir³.

Geçerli nedenle fesih durumunda işverenin geçerli bir sebep gösterme zorunluluğu bulunmakla birlikte bu sebeplerin neler olacağı İş Kanunu'nun “*Feshin geçerli sebebe dayandırılması*” başlıklı 18. maddesinde düzenlenmiştir. Anılan madde göre, feshin geçerli nedene dayandırılması için bu maddede belirtilen koşulların bulunması gerekmektedir⁴. Maddenin birinci fıkrası şu şekildedir:

“Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. (Ek cümle: 10/9/2014-6552/2 md.) Yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz.”

² RG: 12.10.1994, Sayı: 22079.

³ **Sümer, Halûk Hadi:** İş Hukuku, 25. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022, s.102; **Günay, Cevdet İlhan:** İş Kanunu Şerhi, 5. Baskı, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2023, s.401 vd; **Kalkan, Arif:** İş Sözleşmesinde Fesih Halleri, Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:13, S:1,2018, s.299; **Tulukçu, Nezih Binnur:** İş Mahkemeleri Kanunu ve Arabuluculuk Hükümlerine Göre İş Güvencesi İşe İade, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2017, s.161.

⁴ **Çelik, Nuri/ Caniklioğlu, Nurşen/ Canbolat, Talat/ Özkaraca Ercüment:** İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 36. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayın, 2023, s.527; **Çil, Şahin:** İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay Uygulamaları, Yetkin Yayınları, Ankara, 2020, s.200 vd; **Sümer,** İş Hukuku, s.104.

Konuya ilişkin bir Yargıtay kararında 18. maddenin nispi emredici mahiyette olduğuna vurgu yapılarak⁵, tarafların toplu iş sözleşmesinde işçi yararına olmak kaydıyla bu hükümlerin aksini kararlaştırabilecekleri, işçi sayısının otuzun altında olması durumunda ya da işçinin kıdeminin altı ayın altında kaldığı durumlarda dahi iş güvencesi hükümlerinin uygulanacağına yönelik sözleşme hükümlerine uyulması gerektiği belirtilmiştir⁶.

Maddesinin 1. fıkrasında belirsiz süreli iş sözleşmesinde işveren tarafından yapılan feshin geçerli nedenle dayanması gerektiği düzenlenmiştir. Sözü edilen maddeye göre “*Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.*”⁷

Anılan düzenlemede geçerli fesih nedeni olarak öngörülen hususların bir kısmı işçiye, bir kısmı da işletmeye ilişkin nedenlerdir. Avrupa Birliği ülkelerinde de iş güvencesi sistemlerinde geçerli neden olarak bu iki neden kabul edilmiş olup, bu hususlar esas itibarıyla 158 sayılı ILO Sözleşmesi’nin 4. maddesinden alınmıştır⁸.

A. İŞÇİNİN YETERSİZLİĞİ VEYA DAVRANIŞLARI NEDENİYLE FESİH

Yetersizlik, işçinin görev kapsamındaki işleri yerine getirmesi için beklenen beceri ve performansı ortaya koyamama hâlidir⁹.

Yargıtay verdiği bir kararda¹⁰ yeterlilik kavramını şu şekilde tanımlamıştır:

⁵ **Tunçomağ, Kenan/ Centel, Tankut:** İş Hukukunun Esasları, 10. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul: 2022, s.225.

⁶ Y9HD E. 2005/12317, K. 2005/19404, T. 26.05.2005; Y9HD E. 2010/4905, K. 2010/4260, T. 22.02.2010; Y22HD, E. 2011/5056, K. 2012/194, T. 12.06.2012. Corpus içtihat programı. (E.T.10.03.2024)

⁷ Konuya ilişkin Yargıtay kararları için bkz. Y9HD, E. 2022/17386, K. 2023/4478, T. 28.03.2023; Y9HD, E. 2023/3540, K. 2023/5286, T. 11.04.2023; Y9HD, E. 2023/5102, K. 2023/5288, T. 11.04.2023; Y9HD, E. 2022/17933, K. 2023/4479, T. 28.03.2023. Corpus. (E.T.10.01.2024)

⁸ **Süzek, Sarper:** İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku), Yenilenmiş 21. Baskı, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2021, s.593; **Tulukçu,** s.161.

⁹ **Kar, Bektaş:** Performans Düşüklüğü veya Yetersizliği Nedeni ile Fesihte Yargısal Denetim, Sicil İş Hukuku Dergisi, S:11, Eylül 2008, s.35; **Keser, Hakan:** 4857 Sayılı İş Kanunu ve Yargıtay Uygulamasında İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2010, s.67; **Köseoğlu, Ali Cengiz:** İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Nedenlerle Bildirimli Feshi, 1. Baskı, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2011, s.152; **Eyrenci, Öner/ Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim/ Başkan, Esra:** İş Hukuku, 10. Baskı, Yetkin Yayınları, İstanbul, 2020, s.201.

¹⁰ Y22HD, E. 2015/6541, K. 2015/10192, T. 16.03.2015. Corpus. (E.T.09.03.2024)

“...Bir görevi icra etmek ve görevin gerektirdiği sorumlulukları yerine getirmek için ihtiyaç duyulan yetenek, bilgi ve becerileri ifade eden bir kavramdır. Bu kavram, belirli bir görevi ya da rolü kabul edilebilir bir düzeyde yerine getirmek için sahip olunması gereken bilgi ve beceriyi, kısaca donanımı vurgular...”

İşçinin, işverene geçerli nedenle fesih imkânı veren yetersizliği ya da davranışları, İş Kanunu'nun 25. maddesinde düzenlenen haklı neden düzeyinde olmamakla birlikte; “normal işleyişini ve yürüyüşünü bozan, işyerindeki uyumu olumsuz yönde etkileyen, iş görme borcunun gerektiği şekilde yerine getirilmesini engelleyen¹¹” durumlarıdır. Belirtilen durumlar madde gerekçesinde “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” şeklinde örnek kabilinden sıralanmıştır¹².

İş Kanunu'nun 18. maddesinin gerekçesinde soyut olarak örnekler üzerinden belirtilen geçerli nedenlerin kapsamı, uygulamada öğreti ve yüksek yargı kararlarına bırakılmıştır¹³. İşçinin benzerlerine oranla daha verimsiz çalışması, işe yatkın olmaması, düşük performansla çalışma ve iş hedeflerini tutturamama¹⁴; çalışamaz duruma gelmemekle birlikte işin görülmesini devamlı surette etkileyen hastalık ya da uyumsuzluk durumları¹⁵ gibi nedenler işçinin yetersizliğine örnek olarak gösterilen nedenler arasındadır.

¹¹ **Sümer, Halûk Hadi:** İş Hukuku Uygulamaları, 7. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022, s.214; **Günay, İş Kanunu Şerhi,** s.393 vd; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/ Özkaraça,** s.527; **Süzek,** s.593; **Kılıçoğlu, Mustafa/ Şenocak, Kemal:** İş Güvencesi Hukuku, Legal Kitabevi, İstanbul, 2007, s.407; **Senyen Kaplan/Tuncay, Emine:** Bireysel İş Hukuku, 10. Baskı, Gazi Kitabevi, İstanbul, 2019, s.286; **Centel, Tankut:** İş Güvencesi, 2. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2020, s.85; **Sümer,** İş Hukuku, s.105; **Tunçomağ/Tankut,** s.226; **Tulukçu,** s.163.

¹² **Güzel, Ali:** İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi, İş Güvencesi Esasları ve Uygulama Sorunları, Sendika Yasası Öngörülen Değişiklikler, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası Öngörülen Değişiklikler, Galatasaray Üniversitesi-İstanbul Barosu İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, 2004 Yılı Toplantısı, İstanbul 2004, 2004, s.44; **Demir, Fevzi:** En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 11. Baskı, Albi Yayınları, İzmir, 2018, s.325; **Kılıçoğlu/Şenocak,** s.331; **Süzek,** s.567; **Günay,** İş Kanunu Şerhi, s.401 vd; **Tunçomağ/Tankut,** s.226; **Çil,** İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay Uygulamaları, s. 214 vd.

¹³ **Tunçomağ/Tankut,** s.226; **Tulukçu,** s.161-162.

¹⁴ **Güneş, Volkan:** İş Hukukunda Ücrete İlişkin Hedef Anlaşmaları, Lykeion Yayıncılık, Ankara, 2021, s.237.

¹⁵ **Baysal, Ulaş:** İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Geçerli Sebep İle İş Sözleşmesinin Feshi, Adalet Yayınevi, Ankara, 2011, s.47 vd.

İşçinin yetersizliğine dayalı geçerli fesih nedenleri, işçinin öznel yetenekleri ile yakından ilişkili olup bu nedenlerin işverene geçerli fesih imkânı sağlaması için, “işyerinde bir olumsuzluğa yol açması” gerekmektedir¹⁶. Nitekim Yargıtay 22. Hukuk Dairesi’nin anılan kararında da bu hususlara işaret edilmiştir:

“...İşçinin mesleki yetersizliği açısından geçerli fesih sebebinin oluşabilmesi, sözleşme ile üstlenilen iş ediminin usulüne uygun ifası için gerekli olan mesleki kabiliyet ve uygunluğun iş sözleşmesinin feshedildiği anda işçide kısmen veya tamamen mevcut olmamasına bağlıdır. Bu suretle iş sözleşmesinde tarafların edim mübadele ilişkisinin önemli ölçüde işveren aleyhine bozulması gerekir. Mesleki uygunluk yokluğu, soyut olarak ele alınmalı, somut iş ilişkisine ve bununla bağlantılı borçlanılan iş edimiyle ilişkilendirilerek değerlendirilmelidir. İşyerinde çalışma metodunun değiştirilmesi sebebiyle, işçinin, yeni mesleki eğitim alması imkânı sağlanmasına rağmen, borçlanılan iş ediminin ifası için gerekli olan mesleki bilgiyi kısa sürede kazanabilecek durumda olmaması hâlinde de, mesleki açıdan uygunluğun olmadığı kabul edilir...”¹⁷”

İşçinin yetersizliğinden ya da davranışlarından kaynaklanan nedenlerin mevcudiyeti, bu nedenlerin işveren açısından geçerli neden oluşturması için yeterli sayılmamaktadır. Feshin geçerli sayılması için geçerli nedenin “gelecekte de devam edeceği öngörüsünün bulunması¹⁸” gerekmektedir. Bu yaklaşım işçinin keyfi tutumlarla işten çıkarılmasına karşı işvereni dizginleme işlevi sağlamasının yanı sıra, işin devamlılığı esasına dayalı iş sözleşmesinin feshinde içtihatlarda hukuk dünyasına dâhil edilen feshin son çare olması ilkesiyle uyumlu olması itibarıyla de isabetlidir.

Değinmek gerekir ki, 158 sayılı ILO Sözleşmesi’nden sonra aynı yıl içinde çıkarılan 166 sayılı Tavsiye Kararı’nda da uygulamaya ışık tutacak mahiyette düzenlemeler mevcuttur¹⁹. Anılan Tavsiye Kararı’na göre işçinin yetersizliğinden kaynaklanan nedenler açısından, işveren tarafından yazılı bir uyarının yapılması ve işçiye

¹⁶ **Bayrak, Ahmet:** Sık Sık Kısa Süreli Hastalanma Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi ve Konunun COVID 19 Salgını Bağlamında Değerlendirilmesi, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:30, S:1, 2022, s.261-261; **Dulay, Dilek:** İş Sözleşmesinin Performansa Dayalı Olarak Feshedilmesi, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C:7, S:27, 2010, s.976; **Ulucan, Devrim:** İş Güvencesi Temel Kavramlar ve Uygulamadan Öneriler, 2. Baskı, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası Yayını, İstanbul, 2003, s.45; **Köseoğlu,** s.107; **Mollamahmutoğlu, Hamdi:** İş Hukuku, Turhan Kitabevi, Ankara, 2008, s.725; **Kılıçoğlu/Şenocak,** s.333; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/ Özkaraca,** s.529; **Sümer,** İş Hukuku Uygulamaları, s. 105.

¹⁷ Benzer içerikli Yargıtay kararları için bkz. Y9HD, E. 2015/25369, K. 2016/1485, T. 21.01.2016; Y9HD, E. 2016/6664, K. 2017/3766, T. 13.03.2017; Y9HD, E. 2016/10400, K. 2017/6541, T. 17.04.2017; Y9HD, E. 2021/9866, K. 2021/16909, T. 23.12.2021; Y9HD, E. 2023/4430, K. 2023/4173, T. 21.03.2023 Corpus. (E.T.09.03.2024)

¹⁸ **Kılıçoğlu/Şenocak,** s. 211 vd; **Çelik, /Caniklioğlu, /Canbolat/ Özkaraca,** s.529.

¹⁹ **Çelik, /Caniklioğlu, /Canbolat/ Özkaraca,** s.532.

makul bir süre tanınması gerekirken; işçinin davranışlarından kaynaklanan nedenler itibariyle de bu davranışın en az bir defa tekrarlanması gerektiği belirtilmiştir²⁰.

B. İŞLETMENİN, İŞYERİNİN VE İŞİN GEREKLERİ NEDENİYLE FESİH

İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca işveren "*işletmenin, işyerinin ve işin gerekleri*" nedeniyle iş sözleşmesini feshedebilir. Bu başlık altında incelenen hususlar işçinin kişiliği ile ilgisi bulunmayan; işyerinde ekonomik sorunlar, yeniden yapılanma ya teknolojik dönüşümler sonucunda ortaya çıkan işgücü fazlalığını ifade eder²¹.

İş Kanunu'nun 18. maddesinde işletme, işyeri veya işin gereklerinin ne olduğu konusunda bir açıklama bulunmamakla birlikte, maddenin gerekçesinde söz konusu sebepler tahdidi olarak sayılmış olup, belirtilenler dışında başkaca geçerli sebep türünün ilave edilmesinin mümkün olmadığı kabul edilmektedir²².

Anılan madde çerçevesinde değerlendirildiğinde işletme, işyeri veya iş ile ilgili bir ihtiyaç veya zorunluluktan kaynaklanan bir geçerli sebepten söz edildiği anlaşılmaktadır. Sözü edilen zorunlulukların neler olduğu hususunda ise İş Kanunu'nun 6. ve 29. maddelerinde kullanılan ifadeler yol göstericidir. İş Kanunu'nun 6. maddesinin beşinci fıkrasında geçen "*Devreden veya devralan işverenin ekonomik ve teknolojik sebeplerin yahut iş organizasyonu değişikliğinin gerekli kıldığı fesih hakları*" ifadesinden hareketle geçerli sebeplerin ekonomik, teknolojik ya da yapısal bir ihtiyaç veya zorunluluklardan ileri geldiği anlaşılmaktadır²³. Yine İş Kanunu'nun 29. maddesinde yer alan "*ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri*" ifadeleri işle ilgili fesih nedenleri olarak yorumlanmaktadır²⁴. Başka bir deyişle iş güvencesi kapsamındaki iş ilişkilerinde işveren tarafından yapılan feshin geçerli olması için feshin ekonomik güçlüklerle, teknolojik değişimlere, yapısal zorunluluklara ya da buna benzer "*işle ilgili*" nedenlere dayanması gerekir²⁵. Bununla birlikte bu zorunluluklar işyerinde

²⁰ Çelik, /Caniklioğlu, /Canbolat/ Özkaraca, s.532.

²¹ Sümer, İş Hukuku, s.105-106; Süzek, s.616; Ulucan, s.58.

²² Çelik, /Caniklioğlu, /Canbolat/ Özkaraca, s.506; Centel, s.73; Ekmekçi, Ömer/ Yiğit, Esra: Bireysel İş Hukuku, Güncellenmiş 4. Baskı, Onikilevha Yayınları, İstanbul, 2022, s.63; Süzek, s.593.

²³ Kar, Bektaş: İş Güvencesi ve Uygulaması, 4. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2020, s.306 vd; Süzek, s.617.

²⁴ Kar, s.306 vd; Süzek, s.617-618.

²⁵ Süzek, s.618. Ayrıca bkz. Y9HD, E. 2023/3529, K. 2023/3640, T. 13.03.2023. Corpus. (E.T.17.03.2024)

bir istihdam fazlalığı oluşturmalı ve işçinin çalışmasına duyulan ihtiyacı ortadan kaldıracak mahiyette olmalıdır²⁶.

II. GEÇERSİZ FESHİN SONUÇLARI

İş Kanunu'nun 21. maddesinde geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları şu şekilde düzenlenmiştir:

“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. (Ek fıkra: 12/10/2017-7036/12 md²⁷.) Mahkeme veya özel hakem, ikinci fıkrada düzenlenen tazminat ile üçüncü fıkrada düzenlenen ücret ve diğer hakları, dava tarihindeki ücreti esas alarak parasal olarak belirler.

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. (Ek fıkra: 12/10/2017-7036/12 md.)

²⁶ **Tulukçu**, s.204; **Demir**, En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, s. 317; **Çelik, Nuri**: İş Güvencesi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2003, s.31; **Alp, Mustafa**: İşletme Gereklerinden Kaynaklanan Fesih, Ekonomik Kriz Koşullarında Feshe Karşı Koruma: Çalışma Hukuku I. Sempozyum, 2009, Kocaeli Üniversitesi ve Kocaeli Barosu, s.91. Konuya ilişkin Yargıtay kararı için bkz. Y9HD E. 2023/4429, K. 2023/4170, T. 21.03.2023; Y9HD E. 2023/3529, K. 2023/3640, T.13.03.2023; Y9HD E. 2023/3529, K. 2023/3640, T. 13.03.2023. Corpus. (E.T. 10.03.2024)

²⁷ RG: 25.10.2017, Sayı: 30221.

Arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların, işçinin işe başlatılması konusunda anlaşmaları hâlinde;

a) İşe başlatma tarihini,

b) Üçüncü fıkra düzenlenmiş ücret ve diğer hakların parasal miktarını,

c) İşçinin işe başlatılmaması durumunda ikinci fıkra düzenlenmiş tazminatın parasal miktarını, belirlenmeleri zorunludur. Aksi takdirde anlaşma sağlanamamış sayılır ve son tutanak

buna göre düzenlenir. İşçinin kararlaştırılan tarihte işe başlamaması hâlinde fesih geçerli hâle gelir ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.

Bu maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri sözleşmeler ile hiçbir suretle değiştirilemez; aksi yönde sözleşme hükümleri geçersizdir.”

Geçerli bir nedene dayanmayan feshin sonuçlarını düzenleyen madde hükmünde geçersizliğe yüklenen anlam açık olmamakla birlikte²⁸, maddenin birinci fıkrası amacına uygun olarak yorumlandığında geçerli nedene dayanmayan feshin sonuçlarını işçinin işe iadesi, işçinin işe başlatılması zorunluluğu, bu zorunluluğu yerine getirmeyen işverenin tazminat ödeme yükümlülüğü ve işverenin boşta geçen sürelerle ilişkin ücret başta olmak üzere diğer tazminat ve hakları ödeme yükümlülüğü şeklinde özetlemek mümkündür²⁹. Bu yönüyle düzenleme, geçersiz feshe karşı çalışanları korumak üzere farklı çözüm önerileri getiren “158 Sayılı Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkındaki ILO Sözleşmesi” ile ortaya konulan çözümlerin bir karması olarak değerlendirilmektedir³⁰.

III. İŞE İADE KARARININ HUKUKÎ SONUÇLARI

Yargılama makamınca verilen işe iade kararına karşı işçinin işverene başvurması ya da başvurmaması; öte yandan işverenin işçiyi işe başlatması ya da başlatmaması farklı

²⁸ **Mollamahmutoğlu, Hamdi/ Astarlı, Muhittin/ Baysal, Ulaş:** İş Hukuku (Genel Kavramlar-Bireysel İş İlişkileri), 6. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara, 2014, s.1000; **Aktay, Nizamettin /Arıcı, Kadir/ Senyen Kaplan, Tuncay, Emine:** İş Hukuku, 4. Baskı, Ankara: Gazi Kitabevi, 2011, s.170; **Demir, Şamil:** İş Hukukunda Geçersiz Feshin Sonuçları, Ankara Barosu Dergisi, S:3, 2013, s.342.

²⁹ **Demir,** İş Hukukunda Geçersiz Feshin Sonuçları, s.342.

³⁰ **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, C:3, S:0, 2013, s.1143.

hukukî sonuçlara yol açmaktadır. Bu sonuçlar ihtimaller üzerinden ele alınarak incelenecektir.

A. İŞÇİNİN İŞE İADE TALEBİYLE İŞVERENE BAŞVURMASI

Yargıtay'ın yerleşik içtihatlarında, işe iade davasının açılması ile iş ilişkisinin askıda olduğu ve işe iade davasını kazanan işçinin kesinleşen işe iade kararıyla birlikte usulüne uygun olarak işverene başvurusu üzerine işverenin işçiyi işe başlatması ile kesintisiz olarak devam ettiği kabul edilmektedir³¹.

İş Kanunu, işçinin işe başlamak üzere işverene yaptığı başvuru hususunda işçiye işe iade ile tazminat arasında seçimlik bir hak tanımamaktadır. Bu nedenle işverene başvuran işçinin işe başlama iradesinin bulunması gerekmektedir³². İşe iade yerine tazminat istenmiş olması durumunda, yapılan başvuru kanunda aranan koşullara uygun bir başvuru olarak nitelendirilmediğinden, başvuru yapılmamış sayılarak geçersiz feshe bağlı tüm sonuçlar ortadan kalkmaktadır³³.

İş Kanunu'nun 21. maddesinin altıncı fıkrası ile işçinin işverene başvurması için on iş gününü içeren hak düşürücü süre öngörülmektedir. Düzenlemeye 12.10.2017 tarihinde 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile eklenen ek fıkraya göre, arabulucu huzurunda anlaşma sağlanmış olması durumunda son tutanağa işçinin işe başlatılacağı tarih yazılmalıdır. Bu ihtimalde işçinin belirtilen sürede işe başlamak üzere işverene başvuruda bulunması gerekmektedir. Kanunda öngörülen on iş günü süresi, kesinleşen mahkeme kararının işçiye tebliğinden itibaren başlar. Bu süre geçtikten sonra yapılan başvurular işveren açısından işçiyi işe kabul etme yükümlülüğü doğurmamakta olup hak düşürücü olan on iş günü süresi hâkim tarafından re'sen dikkate alınır³⁴.

İş Kanunu'nun işverene yapılacak başvuruyu düzenleyen 21. maddesinde başvurunun şekline ilişkin hususlara yer verilmemiştir. Bu nedenle işçi herhangi bir şekil şartı ile bağlı olmaksızın işe başlama iradesini işverene yazılı ya da sözlü olarak

³¹ Y22HD E. 2015/29712, K. 2017/25391, T. 21.11.2017; Y9HD E. 2021/12471, K. 2022/1343, T. 27.01.2022; Y9HD E. 2016/25817, K. 2020/12037, T. 15.10.2020; Y9HD E. 2021/4726, K.2021/8890, T. 29.04.2021; Y7HD E. 2015/3809, K. 2015/6008. T. 31.03.2015. Corpus. (E.T.01.03.2024)

³² **Günay**, İş Kanunu Şerhi, s.682 vd; **Süzek**, s. 658; **Ekmekçi, Ömer**: Soru-Cevap-Tartışma, İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı, İstanbul, s.178. (Kısaltma: Soru-Cevap). Konuya ilişkin Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararı için bkz. YHGK, E. 2015/279, K. 2017/388, T. 01.03.2017. Corpus. (E.T.10.03.2024)

³³ **Manav, A. Eda**: İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları, Turhan Kitabevi, Ankara, 2009, s. 345-346.

³⁴ **Aktay/Arıcı/Kaplan Senyen**, s.173; **Manav**, s.346; **Yiğit**, s.1162.

yansıtmakta özgürdür³⁵. Bunun yanı sıra, başvurunun bizzat işçi tarafından yapılması mümkün olduğu gibi, işçinin vekili ya da üyesi olduğu sendika aracılığıyla yapılması da mümkündür³⁶.

İşçi tarafından işe iade talebiyle işverene başvurulması durumunda, işverenin işçiyi işe başlatıp başlatmaması da farklı hukukî sonuçlar doğurmaktadır.

1. İşçinin İşverence İşe Başlatılmasının Hukukî Sonuçları

İş Kanunu'nun 21. maddesinin birinci fıkrasına göre “*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...*”

Mahkemece feshin geçersizliği nedeniyle işçinin işe iadesine ilişkin olarak verilen kararın işveren tarafından uygulanması yasal bir zorunluluktur³⁷. İşveren, işçiyi başvurusundan itibaren bir ay içinde işe başlatmadığı takdirde, bu sürenin geçmesinden sonra işçi ancak kendi rızasıyla işe başlatılabilir. Dolayısıyla bir aylık sürenin geçmesinden sonra işçinin yeniden işe başlatılması mevcut iş ilişkisinin devamı niteliğinde olmayıp artık yeni bir iş ilişkisi olarak kabul edilmektedir³⁸.

İşçi işe iade başvurusu üzerine işveren tarafından belirtilen sürede işe başlatıldığı takdirde yapılan fesih geçersiz sayılmaktadır. Bu durumda taraflar arasındaki iş

³⁵ **Centel**, s.216; **Ekmekçi/Yiğit**, s.701; **Manav**, s.349-350. Ayrıca bkz. Yargıtay HGK, E. 2018/677, K. 2021/499, T. 15.04.2021. Corpus. (E.T.22.11.2022)

³⁶ **Çelik, Nuri**: İş Hukuku Dersleri, İstanbul: Beta Basım Yayın, 2010, s.244-246; **Günay**, İş Kanunu Şerhi, s. 682 vd; **Günay, Cevdet İlhan**: İş Davaları, 7. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, Yayıncılık, 2022, s.1166-1167; **Manav**, s.350,362; **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. 508. Konuya ilişkin Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararı için bkz. YHGK E. 2009/9-232, K. 2009/278, T. 17.06.2009. Corpus. (E.T.22.11.2022)

³⁷ **Günay**, İş Kanunu Şerhi, s.682 vd; **Demir**, İş Hukukunda Geçersiz Feshin Sonuçları, s.351. Öğretide baskın olan görüşe göre işverenin işçiyi işe başlatma zorunluluğu bulunmamaktadır. Zira işveren işçiyi işe başlatmak ile başlatmayıp tazminat ödemek şeklinde seçimlik bir hakka sahiptir. Her ne kadar İş Kanunu'nun 21. maddesinin 1. fıkrasında “işveren işçiyi işe başlatmak zorundadır” ifadesi kullanılmakta ise de, maddenin lafzından ve devamında işverenin işçiyi işe başlatmadığı takdirde en az dört en fazla sekiz aylık ücret tutarında işe başlatmama ücreti ödeyeceğinin düzenlenmiş olması, kanun koyucunun işverene seçimlik bir hak tanıdığına göstergesidir. Bu yöndeki görüşler için bkz. **Güzel**, s.106; **Süzek**, s.661 vd; **Ekonomi, Münir**: Hizmet Akdinin Feshi ve İş Güvencesi, Çimento İşveren Dergisi Özel Eki, C:17, S:2, Mart 2003 Özel Eki, s.16; **Alpagut, Gülsevil**: İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi, III. Yılında İş Yasası, Bodrum, 2005, s. 246. (Kısaltma: İş Sözleşmesinin Feshi); **Sarıbay, Gizem**: Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Kapsamında Fesih Usulü, Feshe İtiraz ve Feshe İtirazın Sonuçları, İstanbul: Legal Yayıncılık, 2007, s.125.

³⁸ **Manav**, s.354; **Özekes, Muhammet**: İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 yılı toplantısı, (Hukuk Yargılaması ve İcra Hukuku Yönünden İşe İade Davaları ve Uygulama Sorunları), Legal Yayıncılık, İstanbul, 2005, s. 152; **Süzek**, s. 659.

sözleşmesi yeniden kurulmuş olmamakta; aksine iş ilişkisinin kesintisiz devam ettiği kabul edilmektedir³⁹.

İşçinin işe iade talebini kabul eden işveren, işçinin bireysel iş sözleşmesinden, toplu iş sözleşmesinden ve yerleşik işyeri uygulamasından doğan bütün haklarını eksiksiz ödemekle yükümlüdür⁴⁰. İşe iade kararının kesinleşmesi ile usulüne uygun olarak işverene başvuran işçiye işe başlatılıp başlatılmadığı fark etmeksizin boшта geçen süreye ilişkin ücret ve diğer hakları ödenmelidir⁴¹. Boшта geçen süre ücreti ve diğer haklar aşağıda detaylıca anlatılacağından, burada değinmekle yetiniyoruz.

İş Kanunu'nun 21. maddesinin dördüncü fıkrası uyarınca *“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 süreler için ücret tutarı ayrıca ödenir.”* İşçinin sözü edilen bu iade yükümlülüğü, işe başlatıldığı tarihten itibaren geçerlidir⁴².

Yargıtay kararlarında ihbar tazminatı için farklı bir yaklaşım benimsenmiştir. Buna göre, işveren tarafından işçiye ihbar süresi tanınmış ise, işe iade davasında feshin geçersizliğinin tespit edilmesi hâlinde işçi bildirim süresi içerisinde çalışarak işverene olan iş görme yükümlülüğünü yerine getirmiş sayıldığından ihbar tazminatını iade etmek ya da boшта geçen süre ücretinden mahsup etmek gibi bir yükümlülüğü bulunmamaktadır⁴³. Aynı yaklaşımla işçinin, işveren tarafından verilen ihbar öneli sona ermeden kendi isteğiyle işi bırakması hâlinde de ihbar tazminatı talep etme hakkı bulunmamaktadır⁴⁴.

³⁹ **Süzek**, s. 659; **Tulukçu**, s.141; **Manav, Eda**: İş Hukukunda Feshe İtiraz Davasının Şartları ve Yargılama Usulü, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, C:1, S:3, Ankara, 2010, s.330; **Centel, Tankut**: Ekonomik Nedenle İşten Çıkarma, Tekstil İşveren Dergisi, S:286, Eylül 2003, s. 42; **Sümer**, Haluk Hadi: İş Sözleşmesi Feshedilen İşçinin İşe İade Davası Devam Ederken İşveren Tarafından İşe Davet Edilmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, İstanbul, Aralık 2006, S. 4, s. 93; **Taşkent, Savaş**: Boшта Geçen Sürenin Ücreti (Karar İncelemesi), Kamu- İş Dergisi, İstanbul, C: 7, S: 3, 2004, s.6.

⁴⁰ **Bilgili, Abbas**: Fesihden Sonra Başka Yerde Çalışmış Olan İşçinin İşe İade Davasındaki 4 Aylık Ücretinin Bu Çalışmadan Etkilenip Etkilenmeyeceği Sorunu (Karar İncelemesi), Adana Barosu Dergisi, S:1, 2006, s.184.

⁴¹ **Süzek**, s. 667; **Astarlı, Muhittin**: 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 4857 Sayılı İş Kanunu'nun İş Güvencesi Hükümlerinde Öngördüğü Değişikliklerin Değerlendirilmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2017, S: 38, s. 44.

⁴² **Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Başkan**, s.220 vd. Bu yöndeki Yargıtay kararı için bkz. Y9HD, E. 2016/21438, K. 2019/3371, T. 12.02.2019. Corpus. (E.T. 25.01.2024)

⁴³ Y9HD, E. 2007/42521, K. 2008/12221, T. 13.05.2008; YHGK E. 2018/241, K. 2018/768, T. 11.04.2018. Corpus. (E.T. 25.01.2024)

⁴⁴ Y9HD, E. 2022/11232, K. 2022/14411, T. 07.11.2022. Corpus. (E.T. 25.01.2024)

İşçinin iade talebini kabul eden işverenin bir süre sonra geçerli bir sebebe dayanmaksızın tekrar işine son vermesi, dürüstlük kuralıyla bağdaşmamaktadır. Bu tür tutumlar, yargılama sürecinde işe başlatmama tazminatının artırım gerekçesi olarak kabul edilmektedir⁴⁵.

2. İşçinin İşe Başlatılmamasının Hukukî Sonuçları

İş Kanunu'nun 21. maddesi uyarınca feshin geçersizliğine ilişkin mahkeme kararı üzerine işverene işe iade talebiyle başvuran işçinin işe başlatılmaması hâlinde iş akdi işveren tarafından feshedilmiş sayılmaktadır. Bu durumda iş sözleşmesinin ilk yapılan fesih bildirimini ile değil, işçinin işveren tarafından işe başlatılmadığı tarihte feshedilmiş sayıldığı ağırlıklı olarak kabul edilmekle birlikte⁴⁶; "*işe başlatmamanın açık, örtülü ya da eylemlerle hiçbir şekilde fesih olarak nitelendirilemeyeceği*"⁴⁷ yönünde karşıt görüşler de mevcuttur.

Aşağıda işe iade talebiyle usulüne uygun olarak işverene başvuruda bulunan işçinin işe başlatılmamasının hukukî sonuçları, öğretide yer bulan görüşler ve Yargıtay içtihatları ışığında detaylandırılmıştır.

a. İşçinin İşe Başlatılmamasının Yeni Bir Fesih Olması

Öğretide ağırlıklı görüş⁴⁸ işverenin işçiyi işe başlatmamasını yeni bir fesih olarak kabul etme yönünde olup, Yargıtay uygulaması da bu yöndedir⁴⁹. Feshin geçersizliğine karar verildikten sonra iş sözleşmesi hiç feshedilmemiş gibi devam ettiğinden, işverenin işçiyi işe almaması yeni bir fesih olarak değerlendirilmektedir. Yeni fesih sonucunda işe başlatılmayan işçiye ihbar süresi verilmemiş ya da ihbar süresine ilişkin ücret peşin ödenmemişse, ihbar tazminatının ve şartları varsa kıdem tazminatının da ödenmesi gerekmektedir⁵⁰.

Yüksek Mahkemeye göre, işveren işe başlatmayacağını işçiye bildirdikten kısa bir süre sonra işe başlamak üzere onu davet ederse, bu davet feshin geçersizliğini ve işe

⁴⁵ **Yılmaz, Merve:** İş Güvencesi Kapsamında Olan ve Olmayan İşçilerin Belirsiz Süreli İş Sözleşmesinin Feshinden Doğan Haklarının Karşılaştırılması, Kültür Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2011, s.115,131.

⁴⁶ **Süzek,** s.661; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal,** s.1123; **Centel,** s.231. Ayrıca bkz. Y9HD E. 2022/5432, K. 2022/6141, T. 17.05.2022; Y9HD E. 2021/4642 K. 2021/8534, T. 27.04.2021.

⁴⁷ **Çil, Şahin:** İşçinin İşe Başlatılmamasının Fesih Olarak Değerlendirilmesi Sorunu, Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 29, 2013, s.79.

⁴⁸ **Süzek,** s. 661; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal,** s.1123; **Centel,** s.231.

⁴⁹ Y9HD E. 2022/5432, K. 2022/6141, T. 17.05.2022; Y9HD E. 2021/4642 K. 2021/8534, T. 27.04.2021. Corpus. (E.T. 10.03.2024)

⁵⁰ **Aktay/Arıcı/Kaplan Tuncay,** s.175; **Süzek,** s.655-656; **Manav,** s.386-387; **Yiğit,** s.1175-1176.

iadeye ilişkin sonuçları ortadan kaldırmamakta; sadece taraflar arasında yeni bir iş ilişkisi kurulmuş olmaktadır⁵¹. Bunun doğal sonucu olarak, işveren başlangıçtaki fesih ile birlikte işçiye ihbar ve kıdem tazminatını ödemiş ise, artık bunların iadesini işçiden talep edemeyeceği gibi; işçi, işe başlatmama anına kadar iş sözleşmesinin devam etmesi nedeniyle söz konusu sürede ortaya çıkan artışları da işverenden talep etmeye hak kazanmaktadır⁵².

b. İşe Başlatmama Tazminatının Ödenmesi

İş Kanunu'nun 21. maddesinin birinci fıkrası uyarınca işçiyi usulüne uygun başvurusuna rağmen işe başlatmayan işveren işçiye en az dört, en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlüdür⁵³. Bir tür iş güvencesi tazminatı niteliğindeki bu tazminat öğretide ve mahkeme kararlarında “işe başlatmama tazminatı⁵⁴” ya da “iş güvencesi tazminatı⁵⁵” olarak adlandırılmaktadır⁵⁶.

Anılan maddede “en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti” ifadesine yer verilmesi, kanun metninde işe başlatmama tazminatının alt ve üst sınırının düzenlendiğini göstermektedir. Yargıtay kararlarında bu düzenlemenin emredici olduğuna atıf yapılarak işe iade davasında belirtilen sınırın altında ya da üstünde işe başlatmama tazminatı talep edilmesi durumunda dahi kanunda öngörülen sınırları aşan düzeyde tazminata hükmedilemeyeceği belirtilmiştir. Bu yöndeki Yargıtay kararlarından birinde bu husus şu şekilde ifade edilmiştir:

“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

⁵¹ Y9HD 28.12.2006, E. 2006/15281, K. 2006/35118. Corpus.. E.T.15.04.2023.

⁵² **Alpagut, Gülsevil:** Karşılaştırmalı Hukukta İşçinin Feshe Karşı Korunması, İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu ile İşçinin Feshe Karşı Korunması, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2001 Yılı Toplantısı, İstanbul, 2001, s.248; **Süzek**, s.661 vd; **Ulucan**, s.85; **Mollamahmutoğlu**, s.578; **Güzel**, s.102.

⁵³ **Sümer/Kayırgan**, s.596; **Günay**, İş Kanunu Şerhi, s.686 vd.

⁵⁴ **Narmanlıoğlu, Ünal:** İşe Başlatmama Tazminatı, Yaşar Üniversitesi Dergisi, C: 8, Özel Sayı, 2013, s.1959; **Centel**, s.234; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.591 vd; **Kar**, İş Güvencesi ve Uygulaması, s.505; **Ekmekçi/Yiğit**, s.708. Konuya ilişkin Yargıtay kararları için bkz. Y9HD E. 2015/33571, K. 2019/1171, T.15.01.2019; Y9HD E. 2018/7703, K. 2019/2650, T. 04.02.2019; Y22HD E. 2018/16305 K. 2019/945, T. 15.01.2019. Corpus. (E.T.24.04.2023)

⁵⁵ **Süzek**, s. 664; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.1124; **Senyen Kaplan**, s.425; **Öcal, Kemal Evren:** İş Güvencesi Tazminatı, Terazi Hukuk Dergisi, S: 15, Kasım 2007, s. 52.

⁵⁶ Biz çalışmamızda yaygın olarak kullanılan “İşe Başlatmama Tazminatı” ifadesini kullanmayı tercih ediyoruz.

belirlenmelidir. Maddenin alt ve üst sınırları aşılamaz. Üst sınırın aşılmasının tek istisnası 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31.maddesindeki sendikal nedenle yapılan fesihlerdir. Bu maddede sendikal neden hâlinde işe başlatmama tazminatının işçinin en az bir yıllık ücreti tutarında belirleneceği açıklanmıştır⁵⁷”.

İş Kanunu'nun 21. maddesinin ilk üç fıkrasının mutlak anlamda emredici mahiyette olmasının bir diğer sonucu da, bireysel ya da toplu iş sözleşmesinde dört ila sekiz aylık ücret tutarındaki iş güvencesi tazminatına ve en çok dört aylık ücret tutarına ilişkin hususların, işçi lehine olsa dahi değiştirilememesidir⁵⁸. Yargılama makamınca işe başlatmama tazminatına hükmedilebilmesi için işçinin işe iadeyi istemiş olması yeterli ve gerekli olup, ayrıca bu tazminatın talep edilmiş olması gerekmemektedir. Zira bu tazminat, işçinin işe iade talebinin mahkemece kabul edilmesinin doğal sonucu niteliğinde olup, işçinin işverence işe iade edilmemesinin en temel yasal yaptırımıdır⁵⁹.

İşe iade istemine ilişkin davalar, kamu düzeni ile ilgili olduğundan, bu davalarda taleple bağıllık ilkesi mutlak olarak uygulanmamaktadır⁶⁰. Yargıtay kararlarında da istikrarla kabul edilen görüşe göre, işçinin işe başlatmama tazminatı talebi bulunmasa dahi gerek işe başlatmama tazminatı gerekse de boşa geçen zamana ait ücretin açık kanun düzenlemesi gereği feshin geçersizliğine bağlanan mali sonuçlar olduğu, bu nedenle mahkemece bu alacaklara re'sen hükmedilmesi gerektiği kabul edilmektedir⁶¹.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2021/11748 Esas, 2021/15966 Karar sayısı, 01.12.2021 tarihli bir kararında dört aylık ücrete karşılık gelen alt sınır ile sekiz aylık ücrete karşılık gelen üst sınırlar arasında kalmak kaydıyla; işe başlatmama tazminatının

⁵⁷ Y7HD E. 2016/24301, K. 2016/20381, T. 01.12.2016. Benzer içerikli kararlar için bkz. Y7HD E. 2016/24301, K. 2016/20381, T. 01.12.2016 Y7HD E. 2016/23075, K. 2016/20136, T. 28.11.2016; Y22HD E. 2017/4694, K. 2017/7511, T. 03.04.2017; Y22HD E. 2017/2729, K. 2017/7512, T. 03.04.2017; Y9HD E. 2017/26860, K. 2018/11163, T. 21.05.2018; Y9HD E. 2019/4215, K. 2019/21933, T. 09.12.2019; Y9HD E. 2005/9014, K. 2005/11551, T. 31.03.2005; Y9HD E. 2018/4661, K. 2018/23810, T. 20.12.2018. Corpus. (E.T.10.03.2024)

⁵⁸ **Süzek**, s.664; **Özkaraca,ERCÜMENT**: İş Güvencesinin Kapsamı, Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ankara, 2017, s. 61; **Özkaraca,ERCÜMENT**: İş Güvencesi Sistemine Eleştirel Bakış, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2011 Yılı Toplantıları, İstanbul Barosu- Galatasaray Üniversitesi, İstanbul, 2012, s.95; **Kar**, s.43.

⁵⁹ **Süzek**, s.665; **Mollamahmutoglu**, s.599; **Güzel**, s.108; **Ekmekçi, Ömer**: Yeni İş Kanunu Karşısında Yargı, Dava Süreci ve Olası Uygulama Sorunları Üzerine”, Mercek Dergisi, MESS (Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası) Yayını, Temmuz 2003, s.136. (Kısaltma: Uygulama Sorunları).

⁶⁰ **Çankaya, Osman G./Günay, Cevdet/Göktaş, İlhan/ Göktaş, Seracettin**: Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Genişletilmiş 2. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2006, s.738; **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s.1134; **Senyen Kaplan**, s.423;

⁶¹ Y9HD E.2004/8609, K.2004/26668, T. 06.12.2004; Y9HD E.2004/14428, K.2004/29669, T. 27.12.2004; Y9HD E. 2004/15783, K. 2004/23504, T. 11.10.2004; Y9HD E. 2016/10642 K. 2016/22375, T. 19.12.2016; Y9HD E. 2016/11203, K. 2017/7807, T. 04.05.2017. Corpus. (E.T.05.05.2022)

hesaplanmasında işçinin kıdemi ve fesih sebebi gibi olguların dikkate alınması gerektiğini şu şekilde hükme bağlamıştır:

“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. İş güvencesi niteliğindeki bu tazminat işçinin kıdemi, fesih sebebi gibi olgular dikkate alınarak belirlenmelidir. Maddenin alt ve üst sınırları aşılamaz. Dosya içeriğine göre, davacı işçinin davalıya ait işyerinde 14 yıl, 10 ay çalıştığı, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiği, işverence gerçekleştirilen feshin geçerli ve haklı nedene dayandığı kanıtlanmadığından 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. Söz konusu tazminatın davacının 5 aylık ücreti tutarında belirlenmesi dosya içeriğine uygun düşecektir.”

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi’nin 2017/5288 Esas, 2017/7384 Karar sayılı, 03.04.2017 tarihli kararında da işe başlatmama tazminatının belirlenmesinde dikkate alınacak hususlara vurgu yapılarak sendikal tazminat talep edilen durumlarda İş Kanunu’nun 21. maddesinin birinci fıkrasında işe başlatmama tazminatı için öngörülen alt ve üst sınırların uygulanmayacağı; 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nun 31. maddesi uyarınca feshin sendikal sebebe dayanılması hâlinde işe başlatmama tazminatının işçinin en az bir yıllık ücreti üzerinden hesaplanacağı ifade edilmiştir. Anılan karara göre;

“İşverence yapılan feshin sendikal sebebe dayanıp dayanmadığı hususu taraflar arasında uyuşmazlık konusudur. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 21. maddesinin birinci fıkrasında işe başlatmama tazminatının alt ve üst sınırları gösterilmiş olup; söz konusu tazminatın belirtilen sınırlar arasında işçinin kıdemi, fesih sebebi gibi olgular dikkate alınarak belirlenmesi gerekir. Üst sınırın aşılmasının tek istisnası 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nun 31. maddesindeki sendikal sebeple yapılan fesihlerdir. Anılan maddeye göre feshin sendikal sebebe dayanması hâlinde işe başlatmama tazminatının işçinin en az bir yıllık ücreti tutarında belirlenmesi gerekir.”

Yargıtay bir kararında, işçinin kıdemine yüksek olduğu bir olayda işe başlatmama tazminatının alt sınırından belirlenmesini hatalı bulmuş⁶²; bir diğer kararında

⁶² Y9HD E.2004/26393, K.2004/898, T. 13.01.2005; Y9HD E.2006/18276, K.2006/26041, T. 09.10.2006. Corpus. (E.T.03.01.2023)

ise, sürenin belirlenmesinde iş sözleşmesini feshederken işverenin hukuka aykırı davranışlarının ağırlığının da dikkate alınması gerektiğini vurgulamıştır⁶³.

Yargıtay, herhangi bir somut gerekçeye dayanmaksızın tazminatın üst sınırdan belirlenmesini hatalı kabul etmekte, ancak alt tutardan uzaklaşıldığında bunun gerekçelendirilmesi gerektiğine işaret etmektedir⁶⁴.

Öğretide işçinin kıdemi ile fesih nedeninin yanı sıra⁶⁵, “*feshin Türk Medenî Kanunu⁶⁶’nun 2. maddesinde düzenlenen dürüstlük ilkesine aykırı kullanılıp kullanılmadığı*” hususlarının da değerlendirildiği görülmektedir⁶⁷.

İşe iade yönündeki kararda işe iade tazminatının hesabında, tazminatın muaccel olduğu tarihteki emsal işçi ücretlerinin dikkate alınması gerekmektedir⁶⁸. Ayrıca tazminatın giydirilmiş ücret üzerinden hesaplanacağına dair bir düzenleme bulunmadığından, işe iade davasının açıldığı tarihteki çıplak brüt ücret üzerinden hesaplama yapılması gerektiği kabul edilmiştir⁶⁹.

İşçiye ödenecek olan işe başlatmama tazminatı ücret niteliğinde olmadığından, bu tutardan sosyal sigorta prim kesintisi yapılmamaktadır⁷⁰. Nitekim 193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu’nun⁷¹ 25. maddesinde değişiklik yapılmasına yönelik 5904 Sayılı Kanun⁷² ile madde metni şu şekilde düzenlenmiştir:

⁶³ Y9HD E.2006/5566, K.2006/8468, T. 03.04.2006. Corpus. (E.T.03.01.2023)

⁶⁴ **Çankaya/Günay/Göktaş**, s.640. Benzer içerikli kararlar için bkz. Y9HD E.2005/10916, K.2005/12802, T.11.04.2005; Y7HD E. 2016/468, K. 2016/838, T. 25.01.2016; Y22HD E. 2016/503, K. 2016/4502, T. 18.02.2016; Y22HD E. 2015/35993, K. 2016/4527, T. 22.02.2016; Y22HD E. 2017/29449, K. 2017/7543, T. 03.04.2017; Y22HD E. 2016/7989, K. 2016/11668, T. 20.04.2016; Y22HD E. 2016/11132, K. 2016/14437, T. 11.05.2016; Y22HD E. 2017/30947, K. 2017/7902, T. 06.04.2017; Y22HD E. 2016/12905, K. 2016/18884, T. 22.06.2016; Y22HD E. 2016/14485, K. 2016/19307, T. 27.06.2016; Y22HD E. 2016/10189, K. 2016/12298, T. 25.04.2016; Y22HD E. 2016/4144, K. 2016/9401, T. 24.03.2016; Y22HD E. 2016/3018, K. 2016/6482, T. 03.03.2016. Corpus. (E.T.16.03.2024)

⁶⁵ **Şahlanan, Fevzi**, Bireysel İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından 2003 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2003 Yılı Semineri, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, s.15 (Kısaltma:2003 Yılı Kararları); **Mollamahmutoğlu**, s.557; Ayrıca bkz.Y9HD E.2004/440, K.2004/1754; T.09.02.2004. Corpus. (E.T.09.08.2023)

⁶⁶ RG: 08.12.2001, Sayı: 24607.

⁶⁷ **Kılıçoğlu, Mustafa**: 4857 Sayılı İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması, Ayhan Yayıncılık, Ankara, 2005, s.237.

⁶⁸ **Sümer, Halûk Hadi/Kayırgan, Hasan**: İşçilik Alacakları ve Hesaplamaları, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022, s.602-603. **Ekmekçi/Yiğit**, s.703; **Tulukçu**, s.346.

⁶⁹ **Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Başkan**, s.221; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.591 vd.

⁷⁰ **Engin, Murat**: Tartışma Bölümü, İşe İade ve Uygulama Sorunları, İş Hukuku Sorunları ve Çözüm Önerileri, Cep Kitapları III, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2003, s.93.

⁷¹ RG: 06.01.1961, Sayı: 10700.

⁷² RG: 03.07.2009, Sayı: 27277.

“Aşağıda yazılı tazminat ve yardımlar Gelir Vergisinden müstesnadır:

1. (Değişik:18/1/2019-7162/2 md.) Ölüm, engellilik ve hastalık sebebiyle verilen tazminat ve yardımlar ile 25/8/1999 tarihli ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu⁷³ uyarınca ödenen işsizlik ödeneği ve 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu’na göre ödenen işe başlatmama tazminatı.”

Anılan madde ile işe başlatmama tazminatı gelir vergisi istisnaları arasında sıralanmıştır. Bu bağlamda işe başlatmama tazminatından sadece damga vergisi kesintisi yapılmalıdır⁷⁴.

c. Boşta Geçen Süre Ücretinin ve Diğer Hakların Ödenmesi

İş Kanunu’nun 21. maddesinin üçüncü fıkrasına göre *“Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir. (Ek fıkra: 12/10/2017-7036/12 md.) Mahkeme veya özel hakem, ikinci fıkrada düzenlenen tazminat ile üçüncü fıkrada düzenlenen ücret ve diğer hakları, dava tarihindeki ücreti esas alarak parasal olarak belirler.”*

İşe iade kararının kesinleşmesi üzerine işe başlama talebiyle işverene başvuran işçinin işe başlatılmaması hâlinde, işveren, işçinin boşta geçen süreye ilişkin ücretini ve diğer hakları ödemekle yükümlüdür⁷⁵. İşçinin çalıştırılmadığı (en çok dört aylık sürede) ücrete ilişkin yapılan zamlar, ücretin belirlenmesinde dikkate alınmaktadır⁷⁶.

İş Kanunu’nun 21. maddesinin dördüncü fıkrasında geçen *“ücret ve diğer hakları ödenir”* ifadesiyle sözü edilen ücret çıplak ücret olmayıp, diğer ek ödemeleri de kapsayan giydirilmiş ücret üzerinden hesaplanır⁷⁷. Bu nedenle asıl ücrete ilaveten işveren tarafından işçiye sağlanan para ya da para ile ölçülebilen, kanundan ya da iş

⁷³ RG: 08.09.1999, Sayı: 23810.

⁷⁴ Y9HD E. 2016/8224, K. 2019/19618, T. 12.11.2019. Corpus. (E.T.22.01.2024)

⁷⁵ **Süzek**, s.667; **Astarlı**, s.44; **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s.1126; **Centel**, s.238; **Astarlı**, s.44 vd; **Sümer/Kayırgan**, s.585 vd. Ayrıca bkz. Y9HD E. 2016/30347, K. 2020/14723, T.04.11.2020. Corpus. (E.T.15.10.2023).

⁷⁶ Anılan düzenlemede yer alan “en çok dört aya kadar” ibaresinin, Anayasa’da düzenlenen çalışma hakkı ve ödevi ile sosyal güvenlik hakkına aykırı olduğu iddiasıyla Anayasa Mahkemesine iptal istemiyle başvuruda bulunulmuşsa da, Anayasa Mahkemesi oy çokluğuyla vermiş olduğu kararla “4857 sayılı Kanun’un 20. ve 21. maddelerindeki düzenlemelerde bütünlük olduğu, 20. maddedeki yargılama süresi olarak öngörülen toplam 4 aylık sürenin, 21. Maddede boşta geçen zamana ait ücretin belirlenmesinde ölçü olarak kabul edildiği, mezkûr düzenlemenin, yargılama aşamasında öngörülen seri muhakeme usulü gözetildiğinde işçi ve işveren arasında olması gereken hak ve yükümlülük dengesinde bir ölçsüzlüğe yol açmadığı” gerekçeleriyle başvurunun reddi yönünde karar vermiştir. Kararın tam metni için bkz. Anayasa Mahkemesi E. 2005/2, K. 2008/181, T. 18.12.2008. Corpus. (E.T.10.03.2024)

⁷⁷ **Süzek**, s.668; **Tulukçu**, s.367. Ayrıca bkz. Y9HD E. 2016/8224 K. 2019/19618, T. 12.11.2019. Corpus. (E.T. 20.01.2024)

sözleşmesinden kaynaklanan, aynî ya da nakdî her türlü kazanımların boшта geçen süre ücretinin hesaplanmasında dikkate alınması gerektiği kabul edilmektedir⁷⁸.

Giydirilmiş brüt ücret hesaplanarak boшта geçen süre ücretine eklenecek “*diğer hakların*” içeriği konusunda öğretilerde farklı görüşler bulunmaktadır. Bir görüşe göre, işçinin fiilen çalışmaya devam ediyor olması hâlinde elde edeceği prim, ikramiye, aile yardımı, yakacak yardımı, giyim yardımı gibi tüm ödemeler bu kapsamda değerlendirilmelidir. Bu görüşü savunan yazarlarca yemek ücreti ve servis ücreti gibi kazanımlar açısından ikili bir ayırıma gidilerek, işveren tarafından fiilen sunulan hizmet bedelleri ücrete dâhil edilmezken; bu hizmetlerin bedel olarak işçiye verilmesi hâlinde bu kazanımlar da ücrete dâhil edilmektedir⁷⁹.

Bir diğer görüşe göre ise, İş Kanunu’nun 21. maddesinin üçüncü fıkrasında geçen “*diğer haklar*” ibaresi geniş yorumlanmalıdır⁸⁰. Bu bağlamda asıl ücrete ilaveten işçiye sağlanan para ya da para ile ölçülmesi mümkün; sözleşmeden ya da kanundan doğan gıda yardımı gibi aynî ve/veya ikramiye, yol yardımı, yakacak yardımı, servis gibi nakdi menfaatlerin de ücret kapsamında değerlendirilmesi gerektiği ileri sürülmektedir⁸¹. İşçinin fiili çalışmasının sonucunda ortaya çıkabilecek fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, satışa bağlı prim gibi ödemeler ise boшта geçen ücret kapsamında değerlendirilmemektedir⁸².

Yargıtay’ın konuya ilişkin içtihatları, boшта geçen süre ücretinin kapsamına yemek, servis, ikramiye, yiyecek yardımı, yakacak yardımı, yok yardımı gibi işçi işyerinde çalışıyor olsa idi elde edeceği para ile ölçülebilen tüm hakların dâhil olması yönünde yerleşikti⁸³. Yakın zamanlarda verdiği kararlarda bu yaklaşımdan vazgeçen Yargıtay, giydirilmiş ücreti işveren tarafından nakden karşılanan haklarla sınırlayarak, boшта geçen süre zarfında işçinin fiilen yararlanmadığı ve ikame bir harcama yapmak zorunda kalmadığı barınma ve servis yardımı gibi parasal hakların giydirilmiş ücrete dâhil olmadığına hükmetmiştir⁸⁴.

⁷⁸ Centel, s.218; Senyen Kaplan, s.424.

⁷⁹ Çil, İşçinin İşe Başlatılmamasının Fesih Olarak Değerlendirilmesi Sorunu, s.53; Duran, Abdurrahman: Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Ertesinde Açılan Alacak Davaları, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006, s.341.

⁸⁰ Manav, s.363.

⁸¹ Senyen Kaplan, s.424; Centel, s.218; Süzek, s.668; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.1130.

⁸² Süzek, s.668; Senyen Kaplan, s.424; Centel, s.218; Süzek, s.668; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.1130.

⁸³ Y9HD E. 2022/4307, K. 2022/5784, T. 11.05.2022. Corpus. (E.T. 20.05.2023)

⁸⁴ Y9HD E. 2021/10930, K. 2021/15323, T. 03.11.2021; Y9HD E. 2021/10930, K. 2021/15323, T. 03.11.2021; Y9HD E. 2021/11159, K. 2021/15307, T. 03.11.2021; Y9HD 22.09.2021, E. 2021/8447, K. 2021/12505; Y9HD 11.05.2022, E. 2022/4307, K. 2022/5784. Corpus. (E.T.10.01.2024)

İşe iade kararının kesinleşmesi ile işverene başvuran işçi, işveren tarafından işe başlatılmasa da ücret ve diğer haklarını almaya hak kazanmaktadır. Bu nedenle işveren tarafından bu tutarların ödenmemesi durumunda yasal faiz işlemektedir⁸⁵. Boşta geçen süreye ilişkin ücret ve diğer haklara ilişkin alacaklar, işçinin işverene başvurusuyla muaccel hale geldiğinden bu tarihten itibaren faiz talep edilebilmektedir. Ancak bu hususta İş Kanunu'nda herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Yargıtay kararlarında *“boşta geçen süreye ilişkin ücretin işçinin, işverene başvurusu ile muacceliyet kazanacağı, bu sebeple bu ücrete ilişkin faizin işçinin işverene başvurduğu tarihten itibaren başlayacağı”* ortaya konularak boşta geçen süre ücretine işverenin temerrüde düştüğü tarihten itibaren yasal faiz uygulanması gerektiği kabul edilmektedir⁸⁶. Yargıtay'ın bu uygulaması öğretide de yaygın olarak kabul görmektedir⁸⁷. Bu görüşteki yazarlara göre, aksi düşüncenin kabulü halinde, işçinin geçersiz fesih nedeniyle işverene karşı açtığı bir davada, henüz haklılığı yargılama makamlarınca kabul görmemiş bir alacak iddiasıyla belirsiz bir tarihten itibaren faiz işletilmiş olacaktır ki, bu sonuç da hukuk mantığıyla örtüşmemektedir⁸⁸. Ancak aksi yöndeki görüş sözü edilen bu hakların işe başlatma ya da başlatmama ile ilgisiz olduğundan bahisle, işe başlatma durumunda dahi ödenecek olan bu tutarlara dava tarihinden itibaren faiz işletilmesi gerektiğini ileri sürmektedir⁸⁹.

Biz de kanuna dayalı olarak elde edilmiş bu hakka karar tarihinden itibaren faiz işletilmesi gerektiği kanısındayız. Zira alacak, mahkeme kararının kesinleştiği tarih itibariyle doğmuş olacağından; asıl alacağa karar tarihinden itibaren faiz işletilmesi daha doğru bir yaklaşımdır.

Feshin geçersizliğine hükmedilmesiyle, iş sözleşmesi en baştan itibaren geçerlilik kazandığından, SGK tarafından işçiye ödenecek olan boşta geçen süre ücreti ve diğer alacaklardan sigorta primi alınmakta ve bu süreler hizmetten sayılmaktadır⁹⁰.

⁸⁵ **Manav**, s.103.

⁸⁶ Y9HD E. 2003/12442, K. 2003/13123, T. 08.07.2003 T; Y9HD E. 2015/36281, K. 2019/2761, T. 05.02.2019. Corpus. (E.T. 21.11.2023)

⁸⁷ **Centel**, s.28; **Ekmekçi, Ömer**: Yargıtay'ın İşe İade Davalarına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, Legal İHSGHD, 2004/1, s.177. (Kısaltma: İşe İade); **Alpagut, Gülsevil**: İş Güvencesi Hukuku İşe İade Davaları, Karahan Kitabevi, Adana, 2005, s.247-248. (Kısaltma: İş Güvencesi); **Şahlanan**, s.109-110; **Güzel**, s.117; **Uçum**, s. 2229.

⁸⁸ **Centel**, s.28; **Ekmekçi**, İşe İade, s.177; **Alpagut**, İş Güvencesi, s.247; **Şahlanan**, 2003 Yılı Kararları, s.109- 110; **Uçum**, s.2229.

⁸⁹ **Duran**, s.811.

⁹⁰ Y9HD E.2004/28355, K.2004/26161, T.06.12.2004; YHGK E. 2023/186, K. 2023/240, T.22.03.2023. Corpus. (E.T. 25.01.2024)

İş Kanunu'nun 21. maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca çalıştırılmadığı süre için işçiye ödenecek dört aylık sürenin geçersiz fesihden sonraki dört aylık süre mi yoksa mahkeme kararının kesinleşmesinden önceki dört aylık süre mi olduğu hususu öğretide tartışmalıdır. Bir görüşe göre, işçi kararın kesinleşmesinden önceki dört aylık süre zarfındaki ücret ve diğer haklarını talep edilebilecek olup, bu sürede ücrete gelen zamlar da tazminat tutarında dikkate alınmalıdır⁹¹. Yargılamanın uzun sürmesinin maliyetini iş ilişkisinin güçsüz tarafı olan işçiye yüklememek üzere ortaya konulan bu görüş bize göre de isabetlidir.

Başka bir görüşe göre ise, bu süre işçinin fiilen işten ayrıldığı, başka bir deyişle, işveren tarafından işçinin çalıştırılmadığı süreden itibaren başlayacak olup; geçersiz fesih tarihini izleyen dört aylık süredeki değişiklikler dikkate alınmalıdır⁹². İş sözleşmesinin işveren tarafından ihbar öneli verilerek feshedilmiş olması halinde de kanunda işçinin çalıştırılmadığı süreden bahsedildiği için, bu sürenin fesih bildirimiminin işçiye ulaştığı tarihten değil, bildirim süresinin sona erdiği tarihten itibaren başlaması gerektiği ileri sürülmüştür⁹³. Nitekim bir Yargıtay kararında “boşta geçen süre ücretinin fiili fesih tarihindeki ücrete göre... TL olduğu” belirtilerek fesih tarihini izleyen dört aylık sürenin esas alınması ile bu görüşün benimsendiğini söylemek mümkündür⁹⁴.

Boşta geçen süre ücreti ve diğer haklar brüt olarak hüküm altına alınırken infaz aşamasında kesintiler dikkate alınmaktadır. Brüt olarak hükmedilen boşta geçen süre ücretinden gelir vergisi, sigorta ve damga vergisi kesintileri yapılmaktadır⁹⁵.

d. Ödenmiş İhbar ve Kıdem Tazminatının İşçide Kalması

İşveren işe başlatmadığı işçiye daha önce ihbar ve kıdem tazminatı ödemişse, bu tutarlar işçide kalacaktır⁹⁶. İş Kanunu'nun 21. maddesinin dördüncü fıkrası uyarınca işçiye ihbar süresi verilmemişse veya ihbar süresine ilişkin ücret peşin ödenmemişse, bu sürelerle ait ücret tutarı işveren tarafından ayrıca ödenmelidir. İlave, koşulları oluşmuşsa kıdem tazminatının da işçiye ödenmesi gerekmektedir⁹⁷.

⁹¹ Uçum, s.2229.

⁹² Sarıbay, s.212.

⁹³ Sarıbay, s.212.

⁹⁴ Y9HD E. 2023/4754, K. 2023/7895, T. 29.05.2023. Corpus. (E.T.11.01.2024)

⁹⁵ Y9HD E. 2016/8224, K. K. 2019/19618, T. T. 12.11.2019. Corpus. (E.T.18.03.2024)

⁹⁶ Süzek, s. 657.

⁹⁷ Aktay/Arıcı/Kaplan Senyen, s.175; Süzek, s. 657; Manav, s.387-388.

İşveren tarafından işçinin işe iade talebinin yerine getirilmemesi yeni bir fesih mahiyetinde olduğundan bu feshin de usulüne uygun olarak yapılması gerekir⁹⁸. Buna göre işçiye ihbar öneli tanınmalı ya da buna ilişkin ücret peşin ödenmelidir. İşçinin ihbar ve kıdem tazminatı belirlenirken yeni fesih tarihi üzerinden değerlendirme yapılmalı, ilk yapılan geçersiz fesih ile yeni fesih tarihi arasında geçen süre de eklenmek suretiyle tespit edilen kıdem tazminatı işçiye ödenmeli, iş ilişkisinin devam ettiği varsayılan dönemde ücretlere gelen zamlar da ücret hesaplamada dikkate alınmalıdır⁹⁹.

B. İŞÇİNİN İŞVERENE BAŞVURUDA BULUNMAMASI

İş Kanunu'nun 21. maddesinin beşinci fıkrasına göre “*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.*”

Görüldüğü gibi yargılama makamınca verilen kararın kesinleşmesinden itibaren on iş günü içinde ya da arabuluculuk sürecinde anlaşma sağlanmış ise son tutanakta belirtilen sürede işverene başvurmayan işçi bu haklarını kaybetmektedir. Zira anılan madde uyarınca işçinin işe iade başvurusunda bulunmamasının sonucu olarak geçersizliğine karar verilen fesih geçerli hâle gelmektedir¹⁰⁰.

1. İşe İade Talebi Kabul Edilen İşçinin İşverene Başvurmaması

İş Kanunu'nun 21. maddesinin beşinci fıkrasına göre “*İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.*”

Görüldüğü gibi işçi tarafından işe iade talebiyle işverene başvurulmadığında işveren tarafından yapılan fesih geçerli hâle geldiğinden, işveren artık yalnızca geçerli feshin hukukî sonuçları ile bağlı olmaktadır. Başka bir deyişle, taraflar arasındaki iş

⁹⁸ **Süzek**, s.668; **Şahlanan, Fevzi**: İhbar Öneli Verilerek Yapılan Feshin Geçersizliği Sonrası İşe Başlatılmayan İşçiye İhbar Tazminatı Ödenmeyeceği, *Tekstil İşveren*, 388, Ağustos-Eylül 2012, Hukuk 73, s.3. (Kısaltma: İhbar Öneli); **Şen, Murat**: Geçersiz Fesihte İşçinin İşe Başlatılmaması Halinde Bildirim Süresi Kullandırılması, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S:17, Mart 2010, s.165.

⁹⁹ **Süzek**, s. 662-663; **Şahlanan**, İhbar Öneli, s.3; **Şen**, s.165. Konuya ilişkin Yargıtay kararı için bkz. Y9HD E. 2008/22949, K. 2010/7943, T. 22.03.2010. Corpus. (E.T.24.04.2023)

¹⁰⁰ **Mollamahmutoglu**, s.597; **Süzek**, s.657; **Kurt, Resul**: İşe İade Davalarında SGK işlemleri ve Uygulama Sorunları, *Mali Çözüm Dergisi*, C:22, S:112, 2012, s.123. Ayrıca bkz. Y9HD E. 2015/29051, K. 2016/9441, T. 14.04.2016; Y9HD E. 2015/18355, K. 2015/26031, T. 17.09.2015. Corpus. (E.T. 16.03.2024)

ilişkisi geçerli fesih nedeniyle son bulmuş sayılacağından, koşullarının bulunması hâlinde işçi kıdem ve ihbar tazminatı ile diğer işçilik alacaklarını talep edebilmektedir¹⁰¹.

Kesinleşen işe iade kararından sonra işe başlamak için işverene başvuruda bulunan işçinin, işveren tarafından henüz kabul edilmeden başvurusunu geri alması ya da işverenin işe başlatma teklifi üzerine işe başlamaktan kaçınması hâlinde sorunun nasıl çözümleneceği konusunda İş Kanunu'nda açık düzenleme bulunmamaktadır. Bir görüşe göre, işçi işverene başvurmamışsa işveren tarafından yapılan feshin geçerli bir fesih olarak kabul edilmesi gerekir. Bu olasılıkta, boшта geçen süre ücreti ve diğer haklar talep edilemeyeceği gibi; işveren tarafından daha önce ödenmemiş ise ihbar tazminatı ile kıdem tazminatı da ilk fesih tarihi itibarıyla işçiye ödenmelidir¹⁰². Zira hiç başvuru yapmayan işçinin dahi ihbar ve kıdem tazminatı talep hakkı bulunmaktayken, başvuruda bulunan işçinin işe başlamamakla bu hakları kaybedeceği düşünülemez¹⁰³.

Diğer bir görüşe göre ise, boшта geçen süreye ücretine hak kazanabilmek için işçinin işverene başvurması yeterli olup, ayrıca çalışmaya başlaması zorunlu değildir¹⁰⁴. Bu gerekçeyle işçi, işverene başvurmakla boшта geçen süre ücretine hak kazanırken; işveren tarafından işe davet edilmesine rağmen işe başlamaması nedeniyle işe başlatmama tazminatı alamayacaktır. Ayrıca yine ilk fesih tarihi esas alınarak koşulları varsa kıdem ve ihbar tazminatına da hak kazanacaktır.

Bir Yargıtay kararında, işe iade talebiyle işverene başvuran işçinin, işveren tarafından yapılan davete rağmen işe başlamaması durumunda dahi İş Kanunu'nun 21. maddesinde düzenlenen boшта geçen süreye ilişkin ücret ve diğer hakların ödenmesi gerektiği karara bağlanmıştır¹⁰⁵. Bu yaklaşımın temelinde işe iade davasının bir tazminat davası olmayıp iş güvencesi kapsamında açılan ve iş ilişkisinin devamlılığını sağlamaya yönelik bir dava olduğu düşüncesi yatmaktadır. Kanun maddesi uyarınca da feshin geçersizliğine karar verildiğinde iş ilişkisi hiç kesintiye uğramamışçasına en başından itibaren geçerli kabul edilmektedir. Bu durumda işçi, işverenin davetine rağmen başka bir iş bulduğu gerekçesiyle işe dönmezse, iş sözleşmesinin işçi tarafından sona erdirildiği

¹⁰¹ Aktay/Arıcı/Kaplan Senyen, s.173; Süzek, s.657; Manav, s.403-404. Ayrıca bkz. Y9HD E. 2022/15482, K. 2023/99, T. 10.01.2023. Corpus. (E.T. 12.03.2023).

¹⁰² Ekonomi, s.7; Uçum, s.87- 88.

¹⁰³ Uçum, s. 88; Süzek, s.583; Tuncay, A. Can: Geçerli Nedenle İş Sözleşmesinin Feshi ve İşe İade Davaları, İş Kanunu Toplantı Dizisi, Geçerli Nedenle İş Sözleşmesinin Feshi ve İşe İade Davaları, İş Kanunu Toplantı Dizisi, Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği (TÜSİAD) İş Kanunu Toplantı Dizisi IV, 14 Haziran 2007, İstanbul, s.15 vd.

¹⁰⁴ Bilgili, s.195-196.

¹⁰⁵ Y9HD E. 2008/4328, K. 2008/6932, T. 31.03.2008. Corpus. (E.T. 26.03.2023)

kabul edilmektedir¹⁰⁶. Zira işveren tarafından yapılan önceki fesih artık geçersiz hâle gelmiş ve kanun hükmü gereği baştan beri geçerli hâle gelen iş ilişkisi, bu kez işçi tarafından işe başlamamakla fiilen sona erdirilmiştir. Bu nedenle işçi daha önce peşin olarak kıdem tazminatı tahsil etmiş ise bunları iade etmekle yükümlüdür¹⁰⁷.

Konuyla bağlantılı bir uyuşmazlıkta Yargıtay, işe başlaması yönünde işçiyi davet eden işverenin, işçinin başka bir işte çalışmaya başladığını bilmesi sebebiyle kötü niyetli davrandığını kabul ederek, işverenin işe başlatma isteğine rağmen işe başlamayan işçinin bu davranışının askıda bulunan iş ilişkisini sonlandırma iradesi olarak yorumlanmasını kabul etmemiş, “işçi lehine yorum” ilkesi uyarınca işçinin kıdem ve ihbar tazminatlarını almaya hak kazandığını ortaya koymuştur¹⁰⁸. Bahse konu Yargıtay kararına 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu¹⁰⁹ hükümlerine atıf yapılarak yazılan karşı oy yazısıyla bazı eleştiriler yapılmıştır. Buna göre “İşçinin işe başlama isteği işverence kabul edildikten sonra başka bir anlatımla iradeler birleşince işçinin tek taraflı, işverenin rızası olmadan işe başlama iradesini geri alması, Borçlar Kanunu’nun 23-30 maddelerinde düzenlenen hata, hile ve ikrah hâlleri olmadıkça aynı yasanın 1-9 maddeleri hükümleri karşısında mümkün değildir. Feshin geçersiz sayılmış ve baştan itibaren sözleşme feshedilmemiş gibi sonuçlarını doğurur hâle gelmesinden sonra, sözleşme ancak tarafların birisinin iradesi ile veya karşılıklı anlaşarak sona erdirilebilir. Bu fesih haklı veya geçerli bir nedene dayanabileceği gibi haksız bir fesih de olabilir. İşçinin zarar göreceği düşüncesi, sözleşme hukukunun genel prensiplerinin yok sayılmasını gerektirmez. İşçinin işverenin davetine rağmen işe başlamaması hâlinde iş sözleşmesini haklı nedenle sona erdirdiğini kanıtlaması gerekmektedir. Aksi hâlde iş sözleşmesinin, işçi tarafından sona erdirildiğinin kabulü gerekecektir”.

Öğretide karşı oy yazısı ile ortaya atılan yaklaşımı benimseyen bir görüşe göre, işverenin daveti üzerine işçinin işe başlamaması iş ilişkisini feshettiği anlamına gelmekte olup, bu durumda işveren tarafından ödenen ihbar ve kıdem tazminatlarının sebepsiz zenginleşme hükümlerine göre iade edilmesi gerekmektedir¹¹⁰.

¹⁰⁶ **Alpagut, Gülsevil:** Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik, Bankacılar Dergisi, S:65, 2008, s.104. (Kısaltma: Esaslı Değişiklik); **Aktay, Nizamettin:** İşe İade Davası Sonrası İşçinin İşverence İşe Davet Edilmesine Rağmen İşe Başlamamasının Sonuçlarına İlişkin Yargıtay Kararı İncelemesi, Sicil Dergisi, S:3, Eylül 2006, s.107.

¹⁰⁷ **Alpagut,** Esaslı Değişiklik, s.104.

¹⁰⁸ Y9HD E. 2005/20810, 2005/24800 K, T. 11.07.2005. Corpus. (E.T. 26.03.2023)

¹⁰⁹ RG: 04.02.2011, Sayı: 27836.

¹¹⁰ **Duran,** s.338-339; **Ekmekçi,** Uygulama Sorunları, s.178.

2. “Samimi” Olmayan Başvurunun Yapılmamış Sayılması

İşe iade talebiyle süresinde işverene başvuran işçinin bu başvurusunda “samimi” olması gerekmektedir. İş hukuku mevzuatında yer almayan “samimiyet” olgusu yargı kararlarında Medenî Kanun’un 2. maddesinde düzenlenen dürüstlük ilkesiyle ilişkilendirilerek ele alınmakta ve işçinin gerçek iradesinin yansımaları olarak değerlendirilmektedir. Zira gerçekte işe başlama niyeti olmadığı hâlde sadece işe iade kararında takdir edilen parasal tutarları elde etmek maksadıyla işverene yapılan başvuru gerçek anlamda işe iade başvurusu olarak kabul edilmemektedir¹¹¹.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun konuya ilişkin bir kararında¹¹² bu husus şu şekilde dile getirilmiştir:

“...4857 sayılı İş Kanunu'nun 21'inci maddesinin beşinci fıkrasına göre, işçi kesinleşen mahkeme kararının kendisine tebliğinden itibaren on iş günü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorunda olduğu gibi, işçinin işe iade yönündeki başvurusu ciddi ve samimi olmalıdır. İşçinin gerçekte işe başlamak niyeti olmadığı hâlde, işe iade davasının sonuçlarından yararlanmak için yaptığı başvuru geçerli bir işe iade başvurusu olarak değerlendirilemez...”

Yargıtay’ın konuya ilişkin bir başka kararında şu hususlara vurgu yapılmıştır:

“İşçinin süresi içinde işe iade yönünde başvurusunun ardından, işverenin daveti üzerine işe başlamamış olması hâlinde, 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 feshe bağlı olarak işçiye ihbar ve koşulları oluşmuşsa kıdem tazminatı ödenmelidir.”

¹¹¹ **Süzek**, s. 657; **Öktem Songu, Sezgi**: İş Yargılamasında Belirsiz Bir Hukuki Kavram: Samimiyet, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar II, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2018, s.149 vd; **Taşkent, Savaş**: Açıklamalı İçtihatlı 4857 Sayılı İş Kanunu, 11. Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi, 2018, s.243-244; **Yiğit**, s.1172; **Centel**, s.213; **Elbir, Nazlı**: Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Kararı Sonrası İşçinin Başvurusu ve İşverenin Davetinde “Samimiyet” Olgusu, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi, C:11, S:1, 2020, s. 146.

¹¹² YHGK E. 2016/2592, K. 2018/1276, T. 27.06.2018. Corpus. (E.T.10.03.2024)

Görüldüğü gibi, işçi tarafından işe iade amacı taşımayan, sadece tazminat ve diğer hakları elde etmek maksadıyla yapılmış, şekli prosedürlerden ibaret bir başvuruyu hiç yapılmamış sayarak samimiyet olgusunun önemine işaret etmiştir¹¹³.

Bize göre, işe iade başvurusunun samimi olmasına yönelik yaklaşım, hızla değişen çalışma koşulları ve yargılamanın içinde bulunduğu kronik hantallık olgusu karşısında pratikte anlamını yitirmiştir. Şöyle ki, geçerli olmayan nedenle iş akdi feshedilen ve işe iade talebiyle mahkemeye başvuran bir işçi 3 yıl, 5 yıl hatta 8 yılı bulan yargılama süreçleri devam ederken yaşamını idame ettirme zorunluluğuyla iş arayışlarına yönelmekte ve çoğunlukla başka bir işte çalışmaktadır. Aynı şekilde işveren de işin sürekliliğini sağlamak üzere işten çıkardığı işçinin yerine yeni işçiler istihdam etmekte ya da alternatif çözümler geliştirmektedir. Üstelik pandemi, ekonomik kriz, doğal afetler gibi çalışma formlarında hızlı ve köklü değişiklikler yaratan unsurların da etkisiyle bu değişime hızlıca uyum sağlamak bu ilişkinin tüm paydaşları için bir zorunluluk hâline gelmiştir. Çalışma şartlarının bu denli hızlı değişmesi karşısında yıllar süren davalar sonucunda işe iade talebi kabul edilen işçinin adeta zamanda yolculuk yapmasını beklercesine yıllar önce çalıştığı şartlara geri dönmesini beklemek gerçekçi olmadığı gibi; işvereni yıllar önce işten çıkardığı bir işçiyi işe kabule zorlamak da hukuk düzeninin koruduğu haklar bağlamında sorunludur. Nihayetinde karşılıklı iradelerin uyuşmasına dayalı bir iş sözleşmesinde her ne sebeple olursa olsun bitmiş bir iş ilişkisini sürdürmeye zorlamak her iki taraf açısından da işlevsizdir. Hiçbir birey malî kaygıların yarattığı çaresizlikle istenmediği bir ortamda çalışmaya zorlanamayacağı gibi; işverenin işten çıkarma iradesine muhatap olan bir işçinin çalışma motivasyonunu sürdürmemesi bir yana, aksi düşüncenin kabulü, işçiyi neredeyse her gün yeni psikolojik manipülasyon biçimleri ile iş hayatında ortaya çıkan mobing uygulamalarına kurban vermek tehlikesini barındırır. Bu sonuç, işe iade ile sağlanmaya çalışılan iş güvencesi kurumu ile taban tabana zıt bir yaklaşımdır. Geçerli neden olmaksızın işten çıkarılan işçinin işe iade talebinin arka planında, çoğunlukla geçerli olmayan feshe dayalı diğer parasal hakları elde etme beklentisi yatmaktadır ki biz bu hususu samimiyetsizlik olarak değerlendirmemekteyiz. Kaldı ki, iş hukuku mevzuatımıza 2018’de dâhil olan dava şartı zorunlu arabuluculuk uygulamalarında, bazı işverenlerce işe iade talep eden işçinin işe iade talebini nasılsa pratikte mümkün olmadığı düşüncesiyle kabul ederek bu imkânı bir tür psikolojik baskı unsuruna dönüştürdükleri ve halihazırda başka bir işte çalışan işçiyi çaresiz bıraktıkları da bir gerçektir. Dolayısıyla işe iade talep eden işçinin işe iade isteminde samimi olması zorunluluğunun, güncel koşullarla uyumsuz olduğu

¹¹³ Y9HD E. 2017/27438, K. 2018/1075, T. 23.01.2018. Daha fazlası için bkz. YHGK E.2015/22-1888, K. 2017/233, T.08.02.2017; Y22HD E. 2017/42887, K. 2017/31284, T. 28.12.2017; Y9HD E. 2010/13227, K. 2010/834, T. 22.01.2010. Corpus. (E.T. 16.03.2024)

kanısındaız. Uygulamada büyük ölçüde tazminat ve diğer parasal hakların elde edilmesi düşüncesiyle açılan işe iade davalarına ilişkin bu olgu, mevzuatın güncellenmesi gerekliliğinin açık işaretidir.

IV. İŞE İADE DAVASINA DAİR BAZI TARTIŞMALI HUSUSLAR

Mevzuatta açık hüküm bulunmayan bazı hususlar öğretide tartışma konusudur. Bu hususlar aşağıda incelenmiştir.

A. FAİZ VE ZAMANAŞIMI

Hukukî niteliği itibariyle tazminat sayılan işe başlatmama tazminatının tabi olduğu zamanaşımı konusunda İş Kanunu'nda bir düzenleme bulunmamaktadır. Yargıtay kararlarında genel hükümler uygulanarak anılan tazminatın Borçlar Kanunu'nun 146. maddesinde belirtilen 10 yıllık zamanaşımına tabi olduğu ifade edilmektedir¹¹⁴.

İşe başlatmama tazminatına hangi tarihten itibaren faiz işletileceği hususunda İş Kanunu'nda bir düzenleme bulunmadığından bu hususun çözümü de öğretiyeye ve yüksek yargı kararlarına bırakılmıştır. Öğretideki bir görüş bu soruna ihtimaller üzerinden cevap vermektedir: Şayet işçi işe başlatmama tazminatını işverenden yazılı olarak talep etmişse işverene başvuru tarihi, icra takibine konu etmişse takip tarihi, alacak davası ikame ettiyse dava tarihi faizin başlangıç tarihi sayılmaktadır¹¹⁵. Bu görüşün temelinde bir alacağın muaccel olması ile faizin kendiliğinden işlemeye başlamayacağı, bunun için borçlunun temerrüde de düşürülmesi gerektiği düşüncesi yatmaktadır¹¹⁶.

Öğretideki diğer bir görüş, işçinin işe iade talebiyle işverene başvurması hâlinde bir ay içinde işverence işe başlatılmamışsa, bir aylık sürenin dolması ile işe başlatmama tazminatının muaccel olacağı, faizin de bir aylık sürenin dolduğu bu tarihten itibaren işlemeye başlayacağı yönündedir¹¹⁷. İşveren bir aylık süre dolmadan iade talebini reddederse, işe başlatmama tazminatı bu tarihte muaccel olacaktır¹¹⁸. Bu görüşü benimseyen Yargıtay da işçinin işe iade kararı ile işe başlamak üzere işverene başvurması hâlinde, işe başlatmama tazminatı yönünden işverenin ayrıca temerrüde düşürülmesi gerekmediği, işçinin geçerli başvurusunun ardından işverence işe başlatılmaması ile bir aylık işe başlatma süresinin dolduğu tarihten itibaren faiz hakkının doğduğunu kabul

¹¹⁴ Y9HD E. 2021/5434, K. 2021/9577, T. 26.05.2021. Corpus. (E.T.18.03.2024)

¹¹⁵ Sarıbay, s.262-263.

¹¹⁶ Sarıbay, s.263.

¹¹⁷ Süzek, s.667; Centel, s.298; Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s.1126.

¹¹⁸ Çankaya/Günay/Göktaş, s.266.

etmektedir¹¹⁹. İşe başlama talebiyle işçi tarafından işverene yapılan başvurunun, bu başvurunun kabul edilmemesi hâlinde işe başlatmama tazminatını da içerdiği düşüncesine dayalı bu yaklaşım bizce de isabetlidir.

Boşta geçen süre ücretine hangi tarihten itibaren faiz işletilmesi gerektiği hususu da öğretilerde tartışmalıdır. Bir görüşe göre, kesinleşen mahkeme kararına dayanarak işe iade talebiyle işverene başvuran işçinin başvuru tarihi boşta geçen süreye ilişkin ücretin muacceliyet tarihi olup, alacağı bu tarihten itibaren faiz işletilmelidir¹²⁰. Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2007/40624 Esas, 2008/5165 Karar sayılı, 17.03.2008 tarihli kararında da bu yaklaşımın benimsendiği ve *“İşe başlatılmak için işverene başvuru tarihi boşta geçen süre ücreti bakımından işverenin temerrüde düştüğü tarih olarak kabul edileceğinden bu tarih itibariyle faiz işlemeye başlanacaktır”* denilerek işçinin işverene başvuru tarihinin faiz başlangıç tarihi olarak kabul edildiği görülmektedir.

Bir diğer görüş, faiz başlangıcının işçinin işverene başvuru tarihine bağlı olmadığı yönündedir¹²¹. Boşta geçen süre ücretinin ortaya çıkması, işçinin başvurusunun ardından işverence yapılacak davetin ardından işçinin işe başlayıp başlamamasına bağlı olduğundan, faiz başlangıcı da dava tarihi olarak kabul edilmektedir¹²². Diğer taraftan işe iade davası sonucunda mahkemece verilen kararın kesinleştiği tarihi faizin başlangıç tarihi olarak kabul eden yazarlar da mevcuttur¹²³.

Öğretilerde faizin başlangıç tarihi olarak tek bir tarihten söz edilemeyeceği de dile getirilmektedir. Bu görüşü savunan yazarlara göre, işçinin kesinleşen mahkeme kararının ardından on iş günü içinde işe başlamak üzere işverene yaptığı başvuru ile boşta geçen süre ücretini talep etmesi hâlinde faiz bu tarihten; aksi durumda işverenin işçiyi işe başlatması için öngörülen otuz günün son gününden itibaren işleyecektir¹²⁴.

Konuya ilişkin Yargıtay kararlarında boşta geçen süre ücretin işçinin işe iade talebiyle işverene başvurduğu tarih itibariyle muaccel olacağı görüşü benimsenmektedir. İşe iade talebiyle işverene başvuran işçinin bu başvuruda boşta geçen süre ücretini talep etmesi hâlinde işverenin bu tarihte temerrüde düşürüldüğü, faizin de bu talepten

¹¹⁹ Y9HD E. 2014/17964, K. 2015/30728, T. 02.11.2015; Y9HD E. 2015/25930, K. 2018/22446, T. 05.12.2018. Corpus. (E.T.16.03.2024)

¹²⁰ Mollamahmutolu/Astarlı/Baysal, s.1133; Centel, s.221; Tulukçu, s.362; Centel, s.221.

¹²¹ Duran, s.811.

¹²² Duran, s.811.

¹²³ Özekes, s.168.

¹²⁴ Sarıbay, s.214; Akı, Erol/Altıntaş, H. Olcay/ Bahçivanclar, İbrahim: Uygulamada İş Güvencesi, İstanbul: Legal Yayıncılık, 2005, s. 160,

itibaren işlemeye başlayacağı¹²⁵; başvuruda açık bir şekilde boşta geçen süre ücretinin talep edilmemesi hâlinde işverenin temerrüdü söz konusu olmayacağı için bu alacağın tahsili amacıyla dava açılmadan önce yürütülen arabuluculuk sürecine ilişkin son tutanağın düzenlendiği tarihin faizin başlangıç tarihi olduğu kabul edilmektedir¹²⁶.

Boşta geçen süre ücreti, niteliği itibariyle ücret sayıldığından, İş Kanunu'nun "Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır" ifadesine yer veren 34. maddesi uyarınca, mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır. Yargıtay kararları da bu yöndedir¹²⁷.

Son olarak, hukukî niteliği itibariyle ücret alacağı sayılan boşta geçen süre ücreti, İş Kanunu'nun 32. maddesinin son fıkrası uyarınca beş yıllık zamanaşımı süresine tabidir.

B. İŞÇİNİN ÇALIŞTIRILMADIĞI DÖRT AYLIK SÜRENİN KIDEM SÜRESİNE EKLENİP EKLENMEYECEĞİ

İşverenin, süresi içinde işe başlatılmak için başvuran işçinin işe iade talebini kabul etmemesi durumunda boşta geçen sürenin kıdeme dâhil edilip edilmeyeceği hususu tartışmalıdır. Öğretideki baskın görüşe göre, mahkemece feshin geçersiz olduğuna karar verilmesi, iş ilişkisinin kesintisiz devam ettiği anlamına gelmektedir¹²⁸. Bu durumda işçinin yasal süresinde başvurusuna rağmen işçiyi işe başlatmayan işveren tarafından yeni bir fesih yapıldığı kabul edilerek; son durumda kıdem, ihbar ve sair işçilik alacaklarının işverene başvuru tarihi esas alınarak hesaplanması gerektiği ileri sürülmüştür. Şayet ilk fesih tarihinde belirtilen işçilik alacakları işçiye ödenmişse, ilk fesih tarihi ile işe başlatmama tarihi arasında geçen sürenin kıdem süresine eklenmesi ve bu iki tarih arasında ortaya çıkan artışların da işçilik alacaklarına yansıtılması gerektiği ifade edilmiştir.

Yargıtay benzer bir uyuşmazlıkta "...işe iade davasında feshin geçersizliğine karar verilmekle, iş ilişkisi kesintisiz devam eder. Davacının işverence işe başlatılmadığı tarihte iş ilişkisi sonlandığından, kıdem tazminatı hesabında bu tarihteki tavanın

¹²⁵ Y9HD E. 2018/7326, K. 2018/16821, T. 27.09.2018; Y9HD E. 2015/25930, K.2018/22446, T. 05.12.2018; Y9HD E. 2019/5886, K. 2021/2712, T. 28.01.2021. Corpus. (E.T.16.03.2024)

¹²⁶ Y9HD E. 2022/3222, K. 2022/3813, T. 21.03.2022. Corpus. (E.T.16.03.2024)

¹²⁷ Y9HD E. 2019/5886, K. 2021/2712, T. 28.01.2021; Y12HD E. 2018/2961, K. 2018/6488, T. 21.06.2018. Corpus. (E.T.03.03.2024)

¹²⁸ **Ekonomi**, s.35; **Taşkent, Savaş**: Yargıtay'ın İş Hukuku'na İlişkin 2004 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 2006, s.72-73.

*gözetilmesi, kıdem tazminatına esas alınacak sürenin tespitinde ise feshi izleyen dört aylık sürenin dikkate alınması gerekir*¹²⁹” şeklinde hüküm tesis etmiştir.

Görüldüğü gibi Yargıtay kararında, iş sözleşmesi işçinin işverence işe başlatılmadığı tarihte feshedilmiş sayılırken, aradaki bu süre işçinin kıdemine dâhil edilmemektedir. Benzer uyuşmazlıklara yönelik Yargıtay kararlarında kıdeme esas alınacak boşta geçen sürenin dört ay olarak esas alınması istikrarlı bir uygulama hâline gelmiştir¹³⁰.

Boşta geçen süreye ilişkin olarak dört aylık azamî bir süre esas alınmış olmasına rağmen, öğretide haksız fesih nedeniyle işçinin çalıştırılmadığı sürenin tamamının kıdemine sayılması gerektiği yönünde görüşler mevcuttur¹³¹. Temel düşüncesini feshin geçersizliğine karar verilmesi ile iş sözleşmesinin hiç feshedilmemiş sayılmasından alan bu yaklaşım, Yargıtay tarafından benimsenmemiştir. Yargıtay, boşta geçen süreye ilişkin olarak en çok dört aylık süre için işçinin çalışması devam ediyormuş gibi ücret ve diğer haklarının belirlenmesi gerektiği yönünde bir yaklaşım geliştirmiştir¹³².

Yargıtay uygulamasında kıdem tazminatının hesabında feshi izleyen çalıştırılmayan dört aylık sürenin bitiş tarihi esas alınmaktadır. Oysa işçinin işe başlatılmadığı tarihe kadar geçen tüm süre bakımından boşta geçen süre ücretine hükmedilmesi yerine bu süreyi en fazla dört ayla sınırlı tutmanın mantığı, yargılamanın uzamasının tüm yükünü işverenin üzerine bırakmayıp taraflar arasında dengeli bir dağılımın sağlanmasıdır¹³³. Bunun yanı sıra, boşta geçen süre ücretinin dört ayla sınırlandırılması da iş ilişkisinin devamı ile değil, geçersiz fesih nedeniyle boşta geçen sürenin ne kadarlık kısmının işveren tarafın sorumluluğunda olacağına ilişkin bir ücret değerlendirmesinden ibarettir. İşverenin işçiyi işe başlatmaması ile iş ilişkisinin bu tarihe kadar devam ettiği kabul edilmektedir. Bu gerekçelerle kıdem süresinin hesaplanmasında boşta geçen tüm sürenin dikkate alınması ve hesaplamanın işverenin işçiyi işe başlatmayarak sözleşmeyi feshettiği tarihe göre yapılması gerektiği ileri sürülmektedir¹³⁴.

¹²⁹ Y9HD E. 2004/18066E, K. 2005/12952, T.12.04.2005; Y9HD E. 2004/28355, K. 2004/2029, T. 06.12.2004. Corpus. (E.T. 30.09.2022)

¹³⁰ Y9HD E. 2022/15496, K. 2022/18194, T. 29.12.2022; Y9HD E.2021/7063, K. 2021/11386, T. 01.07.2021; Y9HD E. 2020/2748, K. 2020/10148, T. 01.10.2020. Corpus.(E.T.15.01.2024).

¹³¹ **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 1123; **Tulukçu**, s.354; **Sarıbay**, s.207; **Manav**, s.380 vd.

¹³² Y9HD, E. 2009/34595, K. 2009/37899, T.28.12.2009; Y9HD E. 2022/15496, K. 2022/18194, T. 29.12.2022; Y9HD E.2021/7063, K. 2021/11386, T. 01.07.2021; Y9HD E. 2020/2748, K. 2020/10148, T. 01.10.2020. Corpus. (E.T.05.03.2023)

¹³³ **Ekmekçi**, Soru-Cevap, s.213.

¹³⁴ **Ekonomi**, s.35; **Sarıbay**, s.207-208.

İşe iade davaları, işverenin işçi ihtiyacının yanı sıra işçinin iş bulma zorunluluğunun bir sonucu olarak niteliği itibarıyla özünde aciliyet barındıran davalardır. Bu düşünceyle 4857 sayılı Kanun'un ilk halinde seri yargılama usulüne tabi olan bu davalar, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun¹³⁵ yürürlüğe girmesi ve seri yargılama usulünün kaldırılması ile basit yargılama usulüne tabi olmuştur. Bu değişiklikle iş yükü altında ezilen yerel mahkemelerde davaların yıllarca sürüncemede kalmasına ilaveten, sınırlı sayıdaki bölge adliye mahkemelerinde de davaların kısa sürede sonuçlandırılmaması ile ivedilikle karara bağlanması gereken işe iade davaları yıllarca derdest kalmaktadır. Öyle ki, işe iadenin düzenleniş gerekçesi olan iş ilişkisinin sürekliliğini sağlamak bir yana, davaların yıllarca uzayıp gitmesi nedeniyle taraflar somut uyuşmazlığın detaylarını hatırlamakta bile zorlanmakta, adeta davadan ümitlerini kesmektedirler. Kanaatimizce bu hususta yeni bir düzenleme getirilerek, işe iade davalarına özgü, hızlı ve verimli işleyen bir yargılama sürecine işlerlik kazandırılması bir zaruret halini almıştır. Bu doğrultuda hızlıca sonuca bağlanan bir işe iade kararı ile işçinin gerçekte çalışmadığı tüm zamanın boşa geçen süre ücreti hesabında dikkate alınması, somut olay adaleti bakımından daha isabetli olacaktır.

C. İŞÇİNİN BAŞKA BİR İŞYERİNDE ÇALIŞMASI

Konuyla ilgili bir diğer husus, işe iade davası açan işçinin, bu sürede başka bir işyerinde çalışmış olması nedeniyle kazandığı tutarın iade edilip edilmeyeceğine ilişkindir. Kanunun amacı dikkate alındığında işçinin başka bir işte çalıştığı için kazandığı tutarın, işçiye ödenecek en çok dört aylık boşa geçen süreye ilişkin ücretinden mahsup edilmesi gerektiği ileri sürülmüştür¹³⁶. Zira işçi işyerinden ayrıldıktan sonra başka bir yerde işe girmiş ve işe iade davasını da kazanmışsa, hem davalı olduğu işverenden “*boşa geçen süre ücreti*” adı altında ücretini alacak, hem de dava sırasında çalıştığı diğer işyerinden bu çalışması sebebiyle gelir elde edecektir. Bu durum da işçinin çift maaş alması gibi bir sonuca yol açacaktır¹³⁷. Bu görüşün temelinde Borçlar Kanunu'nun 408. maddesinde geçen “*yapmaktan kurtulduğu giderler ile başka bir iş yaparak kazandığı ya da kazanmakta bilerek kaçındığı yararlar ücretinden indirilir*” hükmü bulunmaktadır. Anılan düzenlemenin uygulanması ile tazminat niteliği bulunmayan boşa geçen süreye ilişkin ücretin esas amacının taraflara ek menfaat sağlamak olmayıp, işçinin çalıştırılmadığı sürede maruz kaldığı ücret kaybının telafisi olduğu, bu nedenle işçinin

¹³⁵ RG: 04.02.2011, Sayı: 27836.

¹³⁶ **Manav**, s.112; **Ekmekçi**, Uygulama Sorunları, s.179

¹³⁷ **Manav**, s.112.

başka bir işte çalışarak kazandığı ücretin boşta geçen süre ücretinden mahsup edilmesi gerektiği öne sürülmüştür¹³⁸.

Öğretide yer bulan bir görüşe göre, mahkemece bu ücrete hükmedilirken, işçinin fesih tarihinden itibaren ilk dört aylık sürede başka bir işte çalışıp çalışmadığının araştırılması, bu sürede başka bir işte çalıştığının belirlenmesi halinde, işçinin kazandığı miktarın, dört aylık ücretten düşülmesi gerekmektedir.¹³⁹ Alman Hukukundan esinlenerek ortaya atılan bu görüş, feshin amacının işçinin kârlı çıkması olmadığı düşüncesinden yola çıkmaktadır¹⁴⁰.

Öğretide ağırlıklı olarak kabul edilen diğer görüşe göre ise, madde metninde işçinin çalışmadığı değil, işveren tarafından “*çalıştırılmadığı*” süreden bahsedildiği için, işçinin diğer işten kazandığı tutarın dört aylık tutardan düşülmesi âdil değildir¹⁴¹. Zira her ne kadar karşıt görüşü savunanlarca Alman Hukuku referans gösterilerek mahsuplaşma yapılması gerektiği ileri sürülmekteyse de, Alman Hukukunda¹⁴² dört aylık azamî süreyle sınırlandırılmaksızın boşta geçen sürenin tamamına hükmedildiği, bizim hukukumuzda ise bu sürenin dört ayla sınırlanması sebebiyle zaten sınırlı olan bir tutarda yeniden bir indirim yapılmasının hakkaniyetli olmayacağı ortaya konulmuştur¹⁴³.

Yargıtay, işçinin yeni bir bulmasının işe iade davasını etkilemeyeceğini, yeni işyerinden aldığı ücretin, yargılama sonunda hak kazanacağı dört ayla sınırlı ücretini almasını engellemeyeceğini veya mahsuplaşma yapılamayacağını belirtmektedir¹⁴⁴. Nitekim;

¹³⁸ **Soyer**, s.63; **Alpagut**, İş Sözleşmesinin Feshi, s.247.

¹³⁹ **Alpagut**, İş Güvencesi, s.63.

¹⁴⁰ **Alpagut**, İş Güvencesi, s.247-248; **Ekmekçi**, Soru-Cevap, s.214.

¹⁴¹ **Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Başkan**, s.220; **Ekonomi**, s.59; **Güzel**, s.111; **Süzek**, s. 648; **Uşan, Fatih**: Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Davalarının Sonuçları, Kamu İş, 2008, C:10, S:1, s. 20; **Manav**, s.368; **Tulukçu**, s.374.

¹⁴² Almanya’da, “genel feshe karşı koruma” ile “özel feshe karşı koruma” birbirinden ayrılmıştır. Uygulanma şartları oluştuğunda, iş ilişkisinin türü ve işçinin niteliğine bakılmaksızın, genel feshe karşı koruma hükümleri bütün iş ilişkilerinde uygulanır (BGB § 622). Genel feshe karşı koruma, Alman Feshe Karşı Koruma Yasası (KSchG) içerisinde düzenlenmiştir. Öte yandan özel feshe karşı koruma hükümleri, sadece belirli nitelikteki işçiler ve iş ilişkileri için söz konusudur. Alman hukukunda belirli çalışan grupları “özellikle korunmaya muhtaç” olarak kabul edilerek bu kişilerin feshe karşı koruma haklarını genişletilmiş ve fesih yapılması ya bir idari makamın iznine bağlanmış ya da belirli hallerle sınırlandırılmıştır. Başka bir deyişle feshin yapılması ya zorlaştırılmış ya da yasaklanmıştır (§ 85 SGB IX). Detaylı bilgi için bkz. **Laçiner, Vedat**: Alman Feshe Karşı Koruma Hukukunun Genel Esasları, Yönetim Bilimleri Dergisi, C:3, S:2, 2005 s.150-158.

¹⁴³ **Süzek**, s.589; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Başkan**, s.176; **Tuncay**, s.61; **Uçum, Mehmet**: İş Güvencesi Kapsamında Fesih Bildirimine İtiraz ve Geçersiz Feshin Sonuçları, Legal Hukuk Dergisi, C:1, S:9, 2003, s. 90; **Çankaya/Günay/Göktaş**, s.267.

¹⁴⁴ **Abbas**, s.101; **Alpagut**, İş Güvencesi, s.247-248; **Soyer, Polat**: Feshe Karşı Korunmanın Genel Çerçevesi ve Yargıtay Kararları Işığında Uygulama Sorunları, İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları,

“Feshin geçersizliğinin tespitiyle işe iade kararı sonrasında işçinin başvurusu üzerine ödenmesi gereken boşta geçen süre ücretinden başka bir işten elde edilen gelirin indirilmesi ya da diğer işte çalışılan sürenin mahsubu doğru değildir. Davacının yasa gereği en çok dört aya kadar süre içinde çalışması varmış gibi işçilik alacaklarının hesabı gerektiğinden Mahkemece indirim yapılmak suretiyle istekle ilgili hüküm kurulması hatalıdır. Çalışılmayan süre dört aydan fazla olduğundan kıdemine dört ay eklenerek farklı kıdem tazminatına karar verilmelidir.” ifadeleriyle bu hususlar hükme bağlanmıştır¹⁴⁵.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu tarafından benzer bir uyuşmazlıkta verilen kararda¹⁴⁶; *“Davacının işe başlatılması için işverene müracaat ettiği 26.04.2012 tarihinde başka bir işyerinde çalıştığı sabit ise de, iş sözleşmesinin feshinden, işe iade kararının kesinleşmesine kadar 25 aylık bir sürenin geçtiği dikkate alındığında, bu kadar uzun süre işe iade kararını çalışmadan geçirmesi davacıdan beklenemez. O hâlde Mahkemenin davacının süresinde işverene işe başlatılması için müracaat ettiğine dair kabulü ve bu kabul çerçevesinde davaya konu edilen alacakları hüküm altına alması doğru olmuştur...”* denilerek işe iade kararının verilmesine kadar geçen sürede işçinin çalışmadan beklemesinin olanaksızlığına değinilerek, bu sürede başka bir işte çalışan işçinin geçersiz feshe bağlı haklarının ödenmesi gerektiğine hükmetmiştir.

Biz de bu görüşe katılmaktayız. Zira, feshin geçersizliğine hükmedildiği durumda işçinin boşta geçirdiği zamanın tamamı değil, en çok dört aylık süreye ilişkin ücret ve hakları ödenmektedir. Bu denli sınırlı tutulmuş bir alacak hakkından indirim yapılmasını gerektiren görüşler adalete aykırı olduğu gibi işçinin korunması ilkesiyle de çelişmektedir. Kaldı ki İş Kanunu'nun 21. maddesinin üçüncü bendinin lâfzında herhangi bir mahsuplaşma yapılması hususuna değinilmeksizin *“Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir.”* ifadesiyle net bir düzenleme getirilmiştir. Kanun koyucunun bu yönde bir iradesi olsaydı Borçlar Kanunu'nun hizmet sözleşmelerine ilişkin 408. maddedeki¹⁴⁷ düzenlemesine paralel olarak mahsuplaşmanın yapılacağını öngören bir düzenlemeye yer

İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları-İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2005, s.63. Ayrıca bkz. Y9HD E. 2005/12592, K. 2005/19362, T. 26.05.2005; YHGK E. 2015/7-1828, K. 2018/1093, T. 16.05.2018. Corpus. (E.T. 25.01.2024)

¹⁴⁵ Y9HD E. 2006/942, K. 2006/2409, T. 06.06.2006; Y9HD E. 2016/11408, K. 2019/22589, T. 17.12.2019. Corpus. (E.T.17.03.2024)

¹⁴⁶ Yargıtay HGK E. 2015/7-1828, K. 2018/1093, T.16.05.2018. Corpus. (E.T.17.03.2024)

¹⁴⁷ Borçlar Kanunu Madde 408- İşveren, işgörme ediminin yerine getirilmesini kusuruyla engellerse veya edimi kabulde temerrüde düşerse, işçiye ücretini ödemekle yükümlü olup, işçiden bu edimini daha sonra yerine getirmesini isteyemez. Ancak, işçinin bu engelleme sebebiyle yapmaktan kurtulduğu giderler ile başka bir iş yaparak kazandığı veya kazanmaktan bilerek kaçındığı yararlar ücretinden indirilir.

verilirdi. Zaten aksi yöndeki görüşler işçinin çalışma hürriyetine de dolaylı yoldan bir baskı yapma sonucunu doğuracaktır. Bilhassa yargılama süreçlerinin yıllarca devam ettiği güncel pratiklerde, 4 aylık bir ücret ve alacak hakkını talep eden işçinin, bu alacağını kaybetmemek için yıllarca çalışmamasını beklemek somut olay adaleti açısından da isabetsizdir. Nitekim yukarıda atıf yapılan Yargıtay kararları da bu yöndedir.

D. İŞSİZLİK ÖDENEĞİNİN İADESİ VE DÖRT AYLIK ÜCRETİN MAHSUBU

İşsizlik Sigortası Kanunu'nun 47. maddesine göre işsizlik sigortası "*Bir işyerinde çalışırken, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen, herhangi bir kasıt ve kusuru olmaksızın işini kaybeden sigortalılara işsiz kalmaları nedeniyle uğradıkları gelir kaybını belli süre ve ölçüde karşılayan sigorta*" olarak tanımlanmıştır. İşçinin işsizlik ödeneğini alabilmesinin koşulları anılan İşsizlik Sigortası Kanunu'nun 51. maddesinde düzenlenmiştir¹⁴⁸.

Uygulamada sorun teşkil eden husus, yargılama sonucunda işçinin işe iadesine karar verilmesi hâlinde, işçinin daha önce almış olduğu işsizlik ödeneğinin iade edilip edilmeyeceği noktasında düğümlenmektedir. Bu husus kanunda düzenlenmemiştir.

Bir görüşe göre, kanunda işçinin çalıştırılmadığı süreye ilişkin olarak dört aylık ücretini ve diğer haklarını alabileceği düzenlenmiş olduğuna göre, işçinin almış olduğu işsizlik ödeneğini iade etme yükümlülüğü bulunmamaktadır¹⁴⁹. Bu görüşü savunan yazarlara göre, İşsizlik Sigortası Kanunu uyarınca işsizlik ödeneğinin iadesi için işçinin kusurlu olması gerekmektedir. Oysa işe iade davası kabul edilen işçi kusurlu olmadığı gibi; anılan İşsizlik Sigortası Kanunu'nda işe iadeye dayalı ödemelerin tahsili hâlinde işsizlik ödeneğinin iadesini gerektiren bir düzenlemenin bulunmadığını, başka bir işyerinde çalışan işçinin işsizlik ödeneği almasının zaten mümkün olmadığını, İşsizlik Sigortası Kanunu'na göre işçinin boşta geçen süre ücretine hak kazanabilmesi için işveren tarafından çalıştırılmamasının yeter koşul olduğu ve bu ücretin işçiye kanunen tanınmış bir hak olduğu gerekçelerine dayanmaktadırlar¹⁵⁰.

Karşıt görüşe göre ise, kanunda konuyla ilgili bir düzenleme bulunmamakla birlikte, yine de işçinin almış olduğu işsizlik ödeneğini iade etmesi gerekmektedir. Bu görüş dayanağını Borçlar Kanunu'nun 408. maddesinden almaktadır¹⁵¹. Bu görüşü

¹⁴⁸ Günay, İş Davaları, s.1701,1702.

¹⁴⁹ Güzel, s.112; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.176; Sarıbay, s.233-234; Uçum, s.84.

¹⁵⁰ Centel, s.229; Şahlanan, İhbar Öneli, s.67; Güzel, s.112.

¹⁵¹ Bkz. dipnot 147.

savunan yazarlara göre işsizlik ödeneği işçinin “*yapmaktan kurtulduğu giderler ile başka bir iş yaparak kazandığı ya da kazanmakta bilerek kaçındığı yararlar*” kapsamındadır. Zira boşa geçen süre ücretinin esasında bir tazminat niteliğinde olmadığı, işçiye ek bir menfaat sağlamaktan ziyade işçinin çalışmadığı dönemdeki kayıplarını telafi amacı taşıdığı vurgulanarak işsizlik ödeneğinin iade edilmesi gerektiği ileri sürülmüştür¹⁵². Kaldı ki, işçinin işe iade davasını kazanması durumunda aynı döneme ilişkin olarak hem boşa geçen süre ücretini hem de işsizlik ödeneğini almış olması sebepsiz zenginleşme teşkil edeceği gibi, işe iade davası sonucunda ücret alacağını elde eden işçi açısından işsizlik sigortasını alma koşullarından biri (belki de en önemlisi) ortadan kalkmış sayılmaktadır. Bu durumda da yasal dayanağı ortadan kalkan işsizlik ödeneğinin iade edilmesi gerektiği ileri sürülmüştür¹⁵³.

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 2009/10508 Esas, 2010/4814 Karar sayılı, 05.04.2010 tarihli kararında işçinin gerek SGK’dan gerek işverenden iki ayrı gelir elde etmesinin işsizlik ödeneğinin düzenleniş amacına aykırı olduğunu, aynı zaman kesiti için iki kez ödeme alan işçinin sebepsiz zenginleşmiş sayılacağını, bu durumda işçinin işsizlik ödeneğini iade etmesi ya da bu ödeneğin boşa geçen süre ücretinden mahsup etmesi gerektiğini hükme bağlamıştır.

Kanaatimizce, işsizlik sigortasının iade edilmesi yönündeki görüşler bu sigortanın düzenleniş amacıyla çelişmektedir. İşsizlik Sigortası Kanunu’nun 47. maddesinde “*Bir işyerinde çalışırken, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen, herhangi bir kasıt ve kusuru olmaksızın işini kaybeden sigortalılara işsiz kalmaları nedeniyle uğradıkları gelir kaybını belli süre ve ölçüde karşılayan, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren zorunlu sigorta*” olarak tanımlanan işsizlik sigortası, işe iade talebiyle dava açan işçileri de korumak üzere mevzuat sistemimize dâhil edilmiş bir iş güvencesi müessesesidir. İşsizlik sigortasına başvuru yapıldığı tarih itibariyle bu şartları taşıyan ve ödemeye hak kazanan işçinin, daha sonra işe iade talebinin kabul edildiği gerekçesiyle geriye dönük olarak bu ödemeyi iade etmekle yükümlü tutulması hakkaniyete aykırı sonuçlara kapı aralayacaktır. Aksi görüşün kabulü, işsizlik sigortasının korumaya çalıştığı menfaatin ihlâli sonucuna yol açacağı gibi, bu yaklaşım kazanılmış hak olgusuyla da bağdaşmamaktadır.

İŞKUR uygulamasına bakılacak olursa, işe iade davasının kabul edildiği ve işverenin geriye dönük dört aylık primi yatırdığı durumlarda işçinin belirtilen dört aylık

¹⁵² **Ekmekçi**, Uygulama Sorunları, s.179; **Soyer**, s.63; **Alpagut**, İş Güvencesi, s.247; **Engin**, s.76; **Bilgili**, s.276.

¹⁵³ **Bilgili**, s.276.

periyotta hem işsizlik ödeneği hem de ücret aldığı görülmektedir. Bu durumda İŞKUR personeline geriye dönük yatırılan primlerin son günü fesih tarihi olarak güncellenmekte, çalışılmayan dönem için işsizlik ödeneği ödeme plânı oluşturulmaktadır. Ödeme plânına bağlı olarak yapılan fazla ödemeler yeni ödemededen mahsup edilmekte ve gerektiğinde işçiden bu ödeneğin iadesi istenmektedir. Bazı durumlarda iş sözleşmesi feshedilen işçinin fesihten itibaren otuz gün içinde İŞKUR'a yaptığı başvuru şartların oluşmadığı gerekçesiyle reddedilmektedir. Bu durumda işe iade davasını kazanan işçi, mahkeme kararının kesinleştiği tarihten itibaren otuz gün içinde İŞKUR'a işsizlik ödeneği talebiyle başvurma hakkına sahiptir. İşçinin işe başlatılıp başlatılmadığına bakılmaksızın, işe iade kararına göre yatırılan geriye dönük dört aylık primlerin son günü fesih tarihi kabul edilerek işsiz kalan dönemler için işsizlik ödeneği ödenmektedir¹⁵⁴.

E. İŞÇİ TARAFINDAN İADE EDİLEN TAZMİNATLARA FAİZ İŞLETİLİP İŞLETİLMEYECEĞİ

Bir diğer tartışma da işçinin peşin olarak almış olduğu ücret ve kıdem tazminatını işe iadeyle birlikte işverene iade etmesi durumunda bu tutara faiz yürütülüp yürütülmeyeceği hususunda toplanmaktadır. Öğretide bir görüş, bu ödemenin mevduat faizine tabi olduğu yönündedir¹⁵⁵. Ancak yaygın görüş aksi kanaattedir¹⁵⁶. Buna göre geçersiz fesih işlemini gerçekleştiren işverenin bizzat kendisi iken, kendi iradesiyle gerçekleştirdiği bir ödemenin faizini talep etmesi hakkaniyete aykırıdır. Aksi takdirde işveren, kendi kusurlu eyleminden haksız bir menfaat temin etmiş sayılmaktadır. Bilhassa yıllar süren yargılama faaliyeti neticesinde işverenin vermiş olduğu bu tutarı bir de yargılamanın da uzamasıyla edindiği avantajla faizle geri alması, iş güvencesi sistemine uymadığı gibi, bu durumun işe iade davası açacak işçi bakımından çekince yaratacağı dile getirilmiştir¹⁵⁷. Ancak işçi, işe başladığı hâlde kıdem tazminatının asıl alacak kısmını da ödemekten kaçınıyorsa, bu durumda temerrüt söz konusu olacak ve işçinin işveren tarafından işe başlatılmasından itibaren temerrüt faizi uygulanacağı kabul edilmektedir¹⁵⁸.

¹⁵⁴ **Yılmazkaya, Ebru:** İşe İade Davasında İşsizlik Ödeneğinin İadesi Gerekebilir (<https://www.muhasebet.com/yazarlarimiz/ebuyilmazkaya/046/>) (E.T.19.01.2024)

¹⁵⁵ **Demir, Fevzi:** İş Hukuku ve Uygulaması, 4. Baskı, Birleşik Matbaacılık, İzmir, 2005, s.151.

¹⁵⁶ **Kılıçoğlu,** s.96-97; **Duran,** s.344.

¹⁵⁷ **Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Başkan,** s.177.

¹⁵⁸ **Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Başkan,** s.177; **Uzun, Bekir:** Yeni İş Yasası Semineri, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, No: 2004-31, İstanbul, 2004, s.90.

SONUÇ

İş hukukunda uluslararası standartlara uyum sağlamak ve mevzuatımızı Avrupa Birliği müktesebatı ile uyumlu hâle getirmek amacıyla, ILO Sözleşmelerinin büyük çoğunluğuna taraf olmanın yanı sıra, hizmet ilişkisinin korunmaya muhtaç tarafı olan işçilere hukukî güvenceler getiren bir dizi düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemeler, işverenler açısından iş ilişkisinin sürekliliğini sağlamayı hedeflerken, işçilerin iş güvencesi kapsamında korunmasını ilke edinmiştir. Sağlanan korumanın mevzuattaki görünümünden biri olarak, iş ilişkisini geçerli bir nedene dayanmaksızın fesheden işverenlerin keyfî tutumlarını önlemek ve bu tutumlara bazı yaptırımlar getirmek üzere feshin geçerli nedenle yapılması yasal zorunluluk olarak öngörülmüştür. İş ilişkisinin sürekliliği ve feshin son çare olarak başvurulacak bir imkân olduğu düşüncesiyle, geçerli nedene dayanmayan fesih nedeniyle işçiye işe iade davası açma hakkı verilmiştir. Bu sayede işe iade hakkı kazanan işçi, işveren tarafından işe başlatma yükümlülüğünün yerine getirilmemesi halinde bazı malî haklara sahip olmaktadır.

Belirtmek gerekir ki, içinde bulunduğumuz toplumsal ve ekonomik faktörler belki de en çok işçi-işveren ilişkilerinde yansıma bulmaktadır. Öyle ki, tüm dünyayı etkileyen bir virüs salgını, ekonomik kriz, tabii afetler gibi küresel ölçekli faktörler yeni çalışma stillerini beraberinde getirmektedir. Salgın döneminde uzaktan çalışma gibi esnek çalışma formlarının ortaya çıkması ve uygulamanın bu dönüşüme uyum sağlaması bu etkileşimin bir örneğidir. Bu denli değişime açık çalışma hayatında değişen ihtiyaçlara cevap verebilen, işçi-işveren arasındaki güç dengesini hakkaniyet ekseninde tesis edebilen, değişime uyum sağlamış güncel çalışma modelleri içeren mevzuat hükümlerine duyulan ihtiyaç had safhadadır.

2003 yılında yürürlüğe giren iş hukuku mevzuatımızda yapılan değişiklikler Kanun'un güncel sorunlara cevap vermede yetersiz kaldığını ortaya koyduğu gibi; bilhassa arabuluculuk uygulamasının yaygınlaşması ile mahkemeler ve arabulucular arasında çözüm aranan işçi-işveren uyuşmazlıklarında ortaya çıkan ve mevzuatın cevapsız kaldığı hususlar da çözüm beklemektedir. Mevcut haliyle iş hukuku mevzuatımızın baştan sona güncellenerek çoğunluğu âtıl kalmış hükümlerin tüm bu değişkenler dikkate alınarak yenilenmesi gerektiği kanısındayız.

Çalışmamıza konu işe iade davaları açısından bakıldığında, bir tür iş güvencesi niteliğinde olan işe iade davalarına ilişkin hükümler de artık ihtiyaca cevap vermekten uzaktır. Zira yasal mevzuatta boşa geçen süreyi ifade etmek için dört aylık bir süreden bahsedilmekteyse, uygulamada da yargılamanın bu süreyle uyumlu olması beklenir. Oysa

iş yoğunluğunun yüksek olduğu mahkemelerde, dava açılış tarihi ile ilk duruşmanın verildiği tarih arasında bile daha geniş bir zaman aralığının bulunduğu herkesin malumdur. Dolayısıyla işe iade davasına ilişkin hükümlerin düzenleniş amacına uygun ve etkili olarak uygulandığını söylemek yersiz bir iyiyetten ibarettir.

İlk olarak, oldukça sorunlu bulduğumuz “işe iade” kavramının değiştirilmesi gerektiği kanısındayız. Her ne kadar işçi-işveren ilişkisinde işçi aleyhine bir güç dengesizliğinden bahsedilse de, nihayetinde genel hükümlere göre tarafların özgür iradeleriyle ortaya koydukları bir sözleşme ilişkisi mevcuttur. Bu ilişkinin taraflardan herhangi biri için devamının beklenemeyeceği hâllerde her iki tarafın da sözleşmeyi sonlandırma iradesini özgürce ortaya koyabilmesi beklenir. Bu bağlamda “işe iade” gibi işlevini yitirmiş bir müessesenin tamamen kaldırılması gerektiğini düşünüyoruz. Taraflardan biri tarafından iş ilişkisinin sonlandırılması durumunda işe iade ya da başka bir ad altında bu ilişkinin yeniden canlandırılmasına yönelik hiçbir zorlayıcı çabayı doğru bulmuyoruz.

İkinci olarak, bu yaklaşımın yol açabileceği keyfiliği göz önünde bulundurarak işveren tarafından yapılan, haklı nedene ya da geçerli nedene dayanmayan fesihler açısından kanunda aranan şartların bulunması halinde işçiye seçimlik hakların sunulması gerektiğini de gözden kaçırmamak gerekir. Bu minvalde işe iade yerine, çalışmamız boyunca atıf yaptığımız Yargıtay kararlarında ve öğreti görüşlerinde de dile getirildiği gibi işçinin kıdemine bağlı olarak somut olay adaletine uygun bir tazminatla yetinilmesi gerektiği kanısındayız. Bu çözüm, işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücreti gibi işe iade davasına bağlı özel taleplerin uygulamada yol açtığı birçok tartışmayı da kendiliğinden sonlandıracağı gibi; uygulamada karşılığını çoktan yitirmiş olan işe iade başvurusunun “gerçek ve samimi” olması koşuluna atıf yapılan Yüksek Yargı kararlarının havada kalmasını da önleyecektir.

Uygulama örnekleri, öğreti görüşleri ve içtihatlarla ortaya çıkan tablo, işe iade talebinin daha ziyade tazminat beklentisiyle başvuru olan bir hukukî yol olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bağlamda her şeyden önce ağır işleyen yargı sistemimize hız kazandıracak uygulamaların hayata geçirilmesinin yanı sıra; gerekli mevzuat değişikliklerinin yapılarak, geçersiz feshin en önemli hukukî sonucu olarak ortaya çıkan işe iade davalarının ağırlıklı olarak tazminat beklentisiyle başvuru olan bir yol olduğu gerçeğinden hareketle, işverene tanınan imkânın işçiye de tanınması ve işe iade talebinin tazminat talebini de içerir şekilde işçiye hukukî bir seçenek sunma mekanizmasına dönüştürülmesi, işçiyi korumak amacıyla yapılan bir düzenlemenin amacına daha uygun bir yaklaşım olarak görünmektedir. Bu yaklaşım da uygulamada ağırlıklı olarak para

alacağı talebine dönüşen işe iade davalarına ilişkin mevzuat hükümleri ile uygulama arasındaki boşluğu ortadan kaldıracak mahiyettedir.

KAYNAKÇA

Akı, Erol: İş Sözleşmesinin Feshi, Feshe İtiraz ve Geçersiz Nedenle Yapılan Feshin Sonuçları (Fesih), İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara, 2006.

Akı, Erol/Altıntaş, H. Olcay/ Bahçivancılar, İbrahim: Uygulamada İş Güvencesi, İstanbul: Legal Yayıncılık, 2005.

Aktay, Nizamettin: İşe İade Davası Sonrası İşçinin İşverence İşe Davet Edilmesine Rağmen İşe Başlamamasının Sonuçlarına İlişkin Yargıtay Kararı İncelemesi, Sicil Dergisi, S:3, Eylül 2006, (ss.103-109).

Aktay, Nizamettin /Arıcı, Kadir/ Senyen Kaplan, Tuncay, Emine: İş Hukuku, 4. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara, 2011.

Alp, Mustafa: İşletme Gereklerinden Kaynaklanan Fesih”, Ekonomik Kriz Koşullarında Feshe Karşı Koruma: Çalışma Hukuku I. Sempozyum, Kocaeli Üniversitesi ve Kocaeli Barosu, 2009, (ss. 90-118).

Alpagut, Gülsevil: Karşılaştırmalı Hukukta İşçinin Feshe Karşı Korunması, İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu ile İşçinin Feshe Karşı Korunması, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2001 Yılı Toplantısı, İstanbul, 2001.

Alpagut, Gülsevil: İş Güvencesi Hukuku İşe İade Davaları, Karahan Kitabevi, Adana, 2005. (Kısaltma: İş Güvencesi)

Alpagut, Gülsevil: Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik, Bankacılar Dergisi, S.65, 2008, (ss.89-110). (Kısaltma: Esaslı Değişiklik)

Alpagut, Gülsevil: İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi, III. Yılında İş Yasası, Bodrum, 2005, (ss.200-251). (Kısaltma: İş Sözleşmesinin Feshi)

Astarlı, Muhittin: 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 4857 Sayılı İş Kanunu'nun İş Güvencesi Hükümlerinde Öngördüğü Değişikliklerin Değerlendirilmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, S:38, 2017, (ss.50-53).

Baysal, Ulaş: İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Geçerli Sebep İle İş Sözleşmesinin Feshi, Adalet Yayınevi, Ankara, 2011.

Bayrak, Ahmet: Sık Sık Kısa Süreli Hastalanma Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi ve Konunun COVID 19 Salgını Bağlamında Değerlendirilmesi, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:30, S:1, 2022, (ss.259-299).

Bilgili, Abbas: Fesih Sonra Başka Yerde Çalışmış Olan İşçinin İşe İade Davasındaki 4 Aylık Ücretinin Bu Çalışmadan Etkilenip Etkilenmeyeceği Sorunu (Karar İncelemesi), Adana Barosu Dergisi, S:1, 2006, (ss.107-115).

Centel, Tankut: İş Güvencesi, 2. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2020.

Centel, Tankut: Ekonomik Nedenle İşten Çıkarma, Tekstil İşveren Dergisi, S: 286, Eylül 2003, (ss.32-38).

Çelik, Nuri/Caniklioğlu Nurşen/ Canbolat Talat/Özkaraca Ercüment: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 36. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2023.

Çelik, Nuri: İş Güvencesi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2003.

Çelik, Nuri: İş Hukuku Dersleri, Beta Yayıncılık, İstanbul: 2010.

Çankaya, Osman G./Günay, Cevdet/Göktaş, İlhan/ Göktaş, Seracettin: Türk İş Hukukunda İş İade Davaları, Genişletilmiş 2. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2006.

Çankaya, Osman G./Çil, Şahin: İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Yetkin Yayınları, Ankara, 2006.

Çil, Şahin: İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay Uygulamaları, Yetkin Yayınları, Ankara, 2020.

Çil, Şahin: İşçinin İşe Başlatılmamasının Fesih Olarak Değerlendirilmesi Sorunu, Sicil İş Hukuku Dergisi, S:29, 2013, (ss.77-97).

Dulay, Dilek: İş Sözleşmesinin Performansa Dayalı Olarak Feshedilmesi, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C:7, S:27, 2010, (ss. 963-978).

Duran, Abdurrahman: Yargı Kararları Doğrultusunda 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21.Maddesi "Geçersiz Sebep ile Yapılan Feshin Hukuki Sonuçları", Legal İHSGHD, 2006, S.3.

Demir, Fevzi: İş Hukuku ve Uygulaması, 4. Baskı, Birleşik Matbaacılık, İzmir, 2005.

Demir, Fevzi: En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 11. Baskı, Albi Yayınları, İzmir, 2018.

Demir, Şamil: İş Hukukunda Geçersiz Feshin Sonuçları, Ankara Barosu Dergisi, S:0, C:3, 2013, (ss.341-367).

Ekmekçi, Ömer/Yiğit, Esra: Bireysel İş Hukuku, Güncellenmiş 4. Baskı, Onikilevha Yayınları, İstanbul, 2022.

Ekmekçi, Ömer: Yeni İş Kanunu Karşısında Yargı, Dava Süreci ve Olası Uygulama Sorunları Üzerine, Mercek Dergisi, MESS (Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası) Yayını, S:17, Temmuz 2003, (ss. 132-139) (Kısaltma: Uygulama Sorunları).

Ekmekçi, Ömer: Yargıtay'ın İş İade Davalarına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, Legal İHSGHD, 2004/1. (Kısaltma: İş İade)

Ekmekçi, Ömer: Soru-Cevap-Tartışma, İş Güvencesi Kurumu ve İş İade Davaları, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı, İstanbul. (Kısaltma: Soru Cevap)

Ekonomi, Münir: Hizmet Akdinin Feshi ve İş Güvencesi, Çimento İşveren Dergisi Özel Eki, S:2, C:17, Mart Ayı Özel Eki, 2003, (ss.1- 40).

Elbir, Nazlı: Yargıtay Kararları Işığında İş İade Kararı Sonrası İşçinin Başvurusu ve İşverenin Davetinde "Samimiyet" Olgusu, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:11, S:1, 2020, (ss.139-154).

Engin, Murat: Tartışma Bölümü, İş İade ve Uygulama Sorunları, İş Hukuku Sorunları ve Çözüm Önerileri, Cep Kitapları III, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2003.

Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim/ Başkan, Esra: İş Hukuku, 10. Baskı, Yetkin Yayınları, İstanbul, 2020.

Güneş, Volkan: İş Hukukunda Ücrete İlişkin Hedef Anlaşmaları, Lykeion Yayıncılık, Ankara, 2021.

Güzel, Ali: İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi, İş Güvencesi Esasları ve Uygulama Sorunları, Sendika Yasası Öngörülen Değişiklikler, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası Öngörülen Değişiklikler, Galatasaray Üniversitesi-İstanbul Barosu İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, 2004 Yılı Toplantısı, İstanbul, 2004, (ss.15-145).

Günay, Cevdet İlhan: İş Kanunu Şerhi, 5. Baskı, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2023.

Günay, Cevdet İlhan: İş Davaları, Yetkin Yayınları, Ankara, 2022.

Kalkan, Arif: İş Sözleşmesinde Fesih Halleri, Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.:13, S: 1, 2018, (ss.281-314).

Kar, Bektaş: İş Güvencesi ve Uygulaması, 4. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2020.

Kar, Bektaş: Performans Düşüklüğü veya Yetersizliği Nedeni ile Fesihle Yargısal Denetim, Sicil İş Hukuku Dergisi, S:11, Eylül 2008, (ss.34-42).

Keser, Hakan: 4857 Sayılı İş Kanunu ve Yargıtay Uygulamasında İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2010.

Kılıçoğlu, Mustafa/Şenocak, Kemal: İş Güvencesi Hukuku, Legal Kitabevi, İstanbul, 2007.

Kılıçoğlu, Mustafa: 4857 Sayılı İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması, Ayhan Yayıncılık, Ankara, 2005.

Köseoğlu, Ali Cengiz: İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Nedenlerle Bildirimli Feshi, 1. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2011.

Kurt, Resul: İşe İade Davalarında SGK işlemleri ve Uygulama Sorunları, Mali Çözüm Dergisi, C:22, S:112, 2012, (ss. 111-132).

Laçiner, Vedat: Alman Feshe Karşı Koruma Hukukunun Genel Esasları, Yönetim Bilimleri Dergisi, S:3, C: 2, 2005, (ss.141-162).

Manav, A. Eda: İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları, Turhan Kitabevi, Ankara, 2009.

Manav, A. Eda: İş Hukukunda Feshe İtiraz Davasının Şartları ve Yargılama Usulü, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, C:1, S:3, Ankara, 2010, (ss.259-300)

Mollamahmutoğlu, Hamdi: İş Hukuku, Turhan Kitabevi, Ankara, 2008.

Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/ Baysal, Ulaş: İş Hukuku, 3. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara, 2014.

Narmanlıoğlu, Ünal: İşe Başlatmama Tazminatı, Yaşar Üniversitesi Dergisi, C: 8, Özel Sayı, 2013, (ss.1957-2052).

Öcal, Kemal Evren: İş Güvencesi Tazminatı, Terazi Hukuk Dergisi, S: 15, Kasım 2007, (ss.43-51).

Öktem Songu, Sezgi: İş Yargılamasında Belirsiz Bir Hukuki Kavram: Samimiyet, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar II, Beta Yayınları, İstanbul, 2018.

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, (ss. 479-514).

Özekes, Muhammet: İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 yılı toplantısı, (Hukuk Yargılaması ve İcra Hukuku Yönünden İşe İade Davaları ve Uygulama Sorunları), Legal Yayıncılık, İstanbul, 2005.

Özkaraca, Ercüment: İş Güvencesinin Kapsamı, Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ankara, 2017.

Özkaraca, Ercüment: İş Güvencesi Sistemine Eleştirel Bakış, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2011 Yılı Toplantıları, İstanbul Barosu- Galatasaray Üniversitesi, İstanbul 2012.

Sarıbay, Gizem: Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Kapsamında Fesih Usulü, Feshe İtiraz ve Feshe İtirazın Sonuçları, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2007.

Senyen Kaplan/Tuncay, Emine: Bireysel İş Hukuku, 10. Baskı, Gazi Kitabevi, İstanbul, 2019.

Soyer, Polat: Feshe Karşı Korunmanın Genel Çerçevesi ve Yargıtay Kararları Işığında Uygulama Sorunları, İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları, İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2005, (ss.27-69).

Sümer, Halûk Hadi: İş Hukuku, 25. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022.

Sümer, Halûk Hadi: İş Hukuku Uygulamaları, 7. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022.

Sümer, Haluk Hadi: İş Sözleşmesi Feshedilen İşçinin İşe İade Davası Devam Ederken İşveren Tarafından İşe Davet Edilmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, İstanbul, Aralık 2006, S.4.

Sümer, Halûk Hadi/Kayırgan, Hasan: İşçilik Alacakları ve Hesaplamaları, 3. Baskı; Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022.

Süzek, Sarper: İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku), Yenilenmiş 21. Baskı, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2021.

Şahlanan, Fevzi: Bireysel İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından 2003 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2003 Yılı Semineri, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi. (Kısaltma: 2003 Yılı Kararları)

Şahlanan, Fevzi: İhbar Öneli Verilerek Yapılan Feshin Geçersizliği Sonrası İşe Başlatılmayan İşçiye İhbar Tazminatı Ödenmeyeceği, Tekstil İşveren, S. 388, Ağustos – Eylül 2012, Hukuk Eki. (Kısaltma: İhbar Öneli)

Şen, Murat: Geçersiz Fesihle İşçinin İşe Başlatılmaması Hâlinde Bildirim Süresi Kullandırılması, Sicil İş Hukuku Dergisi, S:17, Mart 2010.

Taşkent, Savaş: Açıklamalı İçtihatlı 4857 Sayılı İş Kanunu, 11. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2018.

Taşkent, Savaş: Yargıtay'ın İş Hukuku'na İlişkin 2004 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 2006.

Taşkent, Savaş: Boşta Geçen Sürenin Ücreti (Karar İncelemesi), Kamu- İş Dergisi, İstanbul, C:7 S:3, 2004.

Tuncay, A. Can: Geçerli Nedenle İş Sözleşmesinin Feshi ve İşe İade Davaları, İş Kanunu Toplantı Dizisi, Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği (TÜSİAD) İş Kanunu Toplantı Dizisi IV, 14 Haziran 2007, İstanbul.

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

Tunçomağ, Kenan/ Centel, Tankut: İş Hukukunun Esasları, 10. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul: 2022.

Uçum, Mehmet, İş Güvencesi Kapsamında Fesih Bildirimine İtiraz ve Geçersiz Feshin Sonuçları, Legal Hukuk Dergisi, C:1, S:9, 2003.

Ulucan, Devrim: İş Güvencesi Temel Kavramlar ve Uygulamadan Öneriler, 2. Baskı, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası Yayını, İstanbul, 2003.

Uşan, Fatih: Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Davalarının Sonuçları, Kamu İş, C:10, S:1, 2008, (ss.1-47).

Uzun, Bekir: Yeni İş Yasası Semineri, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, No: 2004-31, İstanbul, 2004.

Yılmaz, Merve: İş Güvencesi Kapsamında Olan ve Olmayan İşçilerin Belirsiz Süreli İş Sözleşmesinin Feshinden Doğan Haklarının Karşılaştırılması, Kültür Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2011.

Yılmaz Kaya, Ebru: İşe İade Davasında İşsizlik Ödeneğinin İadesi Gerekebilir (<https://www.muhasabetr.com/yazarlarimiz/ebruyilmazkaya/046/>).

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, C. II, İstanbul, 2011, (ss. 1169-1170).

