



KADİR HAS ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

**İŞ GÜVENCESİ KAPSAMINDA GEÇERLİ NEDENLE  
FESHE İTİRAZ VE HUKUKİ SONUÇLARI**

TANSU BAŞ

DANIŞMAN: PROF. DR. ALİ GÜZEL

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İSTANBUL, ARALIK, 2018

# **İŞ GÜVENCESİ KAPSAMINDA GEÇERLİ NEDENLE FESHE İTİRAZ VE HUKUKİ SONUÇLARI**

TANSU BAŞ

DANIŞMAN: PROF. DR. ALİ GÜZEL

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Özel Hukuk Anabilim Dalı Özel Hukuk Programı'nda Yüksek Lisans derecesi için gerekli kısmi şartların yerine getirilmesi amacıyla Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'ne teslim edilmiştir.

İSTANBUL, ARALIK, 2018

Ben, TANSU BAŞ;

Hazırladığım bu Yüksek Lisans Tezinin tamamen kendi çalıŐmam olduğunu ve başka çalıŐmalardan yaptığım alıntıların kaynaklarını kurallara uygun biçimde tez içerisinde belirttiğimi onaylıyorum.

ÖĞRENCİNİN ADI SOYADI

TANSU BAŞ

TARİH VE İMZA

24/12/2018 

## KABUL VE ONAY

**TANSU BAŞ** tarafından hazırlanan **İŞ GÜVENCESİ KAPSAMINDA GEÇERLİ NEDENLE FESHE İTİRAZ VE HUKUKİ SONUÇLARI** başlıklı bu çalışma **24/12/2018** tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Ali GÜZEL (Danışman)

Kadir Has Üniversitesi

Doç. Dr. Ercüment ÖZKARACA

Marmara Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Deniz UGAN ÇATALKAYA

Kadir Has Üniversitesi

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. Sinem AKGÜL AÇIKMEŞE

ONAY TARİHİ:

## İÇİNDEKİLER DİZİNİ

KISALTMALAR DİZİNİ .....	vi
ÖZET .....	viii
ABSTRACT .....	ix
GİRİŞ .....	1

## BİRİNCİ BÖLÜM

### İŞ GÜVENCESİ KAVRAMI VE KAPSAMI

I. İŞ GÜVENCESİ KAVRAMI .....	4
A. Dar Anlamda ve Geniş Anlamda İş Güvencesi .....	5
B. Yasal ve Akdi İş Güvencesi .....	6
II. İŞ GÜVENCESİNİN KAYNAKLARI .....	7
A. Uluslararası Kaynak Olarak 158 Sayılı ILO Sözleşmesi .....	8
B. Ulusal Kaynaklar .....	9
III. İŞ GÜVENCESİNDEN YARARLANMA KOŞULLARI .....	12
A. Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi ile Çalışma .....	12
B. İş Kanunu veya Basın İş Kanunu Kapsamında İşçi Olma .....	15
C. En Az Otuz İşçinin Çalıştığı İşyerinde Çalışma .....	16
D. İşveren Vekili Olmama .....	21
E. En Az Altı Aylık Kıdeme Sahip Olma .....	22
F. İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshedilmesi .....	27
IV. İŞ GÜVENCESİNE HAKİM İLKELER .....	28
A. Feshin Son Çare Olması İlkesi .....	28
B. Sosyal Seçim (Objektif Seçim) İlkesi .....	30
V. İŞ GÜVENCESİ KAPSAMINDAKİ İŞÇİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ .....	32
A. Geçerli Nedenle Fesih .....	32
1. Geçerli neden kabul edilen haller .....	33
2. Geçerli nedenle fesih usulü .....	35
B. Geçersiz Fesih .....	37
1. Geçerli nedenin bulunmaması .....	38
2. Geçerli nedenle fesih usulüne uyulmaması .....	39

## İKİNCİ BÖLÜM

### FESHE KARŞI İTİRAZA İLİŞKİN TEMEL ESASLAR

I. FESHE KARŞI İTİRAZ .....	41
A. 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunundan Önceki Dönem .....	41
B. 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunundan Sonraki Dönem .....	43

<b>II.</b>	<b>UYUŞMAZLIĞIN ARABULUCULUK GÖRÜŞMELERİNDE ÇÖZÜLMESİ</b>	<b>45</b>
<b>III.</b>	<b>UYUŞMAZLIĞIN ARABULUCULUK GÖRÜŞMELERİNDE ÇÖZÜLEMESİ</b>	<b>48</b>
	A. Özel Hakeme Başvurulması	49
	B. Dava Açılması	51
	1. Davanın reddi	51
	2. Davanın kabulü	53
	a. Feshin geçersiz kabul edilmesi	53
	b. İşe iade kararı verilmesi	54
	aa. İşe iade kararının niteliği	54
	bb. İşe iade kararı ile alacak davasının ilişkisi	56
	cc. İşe iade kararının kesinleşmesi ve tebliği	59
	3. Dava sürecinde ortaya çıkan bazı durumların davaya etkisi	61
	a. İşçiye işe başlatma teklifinde bulunulması	61
	aa. Teklifin işçi tarafından kabul edilmesi	62
	bb. Teklifin işçi tarafından reddedilmesi	63
	b. İşçinin ölmesi	64
	c. İşçinin emeklilik başvurusu	66
	d. İşyerinin kapanması	67

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### İŞE İADE KARARININ HUKUKİ SONUÇLARI

<b>I.</b>	<b>GENEL OLARAK</b>	<b>70</b>
<b>II.</b>	<b>KESİNLEŞEN İŞE İADE KARARININ HUKUKİ SONUÇLARI</b>	<b>71</b>
	A. İşçinin İşverene Başvurması	71
	1. Başvurunun muhatabı	71
	a. Asıl işveren-alt işveren ilişkisinde	72
	b. Geçici iş ilişkisinde	73
	c. İşyerinin veya bir bölümünün devrinde	74
	2. Başvurunun süresi	75
	3. Başvurunun şekli ve içeriği	77
	4. Başvurunun sonucu	78
	a. İşverenin işçiyi işe daveti ve işe başlatması	78
	aa. İşe davet şekli ve işçinin işe başlatılma süresi	79
	bb. İşe davetin içeriği ile işçinin başlatılacağı iş ve işyeri	80
	cc. Boşta geçen süreye ilişkin ücretin ödenmesi	82
	aaa. Ücret miktarının dört ay ile sınırlandırılması	82
	bbb. Ücret miktarının hesaplanması	84
	ccc. Ücrete uygulanacak faiz ve zamanaşımı süresi	86
	dd. Boşta geçen sürenin kıdem süresinden sayılması	88
	ee. İşçiye ödenen ihbar ve kıdem tazminatının mahsubu	88
	b. İşverenin davetine rağmen işçinin işe başlamaması	90
	c. İşverenin işçiyi işe başlatmaması	92

aa. İş sözleşmesinin işverence feshedilmiş sayılması	92
bb. Boşta geçen süreye ilişkin ücretin ödenmesi	93
aaa. Boşta geçen sürede başka bir işten gelir elde edilmesi	93
bbb. Boşta geçen sürede işsizlik ödeneği alınması	95
cc. İş güvencesi tazminatının ödenmesi	97
aaa. Tazminat miktarının en az dört ay en çok sekiz aylık ücret ile sınırlandırılması	98
bbb. Tazminat miktarının hesaplanması	101
ccc. Tazminata uygulanacak faiz ve zamanaşımı süresi	103
ddd. İş güvencesi tazminatının diğer tazminatlarla ilişkisi	104
dd. İhbar ve kıdem tazminatının ödenmesi	107
ee. Yıllık izin ücretinin ödenmesi	109
B. İşçinin İşverene Başvurmaması	110
<b>III. ÜÇLÜ İŞ İLİŞKİLERİNDE İŞE İADE KARARININ SONUÇLARINDAN SORUMLULUK</b>	<b>111</b>
A. Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde	111
B. Geçici İş İlişkisinde	114
C. İşyerinin veya Bir Bölümünün Devrinde	115
<b>IV. İŞE İADE KARARININ VE BU KARARA İLİŞKİN PARASAL HAKLARIN İCRASI</b>	<b>117</b>
<b>SONUÇ</b>	<b>121</b>
<b>KAYNAKÇA</b>	<b>125</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ</b>	<b>135</b>

## KISALTMALAR DİZİNİ

158 Sayılı ILO Sözleşmesi	: Hizmet İlişkinde İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi
4773 Sayılı Kanun	: 4773 Sayılı İş Kanunu, Sendikalar Kanunu İle Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun
AÜHFD	: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
AY	: Anayasa
AYM	: Anayasa Mahkemesi
BAM	: Bölge Adliye Mahkemesi
Basın İş Kanunu	: 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun
Bkz.	: Bakınız
C.	: Cilt
DEÜHFD	: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
E.	: Esas
E.T.	: Erişim Tarihi
HD.	: Hukuk Dairesi
HGK	: Hukuk Genel Kurulu
HMK	: 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu
HUAK	: 6325 Sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu
İMK	: 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu
İş K.	: 4857 sayılı İş Kanunu
K.	: Karar
Legal İHSGHD	: Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
m.	: Madde
RG.	: Resmi Gazete
S.	: Sayı
s.	: Sayfa
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
STİSK	: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
T.	: Tarih



TADD	: Türkiye Adalet Akademisi Dergisi
TBB	: Türkiye Barolar Birliği
TBK	: Türk Borçlar Kanunu
TMK	: Türk Medeni Kanunu
ÖÖKK	: Özel Öğretim Kurumları Kanunu
vd.	: Ve devamı
Yarg.	: Yargıtay
YHGK	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
YİBGK	: Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu



## ÖZET

BAŞ, TANSU. *İŞ GÜVENCESİ KAPSAMINDA GEÇERLİ NEDENLE FESHE İTİRAZ VE HUKUKİ SONUÇLARI*, YÜKSEK LİSANS TEZİ, İstanbul, 2018.

İş sözleşmeleri, taraflarının konumları ve edimleri göz önünde bulundurulduğunda hukukumuzdaki diğer sözleşmelere göre ayrı bir öneme sahiptir. Çünkü, işverene kıyasla ekonomik açıdan güçsüz olan işçinin hukuki olarak korunarak işveren karşısındaki konumunun dengelenmesi gerekmektedir. İşçinin, iş görme edimi karşılığında işverenden aldığı ücret temel geçim kaynağı olduğundan, iş sözleşmesinin devam etmesi işçi için hayati önem arz etmektedir. Bu nedenle, işverenin iş sözleşmesini dilediği şekilde ve dilediği zaman feshetmesini engelleyecek hukuki düzenlemelere ihtiyaç duyulmuştur.

Temel olarak, İş Kanunu ve ilgili mevzuatta iş sözleşmesinin feshinde işverene belirli nedenler gösterme ve belirli bir usule uyma yükümlülüğü getirilmiştir. İşveren tarafından gerçekleştirilen fesih, yargı organı tarafından denetlenerek ve yaptırımlara tabi tutularak işverenin keyfi şekilde iş sözleşmesini feshetmesinin önüne geçilmesi amaçlanmıştır.

158 Sayılı ILO Sözleşmesi'nin imzalanmasından sonra, Sözleşme hükümleri esas alınarak hazırlanan 4773 Sayılı Kanun ve daha sonra bu Kanunu ilga ederek yürürlüğe giren 4857 Sayılı İş Kanunu ile hukukumuzda iş güvencesi kurumu şekillenmiştir. 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanununun yürürlüğe girmesiyle iş güvencesi kurumu yeniden gündeme gelmiştir.

Tez çalışmamızda “İş Güvencesi Kapsamında Geçerli Nedenle Feshe İtiraz ve Hukuki Sonuçları” başlıklı konu incelenmiştir. Bu konu, öğretilerdeki fikir ayrılıkları, tartışmalı noktalarda Yargıtayın zaman içerisinde değişen görüşleri ve 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanununda yapılan değişiklikler ile birlikte iş güvencesi kurumunun yeniden gözden geçirilmesi amacıyla ele alınmıştır.

**Anahtar Sözcükler:** İş güvencesi, İşe İade Kararı, Arabuluculuk, Boşta Geçen Süre Ücreti, İş Güvencesi Tazminatı.

## ABSTRACT

BAŞ, TANSU. *OPPOSITION TO TERMINATION OF LABOR CONTRACT WITH VALID REASON WITHIN THE SCOPE OF EMPLOYMENT SECURITY AND ITS LEGAL CONCLUSIONS*, MASTER'S THESIS, İstanbul, 2018.

By comparison with the other types of contracts in our law system, labor contracts are significant in terms of acts and positions of the contracting parties. Because it is essential to provide a legal protection for workers and equalize their positions before the employers. Since, the wage is the only source of income for the worker, the continuity of the labor contract is of paramount importance for the worker. Therefore, it is needed to make legislative regulations to prevent the employer from terminating the contract arbitrarily.

Basicly, the Labor Law and the relevant legislation imposes the obligations to justify the termination of the contract and follow a certain procedure. It is aimed to prohibit the arbitrary termination of the labour contract by supervising the termination and apply sanctions if necessary.

After becoming party to ILO Convention no 158, the former Employment Security Law no 4773 was drafted by basing on the articles of this convention. The Labor Act no 4857 abrogated the Labor Act no 4773 and after the new Law on Labor Courts no 7036 entered into force, the employment securtiy came to the fore once again.

This thesis examines the topic “Opposition To Termination Of Labor Contract With Valid Reason Within The Scope Of Employment Security And Its Legal Conclusions”. This study is aimes reviewing the case of employment security with the doctrinal disagreements, the changes in Supreme Court’s approach in time and the changes in the Law on Labor Courts no 7036.

**Keywords:**Employment Security,Reemployment Decision, Mediation, Payments for Idle Period, Compensation of Employment Security.

## GİRİŞ

Anayasamızda temel hak olarak güvence altına alınan çalışma hakkının hayata geçirilerek uygulanabilirliğinin sağlanması, şüphesiz ki iş güvencesi kurumuyla gerçekleşir. Zira, bu kurum sayesinde işverenin emir ve talimatı altında, işverene bağımlı olarak çalışan işçi, işveren tarafından gerçekleştirilecek keyfi fesihlere karşı korunmaktadır.

158 Sayılı ILO Sözleşmesi'nin hukukumuzda onaylanması ve yürürlüğe girmesiyle Sözleşmedeki hükümlerin ulusal hukukta karşılığının sağlanması yükümlülüğü doğduğu için iş güvencesiyle ilgili yeni düzenlemelere ihtiyaç duyulmuştur. Ancak, hukukumuzda iş güvencesine ilişkin düzenlemeler yapılması uzun zaman almış ve Sözleşmenin yürürlüğe girmesinden yaklaşık sekiz yıl sonra "İş Güvencesi Kanunu" olarak anılan 4773 Sayılı Kanun ile birlikte ulusal hukukta iş güvencesi hükümlerine yer verilmiştir. Ancak, bu Kanun kısa ömürlü olmuş, 4857 Sayılı İş Kanununun yürürlüğe girmesiyle 4773 Sayılı Kanun yürürlükten kaldırılmıştır.

Genel olarak bakıldığında; hukukumuzda iş güvencesi kurumuyla öncelikle işverenin belirli nedenlerle ve belirli bir usule uyarak iş sözleşmesini geçerli olarak feshedebileceğine, aksi halde işçinin feshe itiraz etmesi sonucunda feshin geçersizliği nedeniyle işe iade edilebileceğine, boşta geçen süre ücretiyle iş güvencesi tazminatına hak kazanabileceğine yönelik düzenlemeler yapılmıştır.

Adı geçen iki kanun genel olarak iş güvencesine ilişkin benzer düzenlemeleri içerse de, 4857 Sayılı İş Kanunu ile bazı hükümler işçi aleyhine değiştirilmiştir. 4857 Sayılı İş Kanununda işçinin iş güvencesi hükümlerine başvurabilmesi için otuz işçi çalıştıran bir işyerinde çalışması arandığından, daha fazla işçinin iş güvencesi kapsamı dışında kalması sonucu doğmuştur. Zira, bu sayı 4773 Sayılı Kanun döneminde on idi. Yine, 4857 Sayılı İş Kanununa göre işçiye ödenecek iş güvencesi tazminatı miktarı dört aydan sekiz aya kadarki ücreti tutarında olacağından, 4773 Sayılı Kanun ile kıyaslandığında tazminat miktarı işçi aleyhine olacak şekilde azaltılmıştır.

İşçinin iş güvencesini ilgilendiren son değişiklikler 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile yapılmıştır. Mahkemelerin iş yükü nedeniyle, işe iade davalarında verilen kararların kesinleşmesinin yıllar sürdüğü göz önünde bulundurularak, İMK m.11 ve devamında işe

iade davası açmadan önce arabulucuya başvurma zorunluluğu getirilmiş ve arabuluculuk sürecine ilişkin düzenlemeler yapılmıştır. Arabuluculuk görüşmeleri sonucunda düzenlenen anlaşma belgesi, ilam niteliğinde belge sayılarak arabuluculuk müessesesi ile işçinin kısa sürede işe iade edilmesi ya da bunun yerine iş güvencesi tazminatını elde etmesi amaçlanmıştır.

Yine, İMK m.12’de boşta geçen süre ücreti ve iş güvencesi tazminatı miktarının parasal olarak belirleneceği hükmüne yer verilerek Yargıtayın yerleşik içtihadının aksine bir düzenleme yapılmıştır. Ayrıca, Kanunda, bu alacak kalemlerinin miktarının hesaplanmasında işçinin dava tarihindeki ücretinin esas alınacağı belirtilmiştir. Yapılan bu değişikliklerle amaçlanan da, İş Mahkemeleri Kanununun genel gerekçesinde ve madde gerekçelerinde belirtildiği üzere, işe iade kararından sonra işçinin boşta geçen süre ücreti ve iş güvencesi tazminatını tahsil etmek için yeni bir dava açma zorunluluğunu ortadan kaldırmaktır. Böylece, Kanunda yapılan değişiklikler neticesinde işe iade kararının niteliğine ve buna bağlı olarak kararın ilamlı icraya konulup konulamayacağına ilişkin tartışma yeniden gündeme gelmiştir. İş Mahkemeleri Kanunu ile iş güvencesi hükümlerine getirilen değişiklikler 01.01.2018 tarihi itibarıyla uygulamaya geçtiği için, öğretide görüş ayrılıkları bulunmakta olup henüz Bölge Adliye Mahkemeleri tarafından kabul edilen yerleşik uygulama da bulunmamaktadır.

Tezimizin konusu “İş Güvencesi Kapsamında Geçerli Nedenle Feshe İtiraz ve Hukuki Sonuçları”dır. Tezimizin birinci bölümünde, tez konumuz ile yakından ilgisi olması sebebiyle iş güvencesi kavramına, iş güvencesinin kaynaklarına, iş güvencesinden yararlanma koşullarına, iş güvencesine hakim ilkelere ve iş güvencesi kapsamındaki işçinin iş sözleşmesinin feshine temel bilgiler kapsamında değinilecektir.

İkinci bölümde, iş güvencesi kapsamındaki işçinin sözleşmesinin feshi halinde İş Mahkemeleri Kanunu öncesinde ve sonrasında feshe karşı itiraz prosedürü, işçinin itirazı sonucunda taraflar arasındaki uyuşmazlığın arabuluculuk görüşmelerinde çözülmesi ya da uyuşmazlığın arabuluculuk görüşmelerinde çözülememesi halinde takip edilecek sürece yer verilecektir.

Üçüncü ve son bölümde ise, kesinleşen işe iade kararının hukuki sonuçları, üçlü iş ilişkilerinde işe iade kararının sonuçlarından sorumluluk ve işe iade kararı ile bu karara ilişkin parasal hakların icrası anlatılacaktır.

Tezimizde her bir başlık anlatılırken konuya ilişkin tartışmalı hususlara ve bu kapsamda öğretideki farklı görüşler ile Yargıtay kararlarına değinilmiştir. Ayrıca, İş Mahkemeleri Kanunu ile iş güvencesi hükümlerinde yapılan değişiklikler ve bu değişikliklerin işe iade kararının sonuçları ile icrasına etkisi hususunda ortaya çıkan tartışmalara da yer verilmiştir.



# BİRİNCİ BÖLÜM

## İŞ GÜVENCESİ KAVRAMI VE KAPSAMI

### I. İŞ GÜVENCESİ KAVRAMI

İşçinin sarf ettiği emeği karşılığında hak kazandığı ücret, kendisinin ve ailesinin en temel geçim kaynağını oluşturmaktadır. Bu sebeple, işvereni karşısında zayıf konumda olan işçinin, işvereni ile arasındaki çalışma ilişkisini sürdürmesi<sup>1</sup>, işinden ve dolayısıyla ücretinden yoksun kalma endişesinden uzak tutulması İş Hukukunun en önemli amaçlarından biri haline gelmiştir.<sup>2</sup>

İşte, işverenin fesih hakkının sınırlandırılması ve işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından keyfi bir şekilde feshedilmesinin önüne geçilmesi noktasında iş güvencesi kavramı önem kazanmaktadır.<sup>3</sup> Hukuken iş güvencesinin sağlanması, işçiye endişe duymaksızın hem kanundan ve iş sözleşmesinden doğan bireysel iş hukuku kapsamında haklarını talep etme, hem de toplu iş hukukundan doğan sendikaya üye olma, greve katılma gibi haklardan yararlanma imkanı sağlar.<sup>4</sup> Zira, makul bir neden olmaksızın sırf hukuken korunan hakların talep edilmesi veya kullanılması sebebiyle iş sözleşmesinin feshedilmesi karşısında iş güvencesine sahip olduğunu bilen işçi, haklarını talep ederken ya da kullanırken tereddüt yaşamayacaktır.

Önemle belirtmek gerekir ki; iş güvencesi, işçi ve işveren arasındaki çalışma ilişkisinin mutlak olarak sürdürüleceği anlamına gelmemektedir. Diğer bir deyişle, iş güvencesi kurumu iş sözleşmesinin feshedilmesini yasaklamamaktadır. Kuşkusuz, yürürlükteki hukuki düzenlemelere uygun bir şekilde işverenin iş sözleşmesini feshetme hakkı

---

<sup>1</sup> Çelik, N./Caniklioğlu, N./Canbolat, T., İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 31. Bası, Beta, İstanbul, 2018, 469; Kar, B., “İş Güvencesi Kavramı”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, (Legal İHSGHD), 6/2005, s.560.

<sup>2</sup> Süzek, S., İş Hukuku, Yenilenmiş 16. Baskı, Beta, İstanbul, 2018, s.550; Özcan, D., İş Hukukunda Fesih ve İş Güvencesi, Adalet, Ankara, 2013, s.142; Tuncay, A. C., “Geçerli Nedenle İş Sözleşmesinin Feshi ve İşe İade Davaları”, TÜSİAD İş Kanunu Toplantı Dizisi IV, Aralık 2007, İstanbul, 14 Haziran 2007, s.15.

<sup>3</sup> Centel, T., İş Güvencesi, Legal, İstanbul, 2013, s.10; Eyrenci, Ö./Taşkent, S./Ulucan, D., Bireysel İş Hukuku, 8. Baskı, Beta, İstanbul, 2017, s.196; Kar, “İş Güvencesi Kavramı”, s.560.

<sup>4</sup> Süzek, s.551; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.197; Özcan, s.142.

bulunmaktadır.<sup>5</sup> Aksinin düşünülmesi, Anayasanın 48. maddesi ile güvence altına alınmış girişim ve sözleşme özgürlüğü ilkesine de aykırılık teşkil edecektir.<sup>6</sup>

İşçi için hayati öneme sahip olan iş güvencesi,4857 Sayılı İş Kanununda düzenlenmiş olmakla birlikte iş güvencesi kavramı kanunda tanımlanmamıştır. Öğretide ise, kanuni düzenlemeler de göz önünde bulundurularak, dar anlamda/geniş anlamda iş güvencesi ve yasal/akdi iş güvencesi şeklinde sınıflandırmalar yapılmış ve iş güvencesi kavramı açıklanmıştır.

### **A. Dar Anlamda ve Geniş Anlamda İş Güvencesi**

İş sözleşmesinin, keyfi şekilde ve makul bir neden olmadan feshedilmesinin engellenmesi yoluyla çalışma ilişkisinin sürekliliğinin sağlanması, dar anlamda iş güvencesi olarak tanımlanmaktadır.<sup>7</sup> Diğer bir deyişle, dar anlamda iş güvencesi “feshe karşı korunma” anlamına gelmekte olup, iş ilişkisinin devamlılığını sağlamaya yönelik; bu mümkün değilse de ortaya çıkacak olumsuzlukların giderilmesine ilişkin tedbirleri içerir.<sup>8</sup> Örnek vermek gerekirse; 4857 Sayılı İş Kanunu m.18 ve devamında yapılan düzenlemelerle feshin geçerli bir nedene dayanmasının aranması, bunun yargı organı tarafından denetlenerek gerektiğinde feshin geçersizliğine ve işe iadeye karar verilmesi, işçinin işe başlatılmadığında işverenin iş güvencesi tazminatı ödemekle yükümlü olması bu anlamda iş güvencesini ifade etmektedir.<sup>9</sup>

İşverenin, iş sözleşmesini feshetme hakkına kanun ya da sözleşme ile getirilen bütün sınırlamalar ve feshin sonuçlarını hafifleten bütün önlemler ise geniş anlamda iş güvencesi kapsamındadır.<sup>10</sup> Fesihden önce işçiye ihbar süresi ya da tazminatının verilmesi, askerlik veya kanundan doğan çalışma ödevi nedeniyle iş sözleşmesinin

---

<sup>5</sup>Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.196; Özcan, s.142; Kar, “İş Güvencesi Kavramı”, s.563; Centel, s.10; Süzek, s.551; Demir, C. A., “İş Güvencesi ve 4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre İşe İade Davaları”, (İşe İade Davaları), Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2006, s.6, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tarama.jsp>.

<sup>6</sup> Özcan, s.142.

<sup>7</sup> Centel, s.13; Kar, “İş Güvencesi Kavramı”, s.560; Narter, S., Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Çerçevesinde Tazminatlar, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, 2012, s.8, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tarama.jsp>.

<sup>8</sup> Akyiğit, E., Açıklamalı ve İçtihatlı Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade), Ankara, 2007, Seçkin, s.152; Alp, M., “İşçinin Feshe Karşı Korunması (İş Güvencesi Yasası)”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, (DEÜHFD), 2003, S.1, C.5, s.1.

<sup>9</sup> Akyiğit, İşe İade, s.152.

<sup>10</sup> Kar, “İş Güvencesi Kavramı”, s.560; Centel, s.13.



feshedilememesi, fesih nedeniyle belirli şartların karşılanması halinde işçiye kıdem tazminatı ödenmesi geniş anlamda iş güvencesine örnek olarak gösterilebilir.<sup>11</sup>

Bunların yanında, işe girme konusunda işçiye sağlanan güvence ve işe girdikten sonra çalışma koşullarında işveren tarafından keyfi olarak yapılacak değişikliklerin önlenmesi noktasındaki güvence de bu kapsamda değerlendirilmektedir.<sup>12</sup> Ancak, hukukumuzda işe giriş konusunda işçiye ciddi bir güvence sağlanmamıştır. İş K. m.30'daki işverenin, engelli, terör mağduru ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu, m.31'deki askerlik veya kanuni ödev nedeniyle işten ayrılanların ödevin sona ermesinden sonra işe alınması, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.6'daki işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğü, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m.23'teki sendika yöneticisinin görevinin sona ermesinden sonra yeniden işe başlatılması yükümlülüğü gerçek anlamda işe girme garantisi sağlamamaktadır. Zira, bu düzenlemelere aykırılık halinde işverenin yalnızca tazminat veya idari para cezası ödeme yükümlülüğü doğmaktadır.<sup>13</sup>

İşçinin işe girmesinden sonra çalışma koşullarında yapılacak esaslı değişikliğe ilişkin güvence ise İş K. m.22 ile getirilmiştir.<sup>14</sup> Buna göre, işverenin tek taraflı olarak iş sözleşmesinde yapacağı esaslı değişiklik işçiye yazılı bir şekilde bildirilmesi ve işçinin bu değişikliği yazılı şekilde kabul etmesi halinde işçiyi bağlamaktadır.

## **B. Yasal ve Akdi İş Güvencesi**

İşverenin iş sözleşmesini feshetme hakkının, “kamu müdahalesi” ile yani yasama organı tarafından çıkarılacak kanunlar yoluyla sınırlandırılmasına yasal iş güvencesi denilmektedir.<sup>15</sup> İş K. m.18 ve devamında işverenin fesih hakkına getirilen sınırlandırmalar yasal iş güvencesine örnek teşkil etmektedir.

---

<sup>11</sup> Özpınar, M., 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında İş Güvencesi ve İşe İade Düzenlemesi, (İşe İade Düzenlemesi), Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir 2006, s.6, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tarama.jsp>.

<sup>12</sup>Narter, Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Çerçevesinde Tazminatlar, s.9; Akyiğit, İşe İade, s.152; Kar, “İş Güvencesi Kavramı”, s.562.

<sup>13</sup> Akyiğit, İşe İade, s.152,153; Kar, “İş Güvencesi Kavramı”, s.562,563.

<sup>14</sup> Akyiğit, İşe İade, s.153; Kar, “İş Güvencesi Kavramı”, s.563; Narter, Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Çerçevesinde Tazminatlar, s.10.

<sup>15</sup> Centel, s.14.

Diğer yandan, işçi sendikaları ile işveren veya işveren sendikaları arasında yapılan toplu iş sözleşmeleri ile iş güvencesi hükümlerinin kararlaştırıldığı durumlarda akdi iş güvencesinden söz edilmektedir.<sup>16</sup> Özellikle, yasal iş güvencesinin kapsamında bulunmayan işçiler için akdi iş güvencesi sağlanmaya çalışılmaktadır.<sup>17</sup>

Hukukumuzda bütün işçiler için olmasa bile, m.18 kapsamında belirtilen işçiler<sup>18</sup> için yasal iş güvencesi hükümlerine yer verilmiştir. İlgili hükümler incelendiğinde, işverenin iş sözleşmesini feshetmesi için geçerli nedenler arandığı ve fesih hakkını kullanırken birtakım prosedürlere uymak zorunda olduğu görülmektedir. Bu düzenlemeler elbette işverenin fesih hakkını sınırladığından işçiye belirli ölçüde ve dar anlamda iş güvencesi sağlamaktadır.

Kanaatimizce, kanundaki iş güvencesi mutlak olarak işçinin çalışma ilişkisinin sürekliliğini garanti altına almamaktadır. Zira, arabuluculuk aşamasında veya mahkemece, işverenin sözleşmeyi feshinin geçersiz olduğuna karar verilirken, her ne kadar öncelikle işçi için işe iadeye hükmedilse de işverenin işçiyi işe iade etmemesi durumuna karşılık tazminat da belirlenmektedir. Bu halde işveren, işçiyi işe iade etmek yerine, yalnızca belirlenen tazminatı işçiye ödeyerek iş sözleşmesi ile bağlı olmaktan kurtulmakta olup, işçinin çalışma ilişkisini sürdürme imkanı bulunmamaktadır.

## II. İŞ GÜVENCESİNİN KAYNAKLARI

İş güvencesinin uluslararası ve ulusal düzeyde pozitif kaynakları bulunmaktadır. İşçinin feshe karşı korunması yoluyla işçiye sağlanan iş güvencesinin en temel uluslararası kaynağı Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından kabul edilen “Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi” dir.<sup>19</sup> Ulusal hukukta normlar hiyerarşisinin en üst sırasında bulunan Anayasamızda

---

<sup>16</sup> Centel, s.14.

<sup>17</sup> Centel, s.16.

<sup>18</sup> Ayrıntı için bkz. Aşağıda “III. İş Güvencesinden Yararlanma Koşulları” başlıklı bölüm.

<sup>19</sup> Özcan, s.135; Centel, s.20,21; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.198; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.471; Süzek, s.552; Senyen Kaplan, E. T., Bireysel İş Hukuku, Yenilenmiş 9. Baskı, Gazi, Ankara, 2018, s.275; Günay, C. İlhan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Güncellenmiş 5. Baskı, Yetkin, Ankara, 2015, s.122; Tuncay, “Geçerli Nedenle İş Sözleşmesinin Feshi ve İşe İade Davaları”, s.16; Güzel, A., “İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2004 Yılı Toplantısı, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2004, s.17,18.

kavramsal olarak doğrudan iş güvencesinden söz edilmese de m.49 hükmü iş güvencesinin sağlanmasını içermektedir.<sup>20</sup> Anayasadaki çerçeve düzenlemenin dışında iş güvencesine ilişkin ayrıntılı düzenlemeler kısa süreyle yürürlükte kalan 4773 Sayılı Kanunda, bu Kanundan sonra yürürlüğe girip halen yürürlükte olan İş Kanununda ve İş Mahkemeleri Kanununda yer almaktadır.

### **A. Uluslararası Kaynak Olarak 158 Sayılı ILO Sözleşmesi**

Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından hazırlanan 158 Sayılı ILO Sözleşmesi 3999 Sayılı Kanun ile Türk Hukukunda onaylanmış ve bu Kanun 10.08.1994 tarihinde Bakanlar Kurulu tarafından kabul edilerek 12.10.1994 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Sözleşme hükümlerinin içeriğine kısaca bakıldığında; sözleşmenin 2. maddesinde sözleşmenin uygulama alanı dışında bırakılabilecekler, 4. maddesinde hizmet ilişkisinin ancak geçerli bir neden ile işveren tarafından sona erdirilebileceği, 5. ve 6. maddelerinde geçerli neden olarak kabul edilemeyecek haller, 7. maddesinde hizmet ilişkisinin sona ermesinden önce işçinin savunmasının alınması zorunluluğu, 8. ve 9. maddelerinde feshe karşı işçinin itiraz hakkı ve usulü, 10. maddesinde feshin haksız olması halinde işe iade veya bunun uygulanabilir olmaması halinde işçi lehine tazminat kararı verilebileceği düzenlenmiştir.

Sözleşme, üye devletlere belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar, deneme süresi içinde bulunan işçiler gibi bir kısım işçinin iş güvencesi dışında bırakılması imkanı vermektedir.<sup>21</sup> Nitekim, İş K. m.18/1 hükmünde belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshedilmesinden söz edilerek, belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler iş güvencesi kapsamına alınmamıştır.<sup>22</sup>

Sınırlı sayıda olmamakla birlikte, Sözleşmede fesih için geçerli neden sayılamayacak haller örnek olarak belirtilmiştir. İş K. m.18/3'te de geçerli neden sayılamayacak haller belirtilerek Sözleşme ile uyum sağlanmıştır.<sup>23</sup>

---

<sup>20</sup> Centel, s.22,23.

<sup>21</sup> Demir, İşe İade Davaları, s.11; Senyen Kaplan, s.276.

<sup>22</sup> Senyen Kaplan, s.276; Sarıbay, G., Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Kapsamında Fesih Usulü, Feshe İtiraz ve Feshe İtirazın Sonuçları", Legal, İstanbul, 2007, s.43.

158 Sayılı ILO Sözleşmesi ile iş sözleşmesinin feshinden önce işverene işçinin savunmasının alınması yükümlülüğü yüklenmiştir.<sup>24</sup> Hukukumuzda, fesih usulü Sözleşme'ye kıyasla işçi lehine olacak şekilde daha fazla kurala bağlanarak, İş K. m.19'da işveren, fesih bildirimini fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde içerecek şekilde yazılı olarak yapmak, ayrıca işçinin savunmasını almakla yükümlü kılınmıştır.

İşçinin feshe karşı itiraz hakkını mahkeme ya da hakeme başvurarak ileri sürülebileceğini düzenleyen Sözleşme hükmü, İş K. m.20'de karşılığını bulmuştur. Ancak, hukukumuzda mahkemelerin iş yükü göz önünde bulundurularak ihtiyaçlar doğrultusunda zorunlu arabuluculuk kurumu da düzenlenmiştir.<sup>25</sup>

158 Sayılı ILO Sözleşmesinde, feshin geçersizliğine karar verilmesi halinde yaptırımın işe iadeye alternatif olarak tazminat da olabileceği düzenlendiğinden, işçiler açısından mutlak bir koruma sağlandığı söylenemez.<sup>26</sup> Aynı şekilde hukukumuzda, feshin geçersiz olduğunun tespit edilmesi halinde öncelikle işe iade kararı verileceği, ancak işverenin işçiyi işe iade etmemesi ihtimaline karşılık da iş güvencesi tazminatı düzenlendiğinden geçersiz fesihte iş ilişkisinin mutlak biçimde sürekliliği sağlanamamıştır.

## **B. Ulusal Kaynaklar**

Ulusal kaynakların en başında Anayasamız gelmektedir. AY m.2'de sosyal devlet ilkesi ve m.49'da çalışma hakkı ve ödevi düzenlenmiştir. Söz konusu maddelerde iş güvencesinden bahsedilmemiş olsa bile, sosyal devletin hayata geçirilmesi ve çalışma hakkına işlerlik kazandırılması işçiye sağlanacak iş güvencesiyle mümkün hale gelir.<sup>27</sup> AY m.49'da *“Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için*

---

<sup>23</sup> Senyen, Kaplan, s.285; Süzek, s.567; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.524; Güzel, “İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi”, s.80.

<sup>24</sup> Senyen Kaplan, s.288; Süzek, s.602; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.529; Güzel, “İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi”, s.83.

<sup>25</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. aşağıda “B. 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunundan Sonraki Dönem” başlıklı bölüm.

<sup>26</sup> Yavuz, A., Türk İş Hukukunda Genel İş Güvencesinin Kapsam ve Koşulları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2010, s.35,36, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tarama.jsp>.

<sup>27</sup> Centel, s.22,23; Demirkol, T., Tarihi Gelişimi ve Sosyal Politika Boyutu ile Türk Hukukunda İş Güvencesi, (Türk Hukukunda İş Güvencesi), Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2010, s.29, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tarama.jsp>.

*gerekli tedbirleri alır.”* denilerek iş sözleşmesinin sebepsiz yere feshedilemeyeceği yönündeki düzenlemelerin temeli oluşturulmuştur.<sup>28</sup> Böylece, sosyal devlet ilkesini düzenleyen 2. madde ve çalışma hakkını düzenleyen 49. madde iş güvencesinin en temel ulusal kaynağını teşkil etmektedir.<sup>29</sup>

1475 Sayılı İş Kanununda<sup>30</sup> iş güvencesine ilişkin hükümler bulunmamaktaydı.<sup>31</sup> Bu Kanunun 13. maddesine göre işveren yalnızca ihbar sürelerine uyararak geçerli ya da haklı bir gerekçeye dayanmaksızın dilediği şekilde sözleşmeyi sona erdirebilmekteydi.<sup>32</sup> 158 Sayılı ILO Sözleşmesinin onay ve kabulüyle birlikte, Sözleşmedeki hükümlerin ulusal hukukta karşılığının sağlanması yükümlülüğü doğduğu için iş güvencesiyle ilgili yeni düzenlemelere ihtiyaç duyulmuştur.<sup>33</sup>

158 Sayılı ILO Sözleşmesine ulusal hukukta uyum sağlanması amacıyla, tam adı "İş Kanunu, Sendikalar Kanunu ile Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun" olup "İş Güvencesi Kanunu" olarak anılan 4773 Sayılı Kanun<sup>34</sup>, 15 Mart 2003 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere yürürlüğe girmiştir.<sup>35</sup> Böylece, 4773 Sayılı Kanun ile birlikte iş güvencesi hükümleri Türk İş Hukukuna girmiştir.<sup>36</sup> 4773 Sayılı Kanunun 2. maddesiyle 1475 Sayılı İş Kanununun 13. maddesinde değişiklik yapılarak, işverenin ihbar süresine uymak dışında başkaca hiçbir sınırlamaya tabi olmayan fesih hakkı, fesih için geçerli neden gösterme zorunluluğu ile sınırlandırılmıştır. Yine aynı maddede işverenin fesih için uyması gereken usul, işçinin fesih bildirimine karşı itiraz

---

<sup>28</sup> Uçum, M., "Türk Toplu İş Hukukunda İşçilerin Feshe Karşı Korunması", Türk Hukuk Sitesi, [http://www.turkhukuksitesi.com/makale\\_887.htm](http://www.turkhukuksitesi.com/makale_887.htm).

<sup>29</sup> Centel, s.22,23; Demirkol, Türk Hukukunda İş Güvencesi, s.29.

<sup>30</sup> RG., 01.09.1971, 13943.

<sup>31</sup> Özkara, E., "İş Güvencesi Sistemine Eleştirel Bir Bakış", İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2011 Yılı Toplantıları, İstanbul Barosu Yayınları, s.92.

<sup>32</sup> Süzek, s.550; Centel, s.23; Narmanlıoğlu, Ü, İş Hukuku Ferdi İş İlişkiler I, Yeni Mevzuata Göre Gözden Geçirilmiş 5. Baskı, Beta, İstanbul, 2014, s.495; Demirkol, Türk Hukukunda İş Güvencesi, s.35.

<sup>33</sup> Süzek, s.552; Güzel, "İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi", s.17.

<sup>34</sup> RG., 15.08.2002, 24847.

<sup>35</sup> Süzek, s.552; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.198; Aktay, N./Arıcı, K./Senyen Kaplan, E. T., İş Hukuku, Yenilenmiş 6. Baskı, Gazi, Ankara, 2013, s.185; Senyen Kaplan, s.275.

<sup>36</sup> Özcan, s.134; Narter, Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Kapsamında Tazminatlar, s.36.

hakkı, geçersiz fesih nedeniyle işçinin işe iadesi veya işçiye tazminat ödenmesine ilişkin düzenlemeler de yapılmıştır.<sup>37</sup>

158 Sayılı ILO Sözleşmesi hükümlerinin ulusal hukukta uygulanabilirliğinin sağlanması bakımından, 4773 Sayılı Kanun ile iş güvencesine ilişkin önemli düzenlemeler yapılmışsa da 4773 Sayılı Kanun kısa bir süre yürürlükte kalabilmiştir. Eskiden beri 1475 Sayılı İş Kanununun ihtiyaçları karşılamaması sebebiyle yeni bir iş kanununa ihtiyaç duyulması ve iş güvencesine ilişkin hükümlerin iş kanunu içerisinde düzenlenmesi yönündeki taleplerin artması nedeniyle 4857 Sayılı İş Kanunu<sup>38</sup> yürürlüğe girmiştir. Yeni İş Kanununda 18. ve 21. maddeler arasında feshin geçerli sebebe dayandırılması ve geçersiz feshe itiraz prosedürü ile sonuçları, 4773 Sayılı Kanundakine benzer şekilde düzenlenmiştir. İki kanun arasındaki en temel fark ise, 4773 Sayılı Kanunda feshin geçerli sebebe dayandırılmasının on veya daha fazla işçi çalıştıran işyerleri için, 4857 Sayılı İş Kanununda ise otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerleri için zorunlu tutulmasıdır. Göze çarpan bir diğer fark, işe iadesine karar verilen işçinin işverene başvurmasına rağmen işe başlatılmaması halinde hak kazanacağı tazminat miktarının en az altı ay, en çok bir yıllık ücret tutarından, en az dört ay, en çok sekiz aylık ücret tutarına düşürülmüş olmasıdır.<sup>39</sup>

7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanununun<sup>40</sup> yürürlüğe girmesiyle de İş Kanununda bazı değişiklikler yapılmış, böylece 4773 Sayılı Kanun ile İş Kanunu arasında geçerli sebeple fesih ile ilgili başkaca farklılıklar da meydana gelmiştir. Şöyle ki; İMK'nin 11. maddesiyle İş K.'nin 20. maddesinde değişiklik yapılmış, işçiye feshin geçersizliği iddiasıyla dava açmadan önce arabulucuya başvurma zorunluluğu getirilmiştir.<sup>41</sup>

Yine, İMK'nin 12. maddesiyle İş K.'nin 21. maddesine yeni fıkralar eklenmiş, arabuluculuk faaliyeti sonunda işçi ve işverenin, işçinin işe başlatılması konusunda

---

<sup>37</sup> Demirkol, Türk Hukukunda İş Güvencesi, s.39,40.

<sup>38</sup> RG., 10.06.2003, 25134.

<sup>39</sup> Demirkol, Türk Hukukunda İş Güvencesi, s.41,42; Güzel, "İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi", s.20.

<sup>40</sup> RG., 25.10.2017, 30221.

<sup>41</sup> Senyen Kaplan, s.288; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.531,532; Süzek, s.288; Lokmanoğlu, S., "İş Mahkemeleri Kanunu Işığında Arabuluculuk Kavramı", TAAD, Ocak 2018, Y.9, S.33, s.877; Odaman, S./Karaçöp, E., "İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk Müessesesinin Bugünü ve Geleceğine İlişkin Genel Bir Değerlendirme", (Genel Değerlendirme), Sicil, 2018, S.39, s.48.

anlaşmaları halinde işe başlatma tarihini, ücret ve diğer hakların parasal miktarını, işçinin işe başlatılmaması durumunda tazminatın parasal miktarını belirlemeleri zorunlu kılınmıştır.<sup>42</sup>

### III. İŞ GÜVENCESİNDEN YARARLANMA KOŞULLARI

İş sözleşmesi ile çalışan her işçi iş güvencesi kapsamında değildir. Bu nedenle de, iş sözleşmesi işveren tarafından geçerli neden olmaksızın feshedilen her işçi için, iş güvencesi hükümlerinin uygulanma olanağı bulunmamaktadır. İş K. m.18’de “feshin geçerli sebebe dayandırılması” madde başlığı altında işçinin iş güvencesinden yararlanabilmesi için bazı koşullar aranmıştır. Bu koşullar; işçinin İş Kanunu ya da Basın İş Kanunu kapsamında belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışması, işçinin çalıştığı işyerinde en otuz işçi çalışması, işçinin belirli konumdaki işveren vekili veya yardımcısı olmaması, işçinin en az altı aylık kıdeminin olması ve iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesidir. Ancak bu koşulların gerçekleşmesi halinde işçi işe iade davası açabilir ve onun hukuki sonuçlarından yararlanabilir. Buradaki koşulların tamamının birlikte sağlanması gerekmekte olup birinin eksikliği halinde işçinin iş güvencesinde yararlanması mümkün olmaz.<sup>43</sup>

#### A. Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi ile Çalışma

İş K. m.18’in madde metninde açıkça belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin iş sözleşmesinin feshinden söz edildiği için belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışıp da sözleşmesi feshedilen işçi işe iade hükümlerine başvuramayacaktır.<sup>44</sup>

Bu husus Kanunda belirtildiği gibi Yargıtay kararlarında da vurgulanmaktadır. İşe iade talebiyle açılan bir davada, Yargıtay “...Davacı belirli süreli iş sözleşmesi ile

---

<sup>42</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. aşağıda “II. Uyuşmazlığın Arabuluculuk Görüşmelerinde Çözülmesi” başlıklı bölüm.

<sup>43</sup> Özcan, s.143.

<sup>44</sup> Kılıçoğlu, M./Şenocak, K., İş Güvencesi Hukuku, Legal, İstanbul, 2007, s.135; Akyiğit, E., İş Hukuku, 12. Basım, Seçkin, Ankara, 2018, s.327; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.473, dipnot 1349; Centel, s.34; Süzek, s.564; Özcan, s.145; Akyiğit, İşe İade, s.218; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.199; Kılıçoğlu, M./Şenocak, K., Turhan Esener’in Önsözüyle İş Kanunu Şerhi (İş Kanunu Şerhi), Güncellenmiş ve Genişletilmiş 3. Baskı, Legal, İstanbul, 2013, s.262,263; Güzel, “İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi”, s.23.

*çalıştığından iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaz...*” ifadesiyle Kanundaki hükme paralel nitelikte karar vermiştir.<sup>45</sup>

İşçinin belirsiz süreli iş sözleşmeyle çalışması yeterli olup bu sözleşmenin tam veya kısmi süreli ya da çağrı üzerine çalışmayı öngörmesinin önemi bulunmamaktadır. Yani, kısmi süreli ve çağrı üzerine çalışan işçiler de iş güvencesi kapsamında olabilmektedir.<sup>46</sup> Bu husus Yargıtay tarafından da belirtilmiştir.<sup>47</sup>

Öğretide, işçinin sözleşmesinin belirli süreli olması nedeniyle iş güvencesinden yararlanamamasının eşitlik ilkesine aykırı olduğu ileri sürülmektedir.<sup>48</sup> Diğer yandan ise 158 Sayılı ILO Sözleşmesi m.2<sup>49</sup> uyarınca belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışanların iş güvencesi kapsamı dışında tutulabilmesine imkan tanındığı belirtilmektedir.<sup>50</sup>

Kanaatimizce; belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaması büyük bir dezavantaj yaratmamaktadır. Zira, belirli süreli sözleşmede sözleşmeyle belirlenen süre dolduğunda zaten sözleşme sona ermektedir. Sözleşmede belirlenen sürenin sona ermesinden önce işveren tarafından sözleşmenin haklı neden olmaksızın feshedilmesi halindeyse TBK m.438 gereği bakiye süreye ilişkin ücret işçiye ödenmektedir. Bu halde, işçi iş güvencesi hükümlerinden yararlanamasa ve bu nedenle

---

<sup>45</sup> Yarg. 22. HD., T.13.04.2015, E.2015/10818, K.2015/13309; Aynı yönde bkz. Yarg. 9. HD., T.14.03.2005, E.2005/5743, K.2005/8280; Yarg. 9. HD.,T.12.05.2008, E. 2007/35913, K. 2008/12011, www.kazanci.com, E.T.:13.10.2017.

<sup>46</sup> Akyiğit, s.327; Akyiğit, İşe İade, s.222; Özcan, s.145; Güzel, “İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi”, s.24.

<sup>47</sup> Yarg. 9. HD., T.22.05.2006, E.2006/5115, K.2006/14969, “...Davacının çağrı usulü ile işyerinde çalıştırılması, bu işin sürekli yapılması gereğini ortadan kaldırmaz. Bir başka anlatımla, çağrı usulü çalışma kısmi süreli bir iş sözleşmesi olup, işin kısmi süreli olması, belirli süreli iş sözleşmesi niteliğini kazandırmaz. ...Taraflar arasındaki iş sözleşmesinin belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğunun kabulü gerekir. Mahkemece yazılı şekilde, iş sözleşmesinin belirli süreli olduğu belirtilerek istemin reddine karar verilmesi hatalıdır...Davalı işveren, davacının iş sözleşmesinin süre bitimi nedeni ile feshettiğini bildirmiş, başka bir neden belirtmemiştir. İş sözleşmesi belirsiz süreli olduğuna göre, iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca neden belirtilerek feshedilmesi gerekirdi. Bu kurala uyulmadığından feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmiştir.”, www.kazanci.com, E.T.:13.10.2017.

<sup>48</sup> Çil, Ş., “Belirli Süreli İş Sözleşmesi”, Osman Güven Çankaya'ya Armağan, Kamu-İş, Başbakanlık Basımevi, Ankara, 2010, s.55.

<sup>49</sup>158 Sayılı Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesi m.2 “...Bir üye devlet hizmet ilişkisi içinde çalışanlardan aşağıdaki kategorilerde bulunanları iş bu sözleşme hükümlerinin tamamının veya bir kısmını uygulama alanı dışında bırakabilir: Belirli süreli veya belirli bir işin tamamlanması ile ilgili hizmet sözleşmesiyle çalıştırılan işçiler,..”, [http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377301/lang--tr/index.htm](http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377301/lang--tr/index.htm), E.T.:13.10.2017

<sup>50</sup> Centel, s.35; Akyiğit, İşe İade, s.218.



işe iade edilmese bile, sözleşmede belirlenen süreye ilişkin ücret işveren tarafından işçiye ödenecektir.

Önemle belirtmek gerekir ki; iş sözleşmesinin taraflarca belirli bir süreye bağlanması ve belirli süreli olarak nitelendirilmesi o sözleşmenin mutlaka belirli süreli olduğu ve işe iade davasının hemen reddedileceği anlamına gelmemektedir.<sup>51</sup> Zira, kanun koyucu bir iş sözleşmesinin belirli süreli olarak kabul edilebilmesi için İş K.m.11’de belirtilen şartların gerçekleşmesini aramaktadır.<sup>52</sup> Bu nedenle, taraflar imzalanan sözleşmeyi belirli süreli olarak nitelendirse dahi, uyuşmazlık halinde mahkeme tarafından sözleşmenin belirsiz süreli olduğu tespit edildiğinde işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanacağı da kabul edilecektir.<sup>53</sup>

Ekleyelim ki; 5580 Sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu kapsamında çalışan işçilerin belirli süreli iş sözleşmesiyle mi yoksa belirsiz süreli iş sözleşmesiyle mi çalıştıkları ve bundan dolayı da iş güvencesi hükümlerinden yararlanıp yararlanamayacakları noktasında Yargıtayın 9. ve 22. Hukuk Daireleri arasında yıllarca içtihat ayrılığı söz konusu olmuştur. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi önceki kararlarında<sup>54</sup> ÖÖKK kapsamında çalışan işçilerin belirli süreli iş sözleşmesiyle çalıştıklarını kabul ederken, sonraki kararlarında<sup>55</sup> ÖÖKK kapsamında çalışan işçilerin asgari süreli iş sözleşmesiyle çalıştıklarını ve iş güvencesi hükümlerinden yararlanabileceklerini kabul etmiştir. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi ise, ÖÖKK kapsamında çalışan işçilerin belirli süreli iş sözleşmesiyle çalıştıkları yönünde kararlar vermiştir.<sup>56</sup> Yargıtayın özel hukuk daireleri

---

<sup>51</sup> Kılıçoğlu/Şenocak, İş Kanunu Şerhi, s.263.

<sup>52</sup> Akyiğit, İşe İade, s.218; Centel, s.35,36; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.487; Süzek, s.564,565; Sarıbay, s.44; Güzel, “İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi”, s.24.

<sup>53</sup> Güzel, “İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi”, s.24; Yarg. 22. HD., T.09.04.2012, E.2011/9642 K.2012/6633, “...İşyerinde yapılan işin sürekli olduğu ve davacının sürekli işte çalıştırılmak üzere işe alındığı anlaşıldığından iş sözleşmesinin belirli süreli yapılmasını gerektirir esaslı ve objektif bir neden de bulunmadığına göre davacının belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştığı, dolayısıyla iş güvencesi hükümlerinden yararlanması gerektiği kabul edilerek, işin esasına girilerek oluşacak sonuç doğrultusunda bir karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçeyle davanın reddi hatalı olup hükmün bu nedenle bozulması gerekmiştir.”; Aynı yönde bkz. Yarg. 9. HD., T.20.11.2003, E.2003/19338, K.2003/19593, www.kazanci.com, E.T.:13.10.2017.

<sup>54</sup> Yarg. 9. HD., T.14.04.2009, E.2008/14510, K.2009/10568; Yarg. 9. HD., T.01.02.2005, E.2004/7467, K.2005/2747, www.kazanci.com, E.T.:20.12.2018.

<sup>55</sup> Yarg. 9. HD., T.19.03.2015, E.2015/2794, K.2015/11122; Yarg. 9. HD., T.07.09.2015, E.2015/17183, K.2015/24789, www.kazanci.com, E.T.:20.12.2018.

arasındaki bu içtihat farklılığı nedeniyle konu Yargıtay İctihadı Birleştirme Genel Kurulunun önüne gelmiş ve sonuç olarak ÖÖKK kapsamında çalışan işçilerin belirli süreli iş sözleşmesiyle çalıştıkları kabul edilmiştir.<sup>57</sup> YİBGK'nin kararından sonra hem Yargıtay 9. HD. hem de Yargıtay 22. HD., önlerine gelen uyuşmazlıklarda ÖÖKK kapsamında çalışan işçilerin iş güvencesi kapsamında olmadıkları yönünde kararlar vermiştir.<sup>58</sup>

## **B. İş Kanunu veya Basın İş Kanunu Kapsamında İşçi Olma**

İş güvencesi hükümleri İş Kanununda düzenlendiği için bu hükümlerden yararlanacak işçinin İş Kanununa tabi iş ilişkisi kapsamında çalışan bir işçi olması gerekmektedir.<sup>59</sup> İş K. m.1 uyarınca İş K., m.4'teki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine ve bu işyerlerinin işçilerine uygulanacağından iş güvencesi hükümleri istisnalar dışında kalıp İş K. m.18'de sayılan diğer şartları da sağlayan işçilere uygulanacaktır.

Diğer yandan, her ne kadar İş Kanunu kapsamında olmasa bile, İş K. m.116 ve Basın İş Kanunu m.6/10'daki "*İş Kanununun 18, 19, 20, 21 ve 29 uncu maddesi hükümleri kıyas yoluyla uygulanır.*" hükmü gereği Basın İş Kanunu kapsamında olan işçiler de iş güvencesi hükümlerinden yararlanma hakkına sahiptir. Türk Borçlar Kanunu ve Deniz İş Kanununda, İş Kanundaki iş güvencesi hükümlerine herhangi bir atıf yapılmadığı için bu Kanunlar kapsamındaki işyerlerinde çalışan işçilere ise iş güvencesi hükümlerinin uygulanması mümkün değildir.<sup>60</sup> Ancak, bireysel ya da toplu iş sözleşmesinde yapılacak düzenlemelerle taraflar İş Kanunu kapsamında olmayan işçiler için de iş güvencesi hükümlerinin uygulanacağını kararlaştırabilirler.<sup>61</sup>

---

<sup>56</sup> Yarg. 22 HD., T.25.02.2014, E.2014/3400, K.2014/3804, Lexpera İctihat Bankası; Yarg. 22. HD., T.15.09.2014, E.2013/16192, K.2014/23781; Yarg. 22. HD., T.22.12.2015, E.2014/25784, K.2015/35474, www.kazanci.com, E.T.:20.12.2018.

<sup>57</sup> YİBGK, T.23.02.2018, E.2017/1, K.2018/2, www.kazanci.com, E.T.:20.12.2018.

<sup>58</sup> Yarg. 22. HD., T.24.04.2018, E.2018/3247, K.2018/9635; Yarg. 22. HD., T.23.05.2018, E.2018/5219, K.2018/12750; Yarg. 9. HD., T.02.07.2018, E.2017/27711, K.2018/14341; Yarg. 9. HD., T.11.10.2018, E.2018/215, K.2018/18089, www.kazanci.com, E.T.:20.12.2018.

<sup>59</sup> Akyiğit, İşe İade, s.212; Özcan, s.145; Süzek, s.554; Centel, s.29.

<sup>60</sup> Süzek, s.555; Centel, s.29; Özcan, s.146; Özkaraca, "İş Güvencesi Sistemine Eleştirel Bir Bakış", s.93; Güzel, A., "İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları (Eleştirel Bir Yaklaşım)", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu, 15-18 Ekim 2013 Antalya, İstanbul, Legal, 2014, s.263.

<sup>61</sup> Özkaraca, "İş Güvencesi Sistemine Eleştirel Bir Bakış", s.95; Güzel, "İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları (Eleştirel Bir Yaklaşım)", s.270; Centel, s.24,25; Akyiğit, İşe İade, 2013, s.214; Güzel, A., "İş

158 Sayılı ILO Sözleşmesi m.2/1’de “*bu sözleşme tüm ekonomik faaliyet alanlarına ve hizmet sözleşmesi ile istihdam olunanlara uygulanır*” ifadesine yer verilmesine rağmen hukukumuzda Deniz İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanununa tabi olarak çalışan işçilerin iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaması Sözleşmeye aykırılık teşkil etmektedir.<sup>62</sup>

### **C. En Az Otuz İşçinin Çalıştığı İşyerinde Çalışma**

158 Sayılı ILO Sözleşmesi m.2/5’te istihdam eden işletmenin büyüklüğü veya niteliği açısından esaslı sorunlar bulunması halinde bazı işçilerin Sözleşme hükümlerinin kapsamı dışında bırakılabilmesine imkan verilmiştir.<sup>63</sup> Hukukumuzda, hem 4773 Sayılı Kanun hem de 4857 Sayılı İş Kanunu döneminde iş güvencesi hükümlerinden yararlanılmasına işyerinin/işletmenin büyüklüğü ve dolayısıyla işyerinde çalışan işçi sayısına göre bir sınırlandırma getirilmiştir.

İş K. m.18’e göre işçinin iş güvencesi kapsamında olduğundan söz edilebilmesi için otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerinde çalışması gerekmektedir. Genel kural bu olmakla birlikte, tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde çalışan işçilerin iş güvencesi kapsamında olması için bu işyerlerinde en az elli bir işçinin çalışması aranmaktadır.<sup>64</sup> Zira, İş K. m.4-b bendi gereği elliden az (elli dahil) işçi çalıştıran tarım ve orman işyerlerinde İş Kanunu hükümleri uygulanmayacağından, iş güvencesi hükümlerinin uygulanması da söz konusu olamaz. Bu husus Yargıtay tarafından da vurgulanmıştır.<sup>65</sup>

4773 Sayılı Kanunun m.13/A hükmünde on işçi ölçütü esas alınmıştır. Bu dönemde bu düzenleme bir görüş tarafından ülkemizde küçük işyerlerinin sayıca çok olması

---

İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2010, Başbakanlık Basımevi, Ankara, 2012, s.192,193.

<sup>62</sup> Güzel, “İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları (Eleştirel Bir Yaklaşım)”, s.263; Güzel, “İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi”, s.21.

<sup>63</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.475; Güzel, “İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları (Eleştirel Bir Yaklaşım)”, s.264; Başterzi, S., “İş Güvencesi Kurallarının Uygulama Alanı ve İstihdama Etkisi”, A. Can Tuncay’a Armağan, Legal, İstanbul, 2005, s.626.

<sup>64</sup> Akyiğit, s.325; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.475; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.201; Centel, s.38; Kılıçoğlu/Şenocak, s.166; Akyiğit, İşe İade, s.212; Kılıçoğlu/Şenocak, İş Kanunu Şerhi, s.280.

<sup>65</sup> Yarg. 9. HD., 31.03.2008, E.2007/29950,K.2008/7008, “...4857 sayılı İş Kanunu, elliden fazla işçi çalıştıran tarım ve orman işçilerinin yapıldığı işyerleri ve işletmeleri kapsamı içine aldığından (İş K mad. 4/b), bu işyeri ya da işletmede çalışanlar da iş güvencesinden yararlanır. Buna karşılık, 50’den az (elli dahil) işçi çalıştıran tarım işyerlerinde çalışanlar İş Kanunu’nun kapsamı dışından kalacağından, bu yerlerde 30’dan fazla işçi çalıştırılırsa dahi (örneğin, 40 işçi), bu işçilere iş güvencesi hükümleri uygulanmayacaktır.”, www.kazanci.com, E.T.:14.10.2017.

nedeniyle eleştirilmiştir.<sup>66</sup> Diğer görüş tarafından ise, küçük işyerlerinin yapısal ve iktisadi özelliklerinin yarattığı farklılıklar nedeniyle, bu işyerlerinin korunması için, on işçi ölçütünün eşitlik ilkesine aykırı olmadığı savunulmuştur.<sup>67</sup>

İş Kanunu ile birlikte bu sayının otuza çıkarılması ise çalışma hakkı, eşitlik ilkesi ve ölçülülük ilkesine aykırı olduğu gerekçesiyle doktrinde ciddi eleştiri ve tartışmalara yol açmıştır. Çünkü, bu sayı nedeniyle ülkemizdeki küçük ve orta ölçekli işyerlerinin ve dolayısıyla işçilerin büyük bir kısmı iş güvencesi koruması dışında kalmıştır.<sup>68</sup>

İş K. m.18'deki otuz işçi ölçütünün Anayasaya aykırılığı iddiasıyla iptal davası açılmıştır. Anayasa Mahkemesi, 158 Sayılı ILO Sözleşmesi m.2/5'i göz önünde bulundurarak, otuz veya daha fazla işçi çalıştırma koşuluyla, iş güvencesi ile oluşabilecek ağır mali yükten küçük işletmelerin uzak tutulmasının amaçlandığı ve hükmün işveren aleyhine değiştirilmesinin işveren bakımından oluşacak ek mali külfetlere ve kayıt dışı uygulamalara neden olabileceği gerekçeleriyle iptal talebini reddetmiştir.<sup>69</sup>

Kanaatimizce de otuz işçi ölçütü, iş hukukunun doğası gereği işçi karşısında güçlü konumda olan işverenleri daha da üstün konuma getirirken, yaşamını yaptığı iş karşısında kazandığı ücret ile idame ettiren işçileri oldukça güvencesiz duruma getirmektedir. Bu ölçüt nedeniyle, küçük ve orta ölçekli işyerinde çalışan işçi her an işini kaybetme kaygısı taşımaktadır. Bu nedenle, ülkemizdeki küçük ve orta ölçekli işyerlerinde çalışan işçi istatistikleri göz önünde bulundurularak otuz işçi ölçütünde işçi lehine değişiklik yapılmasının uygun olacağı kanaatindeyiz.

---

<sup>66</sup> Güzel, A., "İş Güvencesine İlişkin Temel İlke ve Eğilimler Işığında Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi", İstanbul Barosu, İş Güvencesi Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi Semineri, İstanbul, 2001, s.27,28; Ulucan, D., "4773 Sayılı Kanun Çerçevesinde İş Güvencesi ve Geçerli Neden Kavramı", Galatasaray Üniversitesi ve İstanbul Barosu, İş Güvencesi, Temel Kavramlar ve Uygulamadan Öneriler Semineri, İstanbul, 2003, s.13,14.

<sup>67</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.475; Süzek, s.556; Başterzi, "İş Güvencesi Kurallarının Uygulama Alanı ve İstihdama Etkisi", s.630.

<sup>68</sup> Güzel, "İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları (Eleştirel Bir Yaklaşım)", s.264; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.200; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.476; Süzek, s.556; Başterzi, "İş Güvencesi Kurallarının Uygulama Alanı ve İstihdama Etkisi", s.633; Detaylı bilgi için bkz. Güzel, "İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi", s.27 vd.

<sup>69</sup> AYM, T.19.10.2005, E.2003/66, K.2005/72, RG.24.11.2007, S.26710, www.kazanci.com, E.T.:15.10.2017; Anayasa Mahkemesinin kararının isabetli olmadığı yönündeki görüş için bkz. Özkaraca, "İş Güvencesi Sistemine Eleştirel Bir Bakış", s.96 vd.

Eklemek gerekir ki; Yargıtay kararlarında ve öğretide belirtildiği üzere, otuz işçi ölçütü nispi emredici nitelik taşıdığı için taraflarca imzalanan iş sözleşmesiyle ya da toplu iş sözleşmesiyle bu sayının azaltılması mümkündür.<sup>70</sup>

Kanun koyucu, otuz işçi sayısının hangi ana göre tespit edileceğine kanun metninde yer vermemiştir. Öğretide, işyerinde otuz işçinin çalışıp çalışmadığının işçinin sözleşmesinin feshedildiği ana göre tespit edilmesi gerektiği belirtilmiştir.<sup>71</sup> Yargıtay da yerleşik içtihadıyla “...4857 Sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi bir başka ifade ile işe iade davası açabilmesi için fesih tarihi itibarıyla işyerinde otuz ve daha fazla işçinin çalıştırılması gerekmektedir.” ifadesiyle otuz işçi ölçütünde fesih tarihinin esas alınacağını kabul etmektedir.<sup>72</sup>

Otuz işçi ölçütü açısından önem arz eden bir başka konu da kimlerin ve hangi tür sözleşme ile çalışanların bu sayıya dahil edileceğidir. İşyerinde belirli süreli, belirsiz süreli, tam veya kısmi süreli ya da mevsimlik iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin tamamı otuz işçi sayısının tespitinde göz önünde bulundurulmaktadır.<sup>73</sup> Ayrıca, otuz işçi

---

<sup>70</sup> Demir, F., “İşe İade Hükümlerinden Yararlanma Koşulları ve Uygulama Sonuçları”, Legal İHSGHD, 19/2008, s.888; Tuncay, C. A., “İşe İadede 30 İşçi Ölçütünün Yorumu”, (Otuz İşçi Ölçütü), Sicil, Haziran 2007, S.6, s.78; Aras, T., “İş Güvencesinden Yararlanmanın Koşulları Ve Emredicilik”, (Emredicilik), Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 2015, S.119, s.441; Engin, M., “İş İlişkinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2014, Başbakanlık Basımevi, Ankara, 2016, s.121; Yarg. 22. HD., T.12.06.2017, E.2016/26799, K.2017/13927, “...4857 Sayılı İş Kanunu'nun 18.maddesinin birinci fıkrasına göre iş güvencesi hükümlerinden yararlanmak için otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerinde çalışmak gerekir. İşçi sayısına dair bu hüküm nispi emredici olduğundan, daha az işçi sayısını öngören sözleşme hükümleri geçerli kabul edilmektedir.”; Aynı yönde bkz. Yarg. 22. HD., T.05.06.2017, E.2015/15334, K.2017/13378; Yarg. 7. HD., T.15.12.2016, E.2016/20100, K.2016/21215; Yarg. 7. HD., T.10.06.2014, E.2014/7626, K.2014/12946, www.kazanci.com, E.T.:14.10.2017.

<sup>71</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.477,478; Süzek, s.558; Demir, İşe İade, s.888; Centel, s.38; Alpagut, G., “Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik”, (Esaslı Değişiklik) Bankacılar Dergisi, 2008, S.65, s.90; Tuncay, Otuz İşçi Ölçütü, s.78; Özkaraca, E., “İş Güvencesinin Kapsamı”, Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Seçkin, Ankara, 2017, s.41; Başterzi, “İş Güvencesi Kurallarının Uygulama Alanı ve İstihdama Etkisi”, s.627.

<sup>72</sup> Yarg. 7. HD., T.25.06.2015, E.2015/13612, K.2015/13081, Aynı yönde bkz. Yarg. 7. HD., T.10.06.2014, E.2014/7626, K.2014/12946; Yarg. 9. HD., T.31.03.2008, E.2007/29950, K.2008/7008, www.kazanci.com, E.T.:14.10.2017.

<sup>73</sup> Kılıçoğlu/Şenocak, s.162; Senyen Kaplan, s.276; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.200,201; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.478,479; Centel, s.39; Kılıçoğlu/Şenocak, İş Kanunu Şerhi, s.280; Başterzi, “İş Güvencesi Kurallarının Uygulama Alanı ve İstihdama Etkisi”, s.627; Yarg. 9. HD., T.04.05.2017, E.2016/11203, K.2017/7807, “...Otuz işçi sayısının belirlenmesinde belirli-belirsiz süreli, tam- kısmi süreli, daimi-mevsimlik iş sözleşmesi ile çalışanlar arasında bir ayırım yapılamaz.”; Aynı yönde bkz. Yarg. 22. HD., T.04.04.2017, E.2017/28206, K.2017/7653; Yarg. 22. HD., T.03.12.2015, E.2015/30808, K.2015/33557, www.kazanci.com, E.T.:14.10.2017.

sayısının tespitinde göz önünde bulundurulacak işçinin iş sözleşmesinin fesih bildirimini yapıldığı tarihte devam etmesi yeterli olup, fiilen çalışıyor olmasına gerek yoktur.<sup>74</sup> Yani, işçinin fesih sırasında hasta, raporlu, izinli olması onun otuz sayısına dahil edilmesine engel teşkil etmemektedir.<sup>75</sup> Bunların yanında, konumu itibarıyla güvence kapsamında olmayan işveren vekillerinin ve yardımcılarının da işyerinde çalışan işçi sayısının belirlenmesinde dikkate alınması gerekmektedir.<sup>76</sup>

Çırak ve stajyer gibi işçi sıfatı bulunmayan kişiler, geçici iş ilişkisi ile çalışan işçiler ve alt işverenin işçileriye otuz işçi sayısının tespitinde dikkate alınmamaktadır.<sup>77</sup> Bu husus Kanunda açıkça belirtilmese bile Yargıtay kararlarında açıklığa kavuşturulmuştur.<sup>78</sup>

İş sözleşmesini fesheden işverenin birden fazla işyerinin olması halinde otuz işçi sayısının nasıl belirleneceği sorusunun cevabı ise İş K. m.18/4'te verilmiştir. Buna göre, birden fazla işyerinin aynı işkolunda olması halinde işyerinde çalışan işçi sayısının belirlenmesinde, aynı işkolunda bulunan bütün işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısı esas alınır. Kanun metninde işyerlerinin aynı şehirlerde olması aranmadığı için farklı şehirde olsa dahi aynı işkolunda olduğu sürece burada çalışan işçiler de hesaba

---

<sup>74</sup> Engin, “İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”, s.122; Yarg. 9. HD., T.12.03.2015, E.2015/2284, K.2015/10263; Yarg. 9. HD., T.04.05.2017, E.2016/11203, K.2017/7807; Yarg. 9. HD., T.31.03.2008, E.2007/29950, K.2008/7008, www.kazanci.com, E.T.:14.10.2017.

<sup>75</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.201; Centel, s.39; Kılıçoğlu/Şenocak, s.162; Akyiğit, İşe İade, s.217; Tuncay, “Geçerli Nedenle İş Sözleşmesinin Feshi ve İşe İade Davaları”, s.19; Özkaraca, “İş Güvencesinin Kapsamı”, s.44.

<sup>76</sup> Yarg. 9. HD., T.05.12.2013, E.2013/12454, K.2013/32034; Yarg. 9. HD., T.12.03.2015, E.2015/2284, K.2015/10263; Yarg. 7. HD., T.27.01.2016, E.2015/35971, K.2016/1473, www.kazanci.com, E.T.:14.10.2017.

<sup>77</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.201; Akyiğit, s.326; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.478; Centel, s.40; Kılıçoğlu/Şenocak, İş Kanunu Şerhi, s.280; Senyen Kaplan, s.277; Tuncay, “Geçerli Nedenle İş Sözleşmesinin Feshi ve İşe İade Davaları”, s.19; Engin, “İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”, s.122.

<sup>78</sup> Yarg. 9. HD., T.12.03.2015, E.2015/2284, K.2015/10263, “...İş Kanunu kapsamı dışında kalan ve işçi sıfatını taşımayan çırak, stajyer ve meslek öğrenimi gören öğrencilerle süreksiz işlerde çalışanlar, keza işyerinde ödünç(geçici) iş ilişkisi ile çalıştırılanlar ile alt işveren işçileri o işyerinde çalışan işçi sayısının belirlenmesinde hesaba katılmazlar. Alt işverenin işçileri otuz işçi kıstasının belirlenmesinde dikkate alınmazlar; fakat, iş güvencesi hükümlerinden kaçmak amacıyla, işçilerin bir kısmının muvazaalı olarak taşeron işçisi olarak gösterilmesi halinde, bu işçilerin de işçi sayısına dahil edilmesi gerekir. Daha açık bir anlatımla, alt işverenlik ilişkisinin geçersiz sayılması gereken hallerde taraflarca alt işveren sayılan kişiye bağlı olarak çalışanlar otuz işçi sayısının tespitinde hesaba katılmalıdır. Alt işverenin işçileri ile geçici işçi sağlayan işverenle iş sözleşmeleri devam eden geçici işçiler, kendi işverenlerinin işyerlerinde sayının belirlenmesinde hesaba katılırlar.”; Aynı yönde bkz. Yarg. 7. HD., T.27.01.2016, E.2015/35971, K.2016/1473, www.kazanci.com, E.T.:14.10.2017; Yarg. 9. HD., T.06.03.2014, E.2013/10684, K.2014/7406, Lexpera İçtihat Bankası, E.T.:16.12.2018.

katılacaktır.<sup>79</sup> Hatta Yargıtay önüne gelen uyuşmazlıklarda, uluslararası çalışan bir şirketin Türkiye’de ve yurt dışında aynı işkolunda şubesi olması halinde, Türkiye ve yurtdışındaki şubelerde çalışan tüm işçilerin otuz işçi sayısında göz önünde bulundurulacağına karar vermiştir.<sup>80</sup>

Öğretide, otuz işçi sayısının belirlenmesinde işverenin aynı işkolundaki işyerlerinde çalışan işçilerin göz önünde bulundurulacağına ilişkin düzenlemenin mutlak emredici olmadığı, bu nedenle otuz işçi sayısının belirlenmesinde aynı işkolunda olmasa bile tüm işyerlerindeki işçilerin esas alınacağına sözleşmeler ile kararlaştırılabileceği belirtilmektedir.<sup>81</sup>

İşçi, kayıtlara göre tek bir işverenin işçisi olarak görünmesine rağmen aynı adreste faaliyette bulunan birden fazla işverene hizmet veriyorsa otuz işçi sayısının hesabında grup şirketlerdeki toplam işçi sayısı dikkate alınmaktadır.<sup>82</sup> Diğer bir ifadeyle, işçinin, işyerinde çalıştırılan işçi sayısı bakımından iş güvencesi kapsamında olup olmadığı değerlendirilirken hizmet verdiği tüm şirketlerdeki toplam işçi sayısı göz önünde bulundurulur.

---

<sup>79</sup> Süzek, s.557; Centel, s.41; Kılıçoğlu/Şenocak, İş Kanunu Şerhi, s.279; Otuz sayısının belirlenmesinde, yapılacak yasal düzenleme ile işverenin aynı veya değişik tüm işkollarındaki tüm işyerlerinde çalışan işçi sayısının esas alınmasının isabetli olacağı yönündeki görüş için bkz. Güzel, “İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi”, s.31.

<sup>80</sup> Yarg. 9 HD., T.24.01.2011, E.2009/46271, K.2011/131, “...Özellikle yasanın büyük ölçekli işverenleri esas aldığı dikkate alındığında, uluslararası çalışan ve Türkiye’de şubesi bulunan bir şirketin bu şubede çalışan işçisini Türkiye’deki işyerinde çalışan işçi sayısının 30 işçiden az olduğu gerekçesi ile iş güvencesinden yoksun bırakılması yasanın gerekçesine ve ölçülülük ilkesine uygun düşmez...”, Aynı yönde bkz. Yarg. 7. HD., T.17.02.2016, E.2015/34705, K.2016/3452, www.kazanci.com, E.T.:15.10.2017; Yargıtay görüşünün aksi yönündeki görüş için bkz. Odaman, S., “Yurtdışında Çalışan İşçilerin İş Güvencesi Açısından İşçi Sayısı Tespitine Etkisi”, Sicil, Haziran 2007, S.6, s.82-86; Özkaraca, “İş Güvencesinin Kapsamı”, s.43.

<sup>81</sup> Aras, Emredicilik, s.442.

<sup>82</sup> Alpagut, Esaslı Değişiklik, s.91; Özkaraca, “İş Güvencesinin Kapsamı”, s.46; Süzek, s.558; Yarg. 9. HD, T.04.05.2017, E.2016/11203, K.2017/7807, “...Özellikle grup şirketlerinde ortaya çıkan bir çalışma biçimi olan birlikte istihdam şeklindeki çalışmada, işçilerin bir kısmı aynı anda birden fazla işverene ve birlikte hizmet vermektedirler. Daha çok yönetim organizasyonu kapsamında birbiriyle bağlantılı olan bu şirketler, aynı binalarda hizmet verebilmekte ve bir kısım işçiler iş görme edimini işverenlerin tamamına karşı yerine getirmektedir. Tüm şirketlerin idare müdürlüğünün aynı kişi tarafından yapılması, şirketlerin birlikte kullandığı işyerinde verilen muhasebe, güvenlik, ulaşım, temizlik, kafeterya ve yemek hizmetlerinin yine tüm işverenlere karşı verilmiş olması buna örnek olarak gösterilebilir. Bu gibi bir ilişkide, tüm şirketlere hizmet veren işçiler ile sadece davalı şirkete hizmet veren işçilerin 30 işçi kıstasında dikkate alınması gerekir. İşçi tüm şirketlere hizmet ediyor ise, o zaman tüm şirketlerdeki işçi sayısı dikkate alınmalıdır...”, www.kazanci.com, E.T:26.11.2017.

#### D. İşveren Vekili Olmama

İş K. m.18/5'te işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri hakkında m.18, m.19, m.21 ve m.25/son fıkranın uygulanmayacağı belirtilerek belirli konumdaki işveren vekili ve yardımcıları iş güvencesi kapsamı dışında tutulmuştur. Oysaki, 4773 Sayılı Kanunda, sadece işletmenin bütününe yöneten işveren vekilleri iş güvencesi kapsamı dışında bırakılmış olup, İş Kanununda kapsam dışında tutulan işveren vekilleri genişletilmiştir.<sup>83</sup>

Kanundaki bu hüküm gereği işletmenin bütününe yöneten genel müdür ve yardımcıları iş güvencesinden yararlanamaz.<sup>84</sup> Ancak, Yargıtaya göre işyerinde genel müdür veya genel müdür yardımcısı unvanının kullanılması tek başına iş güvencesi kapsamı dışında tutulma için yeterli değildir. Önemli olan, bu kimselere temsil yetkisi verilip verilmediği ve bu kimseler tarafından işletmenin bütününe yönetilip yönetilmediğidir.<sup>85</sup>

Her somut olayda, işçinin görev tanımı ve konumunun incelenmesi gerekir. İşveren vekilinin temsil yetkisinin düzeyi, işletmenin organizasyon şeması, iş sözleşmesi ve personel yönetmeliği hükümlerinden hareketle tespit edilebilir.<sup>86</sup>

Yargıtay kararına konu bir uyuşmazlıkta, işçi, genel müdürün altında finans müdürü olarak çalışmakta olduğundan ve finans departmanı, IT Koordinatörü, kredi süpervizörü birimleri işçinin emri altında bulunduğundan işçinin, işveren vekili yardımcısı olarak iş güvencesi hükümlerinden yararlanmayacağı kabul edilmiştir.<sup>87</sup>

Yargıtayın önüne gelen başka bir uyuşmazlıkta, işyerinde bölge müdür yardımcısı olarak çalışan işçinin iş sözleşmesi, olumsuz davranışlarda bulunduğu gerekçesi ile işveren tarafından feshedilmiştir. Yerel mahkeme, işçiye verilen vekaletname ve tanık

---

<sup>83</sup>Çelik/Canbolat/Caniklioğlu, s.485; Özpınar, İşe İade Düzenlemesi, s.83; İş Kanunundaki iş güvencesi kapsamı dışında tutulan işveren vekili kavramının çok geniş olduğu yönündeki eleştirisi için bkz. Güzel, İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları, s.267.

<sup>84</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.203; Süzek, s.563,564; Akyiğit, s.327; Centel, s.50; Akyiğit, İşe İade, s.226; Özcan, s.149; Kılıçoğlu/Şenocak, s.174; Senyen Kaplan, s.280.

<sup>85</sup> Yarg. 9. HD., T.06.07.2017, E.2016/28928, K.2017/12435; Yarg. 9. HD., T.27.02.2017, E.2016/5451, K.2017/2546; Yarg. 9. HD., T.17.12.2015, E.2015/24643, K.2015/35812, www.kazanci.com, E.T.:15.10.2017.

<sup>86</sup> Yarg. 9. HD., T.01.02.2010, E.2009/13573, K.2010/1817, www.kazanci.com, E.T.:15.10.2017.

<sup>87</sup> Yarg. 22. HD., T.27.10.2011, E.2011/2040, K.2011/3480, www.kazanci.com, E.T.:17.12.2018.



anlatımlarına göre işçinin, işçi alma ve çıkarma yetkisine sahip olduğundan hareketle işveren vekili olduğu sonucuna varmıştır. Yargıtay ise, işçinin bölge müdür yardımcısı olması nedeniyle işyerinin bütününe sevk ve idare etmediği ve işçiye verilen vekaletnamede işçi çıkarma işlemlerini genel müdürün onayı ile gerçekleştirmeye yetkili olduğunu gerekçe göstererek iş güvencesinden yararlanabileceği yönünde karar vermiştir.<sup>88</sup>

Eklenmelidir ki; bankalardaki şube müdürleri işyerinin bütününe yönetseler bile işçi alma ve çıkarma yetkileri olmadığı için, insan kaynakları müdürleri ise işçi alma ve çıkarma yetkileri olmasına rağmen işyerinin bütününe yönetmedikleri için iş güvencesinden yararlanabilirler.<sup>89</sup> Ancak, yine de uyuşmazlık halinde işçinin görev tanımı ve konumu değerlendirilmelidir. Nitekim, Yargıtay bir uyuşmazlıkta, banka şube müdürü olarak çalışan işçiye yönetim kurulu kararıyla münferit temsil yetkisine ek olarak, şubede çalışacak personelin işe alınması ve çıkartılması konularında da münferit imza yetkisi verilmesi nedeniyle, işçinin işveren vekili olup iş güvencesi kapsamında olmadığına karar vermiştir.<sup>90</sup>

### **E. En Az Altı Aylık Kıdeme<sup>91</sup> Sahip Olma**

İş sözleşmesi işveren tarafından geçerli neden olmaksızın feshedilen işçinin, iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için kanun koyucunun m.18’de aradığı diğer bir şart, işçinin en az altı ay kıdeme sahip olmasıdır. Bu genel kurala, 10.09.2014 tarihinde 6552 Sayılı Kanunun 2. maddesi ile yer altı işlerinde çalışan işçiler lehine istisna getirilmiştir. Böylece, m.18/1’e “*Yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz.*” şeklinde bir hüküm eklenmiştir. Bu hüküm gereği, sadece madenle sınırlı

---

<sup>88</sup> Yarg. 9. HD., T.20.09.2010, E.2009/25316, K.2010/24186, www.kazanci.com, E.T.:17.12.2018.

<sup>89</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.204; Süzek, s.564; Alpagut, Esaslı Değişiklik, s.91; Senyen Kaplan, s.280; Güzel, İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, s.183; Yarg. 9. HD., T.02.03.2009, E.2008/16621, K.2009/5561, www.kazanci.com, E.T.:15.10.2017.

<sup>90</sup> Yarg. 7. HD., T.24.02.2016, E.2015/38794, K.2016/4223, www.kazanci.com, E.T.:17.12.2018.

<sup>91</sup> Kanunda “kıdem” kavramına yer verildiği için biz de çalışmamızda kıdem kavramına yer verdik. Ancak, öğretilde belirtildiği üzere buradaki kıdem kavramı ile kıdem tazminatındaki kıdem kavramı hukuki açıdan birbirinden farklıdır. İş K. m.18’de yer verilen kıdem kavramı ile anlatılmak istenen esasen bekleme süresidir. Süzek, s.561; Centel, s.45; Alpagut, G., “İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi”, (İş Güvencesi), III. Yılında İş Güvencesi, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, Bodrum 2005, s.206.

olmaksızın hangi tür yer altı işi olursa olsun, işçi bu işte ilk gününde dahi olsa, diğer şartları da sağlaması halinde iş güvencesi kapsamında değerlendirilecektir.<sup>92</sup>

Altı aylık sürenin başlangıcı iş sözleşmesinin imzalandığı tarih değil, işçinin fiili olarak çalışmaya başladığı tarihtir.<sup>93</sup> Altı aylık sürenin hesabında fiilen çalışılan süreye değil, iş ilişkisinin devam ettiği süreye bakılmaktadır.<sup>94</sup> İş K. m.18/2 gereğince, işçinin altı aylık kıdemi hesaplanırken İş K. m.66'da belirtilen günlük çalışma süresinden sayılan süreler de göz önünde bulundurulur. Bir görüşe göre, esas önem arz eden husus, günlük çalışma süresinden sayılan sürelerden ziyade, iş sözleşmesinin askıda olduğu sürenin altı aylık kıdemin hesabına etkisinin ne olacağıdır. Bu görüş, İş K. m.18'de askı süresi ile ilgili herhangi bir sınırlama yapılmadığı ve iş sözleşmesi askıda bile olsa devam ettiği için askı süresinin altı aylık kıdemin hesabına katılacağını belirtmektedir.<sup>95</sup> Yargıtay kararlarında da, işçinin raporlu olmasındaki gibi iş sözleşmesinin askıda olduğu sürelerin de altı aylık kıdemin hesabında göz önünde bulundurulacağı kabul edilmektedir.<sup>96</sup>

İş sözleşmesinde taraflarca deneme süresi kararlaştırılmışsa, bu süre de altı aylık kıdem süresine dahil edilmektedir.<sup>97</sup> İşçi, stajyer veya çırak olarak aynı işverenin yanında çalışmışsa, stajyer veya çırak olarak çalıştığı süreler altı ayın hesabında dikkate alınmayacaktır.<sup>98</sup>

İş K. m.18/4 gereğince işçi, aynı işverenin değişik işyerlerinde çalışmışsa altı aylık kıdemin hesabında değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilecektir. Üstelik bu

---

<sup>92</sup> Akyiğit, s.328; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.481; Süzek, s.559.

<sup>93</sup> Başterzi, "İş Güvencesi Kurallarının Uygulama Alanı ve İstihdama Etkisi", s.638; Güzel, "İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı", s.177,178.

<sup>94</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.202; Centel, s.47; Kılıçoğlu/Şenocak, s.167.

<sup>95</sup> Süzek, s.559, Özcan, s.148; Kılıçoğlu/Şenocak, s.167; İren, E., "İş Güvencesinin Uygulama Koşullarından Altı Aylık Kıdemin Hesabında Dikkat Edilecek Hususlar", (Altı Aylık Kıdem), Terazi Hukuk, Eylül 2009, S.37, s.59; Başterzi, "İş Güvencesi Kurallarının Uygulama Alanı ve İstihdama Etkisi", s.638; Fidan, M., İşe İade Davası Ve Sonuçları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2006, s.26, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tarama.jsp>.

<sup>96</sup> Yarg. 9. HD., T.14.02.2011, E.2011/474, K.2011/2785; Yarg. 9. HD., T.06.07.2017, E.2016/17218, K.2017/12115; Yarg. 9. HD., T.27.09.2016, E.2015/34397, K.2016/16739, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com), E.T.:16.10.2017.

<sup>97</sup> Süzek, s.559; Özcan, s.148; Akyiğit, İşe İade, s.231; Kılıçoğlu/Şenocak, İş Kanunu Şerhi, s.283.

<sup>98</sup> Centel, s.49; İren, Altı Aylık Kıdem, s.60; Göktaş, S., "İş Sözleşmesinin İşverence Feshi ve İş Güvencesi", (İş Güvencesi), Ankara Barosu Dergisi, Kış 2008, Y.66, S.1, s.26.

işyerlerinin aynı işkolunda olması da aranmamıştır.<sup>99</sup> Ayrıca, değişik işyerlerinin aynı il sınırları içerisinde ya da birbirlerine belirli bir uzaklıkta olması gerekmemektedir.<sup>100</sup>

İşçi, işverenin aynı ya da değişik işyerlerinde aralıklı olarak çalışmış olsa bile tüm çalıştığı süreler yine de birleştirilecektir.<sup>101</sup> Zira, Kanunda altı aylık çalışma süresinin kesintisiz geçmesi gerektiği belirtilmemiştir.<sup>102</sup> Yargıtay 9. HD.'nin önüne gelen bir uyuşmazlıkta, işçi, SGK kayıtlarına göre işverene ait işyerinde iki dönem halinde çalışmış olup işçinin toplam çalışma süresi altı aydan fazladır. Yerel mahkeme, işçinin sadece son dönem çalışmasını göz önünde bulundurarak altı aylık kıdemi bulunmadığı gerekçesi ile işe iade davasının reddine karar vermişse de; Yargıtay, aralıklı çalışmaların toplamının göz önünde bulundurulması gerektiğini belirterek yerel mahkemenin kararını bozmuştur.<sup>103</sup> Ancak, Yargıtay 22. HD. ve Yargıtay 7. HD. bazı uyuşmazlıklarda işçinin sözleşmesinin işveren tarafından geçerli bir nedenle sona erdirilip, çalıştığı döneme ilişkin alacak ve tazminatları ödendikten yani ilk dönem çalışması tasfiye edildikten sonra yeniden iş sözleşmesi imzalaması halinde, altı aylık kıdem süresinin hesaplanmasında alacak ve tazminatları ödenen önceki dönemin dikkate alınamayacağına karar vermiştir.<sup>104</sup>

Öğretide, aynı işverene ait işyerindeki aralıklı çalışmaların hiçbir süre sınırı olmaksızın birleştirilmesi eleştirilmektedir. Bu durumun, altı aylık bekleme süresi

---

<sup>99</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.203; Süzek, s.560; Özcan, s.148; Kılıçoğlu/Şenocak, s.166; Akyiğit, İşe İade, s.231.

<sup>100</sup> Centel, s.48; Güzel, “İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi”, s.33.

<sup>101</sup> Güzel, “İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi”, s.33; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.202; Centel, s.47,48; Alpagut, Esaslı Değişiklik, s.91; İşçinin altı aylık süreyi tek bir hizmet sözleşmesi ile geçirmesi gerektiği yönündeki görüş için bkz. Akyiğit, s.328; Senyen Kaplan, s.279; Akyiğit, İşe İade, s.231,233.

<sup>102</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.483; Süzek, s.560; Güzel, “İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları (Eleştirel Bir Yaklaşım)”, s.265; Sarıbay, s.65.

<sup>103</sup> Yarg. 9. HD., T.29.01.2007, E.2006/30008, K.2007/1222; Aynı yönde bkz. Yarg. 9. HD., T.06.07.2017, E.2016/17218, K.2017/12115; Yarg. 9. HD., T.14.02.2011, E.2011/474, K.2011/2785, www.kazanci.com, E.T.:16.10.2017.

<sup>104</sup> Yarg. 22. HD., T.20.10.2011, E.2011/1014, K.2011/3133; Yargıtayın bu yöndeki kararının isabetli olduğu ve önceki dönemin, işverenin herhangi bir hilesi olmadan sona erdirilerek işçinin işçilik haklarının ödenmesi karşısında, yeni dönemle birleştirilmesinin doğru olmayacağı yönündeki görüş için bkz. Odaman, S., “İş Güvencesi Koşulu Olarak Altı Aylık Sürenin Hesaplanmasında “Birleştirilmenin” Değerlendirilmesi, Sicil, Mart 2013, S.29, s.108-114; Aynı yönde bkz., Yarg. 7. HD., T.14.10.2014, E.2014/12921, K.2014/18766, www.kazanci.com, E.T.:16.10.2017; Tazminatların ödenmiş olmasının işyerinde fiili çalışma ile elde edilen kıdem süresini olumsuz etkilememesi gerektiği ve Yargıtayın bu yöndeki kararının isabetsiz olduğu yönündeki görüş için bkz. Güzel, “İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları (Eleştirel Bir Yaklaşım)”, s.265.

öngörülmesindeki işçinin denenmesi ve işyerine aidiyet duygusunun gelişmesi amaçlarına aykırı olduğu belirtilerek, altı aylık bekleme süresinin kesintisiz olması gerektiği savunulmaktadır.<sup>105</sup>

Önemle belirtmek gerekir ki, işçinin işveren yanında çalıştığı altı aylık sürenin tamamını iş güvencesi hükümlerine tabi olarak geçirmiş olması aranmaz.<sup>106</sup> Örnek vermek gerekirse, işçi ilk çalıştığı işyerinde işçi sayısı nedeniyle iş güvencesi kapsamında olmayabilir. Ancak, işçi daha sonra aynı işverene ait başka bir işyerinde çalıştığında burada işçi sayısı yönünden iş güvencesi kapsamındaysa altı ayın hesabında önceki iş güvencesi kapsamında olmadığı işyerinde geçirdiği süre de dikkate alınacaktır.

Hem öğretide hem Yargıtay kararlarında işçinin iş güvencesinden yararlanabilmesi için fesih bildirimının işçiye tebliğ edildiği tarihte altı aylık kıdeme sahip olması gerektiği belirtilmektedir.<sup>107</sup> Altı ay, ihbar süresinin sonunda dolacak olsa dahi işçi, fesih bildirim tarihinde altı aylık kıdemi doldurmamışsa iş güvencesinden yararlanamaz.<sup>108</sup>

Altı aylık kıdem ile ilgili dikkat çeken bir nokta da, altı ayın dolmasından kısa bir süre önce işverenin iş sözleşmesini feshetmesinin hukuki sonucunun ne olacağıdır. Öğretide baskın görüş tarafından, bu durumun dürüstlük kuralına aykırı olması nedeniyle feshin geçersizliğinin öne sürülebileceği kabul edilmektedir.<sup>109</sup> Başka bir görüşe göre; TBK m.175'te koşulun gerçekleşmesine dürüstlük kurallarına aykırı olarak engel olduğunda koşulun gerçekleşmiş sayılacağı belirtilmiştir. Burada da TBK m.175 hükmü göz önünde bulundurularak, işverenin kanunu dolanıp kendi fiiliyle altı aylık kıdem şartının gerçekleşmesini engellemesi söz konusu olduğundan şartın gerçekleştiği

---

<sup>105</sup> Özkaraca, “İş Güvencesinin Kapsamı”, s.43.

<sup>106</sup> Süzek, s.559; Centel, s.48; Gökteş, İş Güvencesi, s.26; Aras, Emredicilik, s.443.

<sup>107</sup> Centel, s.46; Süzek, s.560; Kılıçoğlu/Şenocak, s.168; Akyiğit, İşe İade, s.232,233; Gökteş, İş Güvencesi, s.25; Güzel, “İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları (Eleştirel Bir Yaklaşım)”, s.266; Yarg. 9. HD., T.14.02.2011, E.2011/474, K.2011/2785; Yarg. 22. HD., T.20.10.2011, E.2011/1014, K.2011/3133; Yarg. 9. HD., T.05.05.2008, E.2007/33471, K.2008/11128, www.kazanci.com, E.T.:16.10.2017.

<sup>108</sup> Kılıçoğlu/Şenocak, s.170; Akyiğit, İşe İade, s.232,233; İren, Altı Aylık Kıdem, s.61,62; Demir, İşe İade, s.889; Güzel, “İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”, s.178.

<sup>109</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.202,203; Özcan, s.148; Kılıçoğlu/Şenocak, s.167; Süzek, s.563; Aras, s.446; Güzel, “İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları (Eleştirel Bir Yaklaşım)”, s.266; Kılıçoğlu, M., “Çalışma Hakkı Kapsamında İş Güvencesi”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C.II, Beta, İstanbul, 2011, s.1214; Başterzi, “İş Güvencesi Kurallarının Uygulama Alanı ve İstihdama Etkisi”, s.639; Güzel, “İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”, s.180; Güzel, “İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi”, s.34.

sonucuna varılmalıdır.<sup>110</sup> Diğer bir görüş ise, feshin iş güvencesinden yararlanılmasının engellenmesi amacıyla yapılması halinde uygulanacak yaptırımın kötü niyet tazminatı olduğunu ve işçinin iş güvencesi kapsamında kabul edilemeyeceğini savunmaktadır.<sup>111</sup>

Yargıtay önceki kararlarında işverenin altı ayın dolmasına çok kısa bir süre kala sözleşmeyi feshetmesi halinde işçinin altı aylık kıdeme sahip olduğunu ve feshin geçersiz olduğunu kabul etmiştir.<sup>112</sup> Ne var ki, Yargıtay sonraki kararlarında son görüş doğrultusunda içtihat değişikliğine giderek fesih, altı aylık kıdemin dolmasına bir gün kala gerçekleşse bile işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacağını kabul etmiştir.<sup>113</sup>

Kanımızca, işverenin altı ayın dolmasına kısa bir süre kalmışken sözleşmeyi feshettiği durumlarda, her uyuşmazlıkta somut olayın özellikleri değerlendirilerek işverenin gerçek niyetinin işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanmasını engellemek olup olmadığı tespit edilmelidir. Yani, işverenin altı ayın dolmasına kısa bir süre kalmışken sözleşmeyi feshetmesi daha baştan dürüstlük kuralına aykırılık olarak kabul edilmemelidir. Ancak, işverenin kötü niyeti tespit edildikten sonra da genel kanun olarak nitelendirebileceğimiz TBK'nin 175. maddesindeki temel ilke kıyasen burada da uygulanmalı ve işçi diğer koşulları da sağlıyorsa iş güvencesi hükümlerinden yararlandırılmalıdır.

Ekleyelim ki, altı aylık kıdem süresini öngören hüküm nispi emredici nitelik taşıdığı için bireysel iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesiyle bu sürenin işçi lehine kısaltılması ya da tamamen kaldırılması imkanı bulunmaktadır.<sup>114</sup> Yargıtayın da bu yönde kararları bulunmaktadır.<sup>115</sup>

---

<sup>110</sup> Akyiğit, *İşe İade*, s.233; Kılıçoğlu/Şenocak, s.167.

<sup>111</sup> Özkaraca, "İş Güvencesi Sistemine Eleştirel Bir Bakış", s.102; Özkaraca, "İş Güvencesinin Kapsamı", s.55; Göktaş, *İş Güvencesi*, s.25,26; Baysal, U., "İş Güvencesinde Altı Aylık Kıdem Koşuluna İlişkin Sorunların Yargıtay Kararları Işığında Değerlendirilmesi", *İHSGHD*, 2011, C.8, S.32, s.1330,1331; Alpagut, *İş Güvencesi*, s.209.

<sup>112</sup> Yarg. 9. HD., T.01.04.2013, E.2012/35856, K.2013/10606, www.kazanci.com, E.T.:16.10.2017; Yarg. 9. HD., T.01.04.2013, E.2012/35856, K.2013/10606; Yarg. 7. HD., T.05.04.2014, E.2014/4790, K.2014/9001, Lexpera İçtihat Bankası, E.T.:14.10.2018.

<sup>113</sup> Yarg. 9. HD., T.27.02.2014, E.2013/11619, K.2014/6329; Yarg. 9. HD, T.12.12.2016, E.2016/759, K.2016/21824; Yarg. 7. HD., T.30.09.2014, E.2014/11912, K.2014/18443; Yarg. 7. HD., T.29.09.2015, E.2015/27937, K.2015/17046, Lexpera İçtihat Bankası, E.T.:14.10.2018.

## F. İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshedilmesi

İş güvencesi hükümlerine başvurulabilmesi için iş sözleşmesinin fesih suretiyle sona erdirilmesi gerekmektedir. Böylece, fesih dışındaki sona erme hallerinde iş güvencesi hükümlerine başvurulamaz.<sup>116</sup> Feshin ise, hem İş K. m.18'de hem de 158 Sayılı ILO Sözleşmesi m.3'te mutlaka işveren tarafından yapılması aranmaktadır. Bu nedenle, işçi, sözleşmeyi haklı nedenle feshetse dahi işe iade talebinde bulunma hakkına sahip değildir.<sup>117</sup>

Görünürde işveren feshinin olduğu her halde iş güvencesi hükümleri uygulama alanı bulmayabilir. İşçi, kıdem tazminatını ve işsizlik sigortasından yararlanmayı güvence altına alma amacıyla iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesini istemişse, işveren feshine rağmen, işçi iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaz.<sup>118</sup>

İşçi, istifa etmek suretiyle iş sözleşmesini sonlandırmışsa yine iş güvencesi hükümlerine başvurma hakkına sahip olmayacaktır. Fakat, böyle bir durumda işçinin baskı altında olup olmadığı ve işveren tarafından istifaya zorlanıp zorlanmadığı yani istifanın işçinin özgür iradesiyle mi yapıldığının tespit edilmesi gerekmektedir.<sup>119</sup> Yargıtay, işçinin baskı altında olması durumunda gerçek istifa iradesinin olmadığını ve feshin işverence gerçekleştirildiğini kabul etmektedir.<sup>120</sup>

Yine Yargıtay, işçinin ihbar ve kıdem tazminatlarının ödenmesi koşuluyla iş ilişkisini sonlandırma talebini diğer bir deyişle şarta bağlı istifasını da geçerli kabul

---

<sup>114</sup> Kılıçoğlu/Şenocak, s.167; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.203; Akyiğit, İşe İade, s.248; İren, Altı Aylık Kıdem, s.62; Kılıçoğlu/Şenocak, İş Kanunu Şerhi, s.283; Özkaraca, "İş Güvencesinin Kapsamı", s.48; Güzel, "İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları (Eleştirel Bir Yaklaşım)", s.269; Kılıçoğlu, "Çalışma Hakkı Kapsamında İş Güvencesi", s.1214; Güzel, "İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı", s.181.

<sup>115</sup> Yarg. 9. HD., T.15.10.2010, E.2009/30688, K.2010/29172, Lexpera İçtihat Bankası, E.T:10.12.2018.

<sup>116</sup> Centel, s.30; Süzek, s.565; Kılıçoğlu/Şenocak, s.159; Akyiğit, İşe İade, s.249.

<sup>117</sup> Kılıçoğlu/Şenocak, s.278.

<sup>118</sup> Centel, s.32; Fidan, İşe İade Davası ve Sonuçları, s.22; Alpagut, Esaslı Değişiklik, s.99.

<sup>119</sup> Centel, s.33; Süzek, s.565.

<sup>120</sup> Yarg. 22. HD., T.25.06.2013, E.2012/23518, K.2013/15499, "...İşçinin istifa dilekçesindeki iradesinin fesada uğratılması da sıkça karşılaşılan bir durumdur. İşverenin tazminatların derhal ödeneceği sözünü vermek ve benzeri baskılarla işçiden yazılı istifa dilekçesi vermesini talep etmesi ve işçinin buna uyması halinde, gerçek bir istifa iradesinden söz edilemez. Bu halde feshin işverence gerçekleştirildiği kabul edilmelidir. İşverenin baskı uygulaması sonucu düzenlenen istifa dilekçesine değer verilemez. Dairemizce bu gibi hallerde feshin işverence gerçekleştirildiği, bununla birlikte işveren feshinin haklı olup olmadığı değerlendirilmesi gerektiği kabul edilmektedir..."; Aynı yönde bkz. Yarg. 7. HD., T.27.06.2013, E.2013/5008, K.2013/12005, www.kazanci.com, E.T.:17.10.2017.

etmemektedir. İşçinin bu talebi ikale için öneri olarak değerlendirilmektedir.<sup>121</sup> Geçerli bir ikale sözleşmesinin olması halinde ise, iş sözleşmesi işveren feshi dışında sona erdiği için iş güvencesi hükümleri uygulanmaz.<sup>122</sup>

#### IV. İŞ GÜVENCESİNE HAKİM İLKELER

İş güvencesi hükümlerinden yararlanma ve işe iade talebiyle ilgili uyuşmazlıkların çözümlenmesinde İş Kanununda yer almayan ancak öğretide ve Yargıtay kararlarında benimsenen bazı ilkelere başvurulmaktadır. Bu ilkelere en önemli olanları, feshin son çare olması ilkesi ve sosyal seçim (objektif seçim) ilkesidir.

##### A. Feshin Son Çare Olması İlkesi

Her ne kadar İş Kanununda feshin son çare olması ilkesine yer verilmemiş ise de İş K. m.18'in gerekçesinde<sup>123</sup> geçerli kabul edilebilecek fesih nedenleri örneklendikten sonra *“Bu uygulamaya giderken işverenden beklenen feshe en son çare olarak bakmasıdır. Bu nedenle geçerli sebep kavramına uygun yorum yaparken sürekli olarak fesihten kaçınma olanağının olup olmadığı araştırılmalıdır.”* denilerek bu ilkenin uygulanması gerektiği belirtilmiştir.<sup>124</sup> Ayrıca TMK m.2'de düzenlenen dürüstlük kuralının da bu ilkenin hukuki dayanağını oluşturduğunu söylemek mümkündür.<sup>125</sup>

Feshin son çare olması ilkesi doğrultusunda, fesih için geçerli bir neden olsa bile, feshin geçerli olduğunun kabulü için işverenin iş sözleşmesinin devamlılığını sağlama noktasında her yolu denemiş ve buna rağmen feshin kaçınılmaz olması

---

<sup>121</sup> Yarg. 22. HD., T.05.06.2012, E.2011/7936, K.2012/12517, , www.kazanci.com, E.T.:17.10.2017.

<sup>122</sup> Centel, s.30; Süzek, s.565; Kılıçoğlu/Şenocak, s.159; Akyiğit, İşe İade, s.249; Kılıçoğlu/Şenocak, s.278.

<sup>123</sup> İş K.'nin gerekçesi için bkz. [https://tisk.org.tr/tr/e-yayinlar/is\\_kanunu\\_yenilenmis\\_4\\_baski/pdf\\_is\\_kanunu\\_yenilenmis\\_4\\_baski.pdf](https://tisk.org.tr/tr/e-yayinlar/is_kanunu_yenilenmis_4_baski/pdf_is_kanunu_yenilenmis_4_baski.pdf), E.T.:22.10.2017.

<sup>124</sup> Centel, s.113; Süzek, s.593; Alpagut, İş Güvencesi, s.227; Kar, B., İş Güvencesi ve Uygulaması, 6356 Sayılı STİK ve 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu (Arabuluculuk) Kapsamında Yenilenmiş 3. Baskı, Yetkin, Ankara, 2017, s.437; Senyen Kaplan, s.283.

<sup>125</sup> Güzel, A., “İş Sözleşmesinin Geçerli Nedenle Feshinde Ultima Ratio (Son Çare) İlkesi ve Uygulama Esasları”, (Ultima Ratio), A. Can Tunca'y'a Armağan, Legal, İstanbul 2005, s.65; Güzel, A., “İşletmesel Kararların Keyfilik Denetimine Tabi Olması ve Geçerli Nedenle Fesihte Son Çare (ultima ratio) İlkesinin Gözetilmesi”, (Son Çare İlkesi), Çalışma ve Toplum, 2005/1, s.174,175; Taşkent, S., “İş İlişkinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2009, Başbakanlık Basımevi, Ankara, 2011, s.180; Güzel, “İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi”, s.76.

gerekmektedir.<sup>126</sup> Feshin son çare olması ilkesinin uygulanmasında amaç, fesih ile ulaşılabilecek sonuca daha hafif önlemlerle ulaşılabiliriyorsa öncelikle bu yollara başvurulmasıdır. Ancak bu önlemler, aşırı masraflı ya da işletmeye zarar verecek nitelikte olmamalıdır.<sup>127</sup> İşçi ile işverenin menfaatleri arasında orantı kurulmalı ve işverenden feshe alternatif önlemler alması beklenebilir olmalıdır.<sup>128</sup> Fazla çalışmaların kaldırılması, işçinin başka bir işte çalıştırılması, işçinin meslek içi eğitime tabi tutulması, işçinin ücretsiz izne çıkarılması, işçinin çalışma süresinin kısaltılması fesihten önce alınabilecek önlemlere, örnek olarak verilebilir.<sup>129</sup>

İşverenin birden fazla işyeri olması halinde, diğer işyerleri farklı işkolunda veya farklı illerde olsa bile, işçinin sözleşmesinin feshedilmesinden önce bu işyerlerinde çalıştırılma imkanının olup olmadığı araştırılmalıdır.<sup>130</sup> Ancak işyerleri, aynı tüzel kişiye ait değilse, örneğin aynı şirketler grubuna ait farklı tüzel kişilerin işyerlerinde işçinin çalıştırılmasının mümkün olup olmadığının göz önünde bulundurulması işverenden beklenmemektedir.<sup>131</sup>

Fesih için var olan geçerli nedenin işin, işyerinin veya işletmenin gereklerinden ya da işçinin yetersizliğinden veya davranışlarından kaynaklanması önem taşımaksızın bu ilkeye uyulup uyulmadığı denetlenmektedir.<sup>132</sup>

---

<sup>126</sup> Centel, s.113; Süzek, s.593; Eyrenci/Devrim/Ulucan, s.209; Güzel, Son Çare İlkesi, s.172; Eyrenci, Ö., “Feshin Geçerliliğinin Denetiminde Ölçülülük İlkesi”, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi – İstanbul Barosu, İş Güvencesi ve İşe İade Davaları, Kadir Has Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2010, s.42; Güzel, “İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi”, s.76.

<sup>127</sup> Süzek, s.594; Eyrenci/Devrim/Ulucan, s.210; Güzel, Ultima Ratio, s.62; Senyen Kaplan, s.282.

<sup>128</sup> Detaylı bilgi için bkz. Eyrenci, “Feshin Geçerliliğinin Denetiminde Ölçülülük İlkesi”, s.38 vd.

<sup>129</sup> Süzek, s.595-597; Kılıçoğlu/Şenocak, s.209; Eyrenci/Devrim/Ulucan, s.209; Tuncay, “Geçerli Nedenle İş Sözleşmesinin Feshi ve İşe İade Davaları”, s.24; Güzel, Son Çare İlkesi, s.178; Yarg. 9. HD., T.16.12.2004, E.2004/27003, K.2004/27988, Yarg. 9. HD., T.22.03.2007, E.2006/36997, K.2007/8174, www.kazanci.com, E.T.:23.10.2017.

<sup>130</sup> Süzek, s.596.

<sup>131</sup> Tuncay, “Geçerli Nedenle İş Sözleşmesinin Feshi ve İşe İade Davaları”, s.24; Yarg. 9. HD., T.24.12.2007, E.2007/24415, K.2007/38774, “Başka bir anlatımla, aynı gruba da ait olsa, farklı bir tüzel kişiliği haiz işverene ait işyerinde işçinin değerlendirilmesi davalı işverenden beklenemez.”, www.kazanci.com, E.T.:23.10.2017.

<sup>132</sup> Süzek, s.594; Eyrenci/Devrim/Ulucan, s.210; Güzel, Ultima Ratio, s.62; Kılıçoğlu/Şenocak, s.205; Kılıçoğlu, M./Şenocak, K., İş Güvencesinde Ölçülülük İlkesinin İçeriği ve Ultima Ratio Prensibinin Ölçülülük İlkesi İçerisindeki Konumu, Osman Güven Çankaya’ya Armağan, Kamu-İş, Başbakanlık Basımevi, Ankara, 2010, s.201; Kar, B., “Feshin Geçersizliğinin Tespiti Davalarında Uygulanacak Usule İlişkin Yargıtay Uygulamaları”, (Yargıtay Uygulamaları), Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Seçkin, Ankara, 2017, s.479.



İş Kanununda düzenlenmeyip gerekçede belirtilen bir ilkeyi hakim in uygulama yükümlülüğü bulunmadığı düşünülebilir. Zira, Kanunun gerekçesi hakime yol gösterici nitelik taşımaktadır. Ancak, TMK hükümlerinin diğer kanunlar için tamamlayıcı nitelik taşıdığı ve TMK’de düzenlenen dürüstlük kuralının da son çare ilkesinin hukuki dayanağı olduğu göz önünde bulundurulduğunda hakim in her somut olayda bu ilkeye uyulup uyulmadığını denetlemesi gerekmektedir.

Ayrıca, iş güvencesi kurumunun temel amacı, geçimini emeği karşılığında kazandığı ücret ile sağlayan işçinin iş sözleşmesinin sürekliliğinin sağlanması olduğu için uyuşmazlık halinde hakim in bu ilkeyi göz önünde bulundurarak sonuca varması oldukça önem teşkil etmektedir. Uygulamada da fesih te son çare ilkesi Yargıtay tarafından istikrarlı olarak uygulanmaktadır.<sup>133</sup>

## **B. Sosyal Seçim (Objektif Seçim) İlkesi**

İşveren tarafından alınan diğer bütün önlemlere rağmen işletmenin, işyerinin veya işin gerekleri nedeniyle, birden çok işçinin sözleşmesinin feshedilmesinin kaçınılmaz olması durumunda, sözleşmesi feshedilecek işçilerin hangi kriterlere göre belirleneceğine dair İş Kanununda bir düzenleme yapılmamıştır.<sup>134</sup> Buna rağmen, Yargıtay önüne gelen uyuşmazlıklarda, işten çıkarılacak işçilerin seçiminde verim, hastalık nedeniyle işe gelememe, iş görme borcunu yerine getirmede özen gösterme, kıdem, emekliliğe hak kazanma, evli ve çocuk sahibi veya genç olma gibi kriterlere başvurmuş ve bunları sosyal seçim kriterleri olarak adlandırmıştır.<sup>135</sup> Yargıtay daha sonra verdiği kararlarda sosyal seçim kriterleri ifadesi yerine objektif kriterler ifadesini kullanmıştır.<sup>136</sup>

---

<sup>133</sup> Yarg. 9. HD., T.11.09.2008, E.2008/25324, K.2008/23401; YHGK, T.02.06.2010, E.2010/9-272, K.2010/276; Yarg. 9. HD., T.19.11.2015, E.2015/21985, K.2015/32980; Yarg. 22. HD., T.18.10.2017, E.2017/41307, K.2017/22088, www.kazanci.com, E.T:22.09.2018.

<sup>134</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.521; Centel, s.115; Çelik, N., “İşletmenin, İşyerinin veya İşin Gerekleri Sebebiyle İş Sözleşmesinin Feshinde Eşit Davranma Borcu” (Eşit Davranma Borcu), Sicil, Aralık 2006, S.4, s.6,7; Ulucan, D., “Feshin Geçerlilik Denetiminde Ekonomik ve Teknolojik Nedenler”, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi – İstanbul Barosu, İş Güvencesi ve İşe İade Davaları, Kadir Has Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2010, s.23.

<sup>135</sup> Yarg. 9. HD., T.15.05.2006, E.2006/10807, K.2006/13509; Aynı yönde bkz. Yarg. 9. HD., T.03.04.2006, E.2006/4878, K.2006/8253, www.kazanci.com, E.T.:24.10.2017; Sosyal seçim ölçütleri ile ilgili detaylı bilgi için bkz. Güzel, A./Ertan, E., Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda Sosyal Seçim Ölçütleri, Legal İHSGHD, 16/2007, s.1221-1305; Yargıtay kararlarında sosyal seçim ölçütü olarak belirtilen kriterlerin sadece geçerli nedenlerin varlığını kanıtlamayı kolaylaştıran ölçütler olduğu, bunlar arasında sıralama yapılarak işverenin fesih hakkının Kanunda öngörülenden daha fazla sınırlanamayacağı

Yargıtayın karar verirken sosyal seçim kriterlerine başvurduğu dönemde öğretide bir görüş, Yargıtayın aksine, fesih hakkının keyfi ve eşit davranma borcuna aykırı kullanıldığı durumlarda İş K. m.5'in göz önünde tutulacağı, bunun dışında ise kural olarak işverenin yönetim hakkı kapsamında fesih konusunda serbestçe karar verebileceğini savunmuştur. Bu görüşe göre Yargıtayın sosyal seçim kriterleri ile ilgili görüşü hem içerik açısından hem de bu kriterlere uyulup uyulmadığının ispatı açısından eleştiriye açıktır.<sup>137</sup> Aynı yöndeki bir başka görüşe göre; işverene, içeriği ve koşulları kanun ile belirlenmeyen bir yükümlülüğün getirilmesi hukuki güven ve açıklık ilkesi ile bağdaşmamaktadır. Bu durumda işveren hangi sosyal seçim kriterine öncelik vereceğini bilemeyecektir. Ayrıca bu ilkeye aykırılığın hukuki yaptırımının ne olacağı da belirsizdir.<sup>138</sup>

Diğer görüş ise, iş güvencesi kurumunun benimsendiği bir hukuk düzeninde sosyal seçim kriterlerine yer verilmemiş olmasının bu kriterlerin dışlandığını göstermediğini, asıl hukuki dayanağın işverenin gözetme borcu olduğunu savunmuştur. Yine aynı görüş tarafından, sosyal seçim ilkesi ile eşitlik ilkesinin amaçlarının farklı olduğu, sosyal seçim ilkesi ile amaçlananın ayrımcılığı önlemekten ziyade sosyal açıdan zayıf olan işçiyi korumak olduğu ifade edilmiştir.<sup>139</sup>

Yargıtay, eski kararlarının aksine, daha sonraki kararlarında görüş değiştirerek Türk İş Hukukunda, işletme ve işyeri gerekleri ile fesihte, sözleşmesi feshedilecek işçilerin belirlenmesinde sosyal seçim şartına yer verilmediğini kabul etmiştir.<sup>140</sup>

---

yönündeki görüş için bkz. Ulucan, “Feshin Geçerlilik Denetiminde Ekonomik ve Teknolojik Nedenler”, s.24.

<sup>136</sup> Güzel/Ertan, Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda Sosyal Seçim Ölçütleri, s.1279; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.211; Senyen Kaplan, s.284; Taşkent, “İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”, s.189; Yarg. 9. HD., T.14.05.2007, E.2007/9579, K.2007/14901; Yarg. 9. HD., T.11.12.2006, E.2006/25167, K.2006/32359, www.kazanci.com, E.T.:24.10.2017.

<sup>137</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.521,522; Süzek, s.597; Çelik, Eşit Davranma Borcu, s.10,11.

<sup>138</sup> Alpagut, G., “İş Sözleşmesinin Feshinde Sosyal Seçim Yükümlülüğü Mevcut Mudur?”, Sicil, Aralık 2006, S.4., s.104.

<sup>139</sup> Güzel/Ertan, “Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda Sosyal Seçim Ölçütleri”, s.1283 vd.

<sup>140</sup> Yarg. 7. HD., T.14.04.2016, E.2015/45017, K.2016/8366, “Türk iş hukukunda 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesi eşit işlem borcuna aykırılık ve 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 24. vd. maddelerinde sendika üyesi işçileri koruyucu düzenlemeler dışında, işletme ve işyeri gerekleri ile fesihte, işten çıkarılacak işçilerin belirlenmesinde yasal bir kritere veya sosyal bir seçim şartına yer verilmemiştir. Ancak bireysel veya toplu iş sözleşmesi ile işçi çıkartılmasında bazı kriterler öngörülmuş veya işveren işten çıkarmada bazı kriterler gözettiğini ileri sürmüş ise, işverenin sözleşme ile düzenlenen veya kendisini bağladığı kriterlere uyup uymadığının da denetlenmesi gerekir.”; Aynı yönde

Sosyal seçim kriterlerine uyulmasının yasal zorunluluk olarak kabul edilmediği durumda dahi hem öğreti hem de Yargıtay, bireysel veya toplu iş sözleşmesiyle iş sözleşmesinin feshinde birtakım kriterlere uyulacağına kararlaştırılabileceğini kabul etmektedir.<sup>141</sup> Bu nedenle, taraflarca bu tarz kriterlerin kararlaştırıldığı durumlarda mahkemece bu kriterlere uyulup uyulmadığı araştırılmalıdır.

Kanımızca, işverenin iş sözleşmesini feshederken birtakım sosyal seçim kriterlerine uyması iş güvencesinin getiriliş amacına da uygundur. Ancak, işveren açısından belirsizliğin giderilmesi için bu kriterlerin neler olduğu, birbirlerine kıyasla önceliği, tüm işçilere uygulanıp uygulanamayacağı vb. uygulama esaslarına ilişkin somut bir düzenleme yapılması yerinde olacaktır.

## **V. İŞ GÜVENCESİ KAPSAMINDAKİ İŞÇİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ**

İş K m.18’de belirtilmiş olan şartları taşıyıp da iş güvencesi kapsamında bulunan işçinin iş sözleşmesi işverence keyfi olarak feshedilemez. Feshin geçerli kabul edilebilmesi için işveren, İş K. m.18’e göre işçinin yeterliliğine veya davranışlarına ya da işletme, işyeri veya işin gereklerine ilişkin geçerli bir nedene dayanmak zorundadır. Ayrıca, geçerli nedenin bulunması da yetmemekte, işverenin İş K. m.19 hükmünde belirtilmiş olan fesih usulüne de uyması gerekmektedir. Aksi takdirde işçi, feshin geçersizliği iddiası ile feshe itiraz edip işe iadesini talep etme hakkına sahiptir.

### **A. Geçerli Nedenle Fesih**

Fesihte geçerli neden, *“haklı neden ağırlığında olmamakla birlikte, iş sözleşmesinin devam ettirilmesini son derece güçleştiren ve hatta olanaksız kılan hallerdir.”* şeklinde tanımlanmaktadır.<sup>142</sup> İş K. m.18’in gerekçesinde<sup>143</sup> *“Bu madde bakımından geçerli sebepler 25 inci maddede belirtilenler kadar ağırlıklı olmamakla birlikte, işin ve işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkileyen hallerdir. Bu nedenle, geçerli fesih için*

---

bkz. Yarg. 22. HD., T.22.06.2016, E.2016/16958, K.2016/18809; Yarg. 9. HD., T.27.04.2009, E.2009/10026, K.2009/11699, www.kazanci.com, E.T.:24.10.2017.

<sup>141</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.212; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.523; Centel, s.117; Süzek, s.597,598; Alpaut, “İş Sözleşmesinin Feshinde Sosyal Seçim Yükümlülüğü Mevcut Mudur?”, s.105; Senyen Kaplan, s.284; Ayrıca bkz. dipnot 140’taki Yargıtay kararları.

<sup>142</sup> Centel, s.58; Akyiğit, İşe İade, s.258.

<sup>143</sup> İş K.’nin gerekçesi için bkz. [https://tisk.org.tr/tr/e-yayinlar/is\\_kanunu\\_yenilenmis\\_4\\_baski/pdf\\_is\\_kanunu\\_yenilenmis\\_4\\_baski.pdf](https://tisk.org.tr/tr/e-yayinlar/is_kanunu_yenilenmis_4_baski/pdf_is_kanunu_yenilenmis_4_baski.pdf), E.T.:24.10.2017.

söz konusu olabilecek sebepler, işçinin iş görme borcunu kendisinden kaynaklanan veya işyerinden kaynaklanan sebeplerle ciddi bir biçimde olumsuz etkileyen ve iş görme borcunu gerektiği şekilde yerine getirmesine olanak vermeyen sebepler olabilecektir.” ifadeleriyle geçerli neden kavramı açıklanmıştır.

## 1. Geçerli neden kabul edilen haller

İş güvencesi kapsamında bulunan işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesinde nelerin geçerli neden kabul edileceği kanunda somut olarak ve sınırlı sayıda sayılmamıştır. Bunun yerine, İş K. m.18/1’de “*işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebep*” denilmek suretiyle genel bir düzenleme yapılmıştır. Bu hallerin geçerli neden kabul edilmesinde 158 Sayılı ILO Sözleşmesi’ndeki 4. maddeden yararlanılmıştır.<sup>144</sup>

Geçerli nedenler, işçiye ve işletmeye/işyerine ilişkin nedenler olarak sınıflandırılabilir. İşçiye ilişkin geçerli neden ya işçinin yeterliliğiyle ya da davranışlarıyla ilgili olmalıdır. İşçinin yeterliliğiyle ilgili geçerli fesih nedenleri İş K. m.18’in gerekçesinde örneklendirilmiştir. Buna göre; “*ortalama olarak benzer işi görenlerden daha az verimli çalışma<sup>145</sup>; gösterdiği niteliklerden beklenenden daha düşük performansla sahip olma, işe yoğunlaşmasının giderek azalması; işe yatkın olmama; öğrenme ve kendini yetiştirme yetersizliği; sık sık hastalanma<sup>146</sup>; çalışamaz duruma getirmemekle birlikte*

---

<sup>144</sup> Süzek, s.567.

<sup>145</sup> Yarg. 9. HD., T.18.03.2008, E.2008/27584, K.2008/5327, “...İşçinin performans ve verimlilik sonuçlarının geçerli bir nedene dayanak olabilmesi için objektif ölçütlerin belirlenmesi zorunludur. Performans ve verimlilik standartları işyerine özgü olmalıdır. Objektiflik ölçütü o işyerinde aynı işi yapanların aynı kurallara bağlı olması şeklinde uygulanmalıdır. Performans ve verimlilik standartları gerçekçi ve makul olmalıdır. Performans ve verimlilik sonuçlarına dayalı geçerli bir nedenin varlığı için süreklilik gösteren düşük veya düşme eğilimli sonuçlar olmalıdır. Koşullara göre değişen, süreklilik göstermeyen sonuçlar geçerli neden için yeterli kabul edilmeyebilir. Ayrıca performans ve verimliliğin yükseltilmesine dönük hedeflere ulaşamaması tek başına geçerli neden olmamalıdır, işçinin kapasitesi yüksek hedefler için yeterli ise ancak işçi bu hedefler için gereken gayreti göstermiyorsa geçerli neden söz konusu olabilir. Diğer taraftan, performans değerlendirilmesinde objektif olabilmek ve geçerli nedeni kabul edebilmek için, performans değerlendirme kriterleri önceden saptanmalı, işçiye tebliğ edilmeli, işin gerektirdiği bilgi, beceri, deneyim gibi yetkinlikler, işyerine uygun davranışlar ve çalışandan gerçekleştirilmesi beklenen iş ve kişisel gelişim hedeflerinde bu kriterler esas alınmalıdır. Bir başka anlatımla, çalışanın niteliği, davranışları ve sonuçta ulaştığı hedef önemli olmaktadır. Bu kriterler çalışanın görev tanımına, verimine, işverenin kurumsal ilkelerine, uyulması gereken işyeri kurallarına uygun olarak objektif ve somut olarak ortaya konmalı ve buna yönelik performans değerlendirme formları hazırlanmalıdır, işyerine özgü çalışanların performansının değerlendirileceği, Performans Değerlendirme Sistemi geliştirilmeli ve uygulanmalıdır.”, www.kazanci.com, E.T.: 07.01.2018.

*işini gerektiği şekilde yapmasını devamlı olarak etkileyen hastalık, uyum yetersizliği, işyerinden kaynaklanan sebeplerle yapılacak fesihlerde emeklilik yaşına gelmiş olma halleri*<sup>147</sup>” sınırlı sayıda olmamakla birlikte işçinin yeterliliği gerekçe gösterilerek gerçekleştirilecek işveren feshinde geçerli neden kabul edilebilecektir. Burada önem arz eden husus, işçinin kusuru olmasa dahi işçinin örneklerdeki gibi fiziki veya mesleki yetersizliğinin bulunması halinde geçerli fesihten söz edileceğidir.<sup>148</sup>

Yine, İş K. m.18’in gerekçesinde “*işverene zarar vermek*<sup>149</sup> ya da zararın tekrarı tedirginliğini yaratmak; işyerinde rahatsızlık yaratacak şekilde çalışma arkadaşlarından borç para istemek; arkadaşlarını işverene karşı kışkırtmak; işini uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmek; işyerinde iş akışını ve iş ortamını olumsuz etkileyecek bir biçimde diğer kişilerle ilişkilere girmek; işin akışını durduracak şekilde uzun telefon görüşmeleri yapmak; sık sık işe geç gelmek ve işini aksatarak işyerinde dolaşmak; amirleri veya iş arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermek, sıkça ve gereksiz yere tartışmaya girişmek gibi haller” işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli fesih nedenlerine örnek olarak gösterilmiştir.

---

<sup>146</sup> Yarg. 22. HD., T.28.01.2013, E.2013/590, K.2013/1158, “...Dosya içeriğine göre, davacının 08/02/1999-05/08/2011 tarihleri arasında davalı işyerinde işçi olarak çalıştığı, iş akdinin performansının düşük olması, sık sık viziteye çıkması ve raporlar alarak işyerine gelmemesi nedeniyle geçerli nedenle feshedildiği anlaşılmaktadır. Somut olayda, davacının sık sık rapor aldığı anlaşılmaktadır. Dairemizin yerleşik uygulamasına göre sık sık rapor alınması halinin iş sözleşmesinin feshi için geçerli sebep olarak kabul edilmektedir...”, www.kazanci.com, E.T.: 07.01.2018.

<sup>147</sup> Yarg. 22. HD., T.13.12.2013, E.2013/35129, K.2013/29245, “...Davacının iş sözleşmesi emekliliğe hak kazanması sebebi ile feshedilmiştir... Dairemizin yerleşik uygulaması işyeri personel yönetmelikleri ya da toplu iş sözleşmelerinde yaşlılık aylığına hak kazanma ve emeklilik hali genel ve objektif olarak uygulandığı taktirde fesih için geçerli sebep oluşturacağı yolundadır...Fesih tarihi itibarıyla davalı işyerinde norm kadro fazlası personel bulunup bulunmadığı, varsa emekliliğe hak kazananların objektif ve genel bir uygulama ile işten çıkarılıp çıkarılmadığının tesbiti bakımından, fesih tarihinde işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesi varsa dikkate alınmak suretiyle bilirkişi incelemesi yapılarak sonucuna göre karar verilmesi gerekirken, eksik incelemeyle yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...”, Aynı yönde bkz., Yarg. 22. HD., T.26.09.2013, E.2013/23655, K.2013/19912, www.kazanci.com, E.T.: 07.01.2018.

<sup>148</sup> Süzek, s.567,568.

<sup>149</sup> Yarg. 9. HD., T.27.04.2017, E.2016/26623, K.2017/7325, “...4857 Sayılı İş Kanununun 25 II- ( 1 ) bendinde, işverenin malı olan veya eli altında bulunan makine, tesisat, başka eşya ya da maddelere 30günlük ücreti tutarını aşacak şekilde zarar vermesi halinde işverenin haklı fesih imkânının bulunduğu hususu düzenlenmiştir. İşçinin kusursuz olduğunun ortaya çıkması halinde işverenin haklı ve geçerli fesih imkânı olmadığı gibi, işçinin kusuru belli bir yüzde ya da belli bir oran olarak saptanmışsa; zararın miktarı da bu kusur nispetinde azaltıldıktan sonra otuz günlük ücreti aşır aşmadığına bakılmalıdır. 30 günlük ücreti tutarında bir zarar yoksa iş sözleşmesinin feshi haklı neden olarak kabul edilmemelidir. Ancak 30 günlük ücretten az bir meydana gelmekle birlikte, işçinin bu davranışı işyerinde olumsuzluklara neden olmuş ve iş ilişkisinin sürdürülmesi işveren açısından önemli ölçüde beklenmez bir hal almış ise feshin geçerli nedene dayandığının kabulü gerekir...”, www.kazanci.com, E.T.: 24.01.2018.

İşçinin davranışının işveren açısından geçerli fesih nedeni olması için işçinin kusuru aranmaktadır.<sup>150</sup>

İşçinin yetersizliği ya da davranışının geçerli fesih nedeni olduğunun kabul edilebilmesi için işyerinde olumsuzluklara sebebiyet vermesi gerekmektedir. Yani, işçinin toplumsal veya etik açıdan hoş karşılanmayacak tutumu olsa bile, iş ilişkisi açısından olumsuz etki doğmamışsa geçerli fesih nedeninden söz edilemez.<sup>151</sup>

İşletmeye/işyerine ilişkin nedenler, işyerinin içinden veya dışından kaynaklanabilir. İşyeri dışından kaynaklanan nedenler; sürüm ve satış olanaklarının azalması, talep ve sipariş azalması, enerji sıkıntısı, ülkede yaşanan ekonomik kriz, piyasada genel durgunluk, dış pazar kaybı, hammadde sıkıntısı gibi nedenlerdir. İşyeri içinden kaynaklanan nedenlere ise; yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması, işyerinin daraltılması, yeni teknolojinin uygulanması, işyerlerinin bazı bölümlerinin iptal edilmesi, bazı iş türlerinin kaldırılması örnek olarak gösterilebilir.<sup>152</sup>

Feshin geçerli olduğunun söylenebilmesi için işyeriyle ilgili teknolojik yenilikler, yeniden yapılanma gerekleri veya ekonomik zorlukların, işverenin faaliyetini eskisi gibi devam ettirme olanağı bırakmaması, işçinin işinin ortadan kalkması veya işgücü fazlasının ortaya çıkması gerekmektedir.<sup>153</sup>

## **2. Geçerli nedenle fesih usulü**

İş sözleşmesini feshin geçerli kabul edilebilmesi için geçerli neden olması yetmemekte ve işverenin İş K. m.19'da belirtilen usule uyması gerekmektedir. Öncelikle, işverenin fesih nedeninin açık ve kesin şekilde belirtildiği fesih bildirimini yazılı olarak işçiye ulaştırması gerekmektedir.

İşveren, fesih nedenini genel ve muğlak ifadelerle belirtemeyeceği gibi, işçiye bildirdiği fesih nedenini sonradan yani yargılama aşamasında değiştiremez ve genişletemez.<sup>154</sup>

---

<sup>150</sup> Süzek, s.568.

<sup>151</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.503; Centel, s.85; Senyen Kaplan, s.280,281.

<sup>152</sup> Süzek, s.586.

<sup>153</sup> Süzek, s.592.

<sup>154</sup> Süzek, s.601; Akyiğit, İşe İade, s.272; Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, s.196; Narmanlıoğlu, s.509,510; Centel, s.125; Kılıçoğlu, "Çalışma Hakkı Kapsamında İş Güvencesi", s.1125; Engin, "İş Sözleşmesinin

Yargıtay önünde gelen bir uyuşmazlıkta “...İddia, savunma ve tanık anlatımlarından davacının işyerindeki bir başka çalışanla gönül ilişkisi içerisinde olduğu anlaşılmakta ise de, davalı fesih bu olguya dayanmamıştır. Buna rağmen mahkemece bu husus da göz önünde bulundurularak feshin haklı sebebe dayandığı kabul edilmiştir. Ancak mahkemenin fesih gerekçesini genişletmesi doğru değildir ...” şeklindeki ifadelerle bu hususu belirtmiştir.<sup>155</sup>

İşçinin hangi davranışının ya da hangi konudaki yetersizliğinin veya hangi işletmesel nedenin fesih için geçerli neden oluşturduğu işveren tarafından açıkça belirtilmelidir.<sup>156</sup> İşveren fesih bildiriminde birden fazla fesih nedeni de belirtebilir. Önemli olan bu nedenlerin aynı döneme denk gelmesi ve İş K. m.18’de belirtilen nedenlerden olmasıdır.<sup>157</sup>

İş sözleşmesini feshetmek isteyen işveren, işçinin savunmasını almak zorundadır. 158 Sayılı ILO Sözleşmesi m.7’de yalnızca işçinin verimi ve tutumu nedeniyle gerçekleşecek fesihlerde savunma alınması gerekliliği düzenlenmiştir. İş K. m.19’da da benzer şekilde işçinin verimi veya davranışı nedeniyle sözleşmesi feshedilecekse savunmasının alınması gerektiği belirtilmiştir. Sözleşme ve Kanunda yer alan işçinin verimi ifadelerinin işçinin yeterliliği/yetersizliği olarak anlaşılması gerektiği ifade edilmektedir.<sup>158</sup> Belirtmek gerekir ki; işveren tarafından, İş K.’nin 25. maddesinin II numaralı bendi uyarınca, “ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan davranışlar” sebebiyle gerçekleştirilen haklı nedenle fesihlerde, işverenin savunma alma zorunluluğu bulunmamaktadır.<sup>159</sup>

Fesih nedeni işçiden kaynaklanmıyorsa, yani işin, işyerinin veya işletmenin gereklerinden kaynaklanıyorsa işçinin savunmasının alınmasına gerek yoktur.<sup>160</sup>

---

Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, s.124; Güzel, “İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi”, s.87.

<sup>155</sup> Yarg. 22 . HD., T.08.04.2014, E.2013/7941, K.2014/7369, www.kazanci.com, E.T.:16.12.2018.

<sup>156</sup> Süzek, s.601.

<sup>157</sup> Akyiğit, İş İade, s.272; Centel, s.125.

<sup>158</sup> Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, s.196,197; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.529; Kılıçoğlu/Şenocak, s.413; Centel, s.127; Senyen Kaplan, s.288.

<sup>159</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.529; Senyen Kaplan, s.288; Süzek, s.602.

<sup>160</sup> Süzek, s.602; Kılıçoğlu/Şenocak, s.413; Centel, s.126; Yarg. 9. HD., T.22.10.2007, E.2007/17124, K.2007/30941, www.kazanci.com, E.T.: 04.03.2018.

Hem 158 Sayılı ILO Sözleşmesinde hem de Kanunda savunma alınması zorunluluğu düzenlenmişse de savunmanın nasıl alınacağı açıklanmamıştır. İşçinin savunmasının alınması usulüne ilişkin esaslar Yargıtay kararlarıyla şekillenmiştir.<sup>161</sup>

Yargıtay önüne gelen bir uyuşmazlıkta “...İşçinin savunması, sözleşmenin feshinden önce alınmalıdır. İşçi fesihden önce savunma vermeye davet edilmeli, davet yazısında davranışı nedeniyle işten çıkarma sebebi açık ve kesin bir şekilde belirtilmeli, makul bir süre önceden belirtilen yer, gün ve saatte hazır bulunması, bulunmadığı takdirde yazılı bir savunma verebileceğinin; bildirilen yerde belirtilen gün ve saatte hazır bulunmadığı ve de buna rağmen yazılı bir savunma vermediği takdirde savunma vermekten vazgeçmiş sayılacağıının kendisine hatırlatılması şarttır. Fesih bildiriyle birlikte veya fesihden sonra savunma istenmesi feshi geçersiz kılar. Keza, ihbar önel süreleri içinde savunma alınması da feshin geçersiz olması sonucunu doğurur...” şeklindeki ifadelerle savunma alınması usulüne açıklık getirmiştir.<sup>162</sup>

Değinilmesi gereken bir başka husus da sözleşmenin, fesih nedeninin ortaya çıkmasının ardından belirli bir süre içerisinde feshedilmesinin gerekip gerekmediğidir. Ne 158 Sayılı ILO Sözleşmesinde ne de Kanunda bu konuda açık bir düzenleme vardır. Ancak, öğretide, dürüstlük kuralına uygun bir şekilde, somut olayın özellikleri göz önünde bulundurularak feshin makul süre içerisinde yapılması gerektiği belirtilmektedir.<sup>163</sup> Yargıtay kararlarında da geçerli nedenle fesihte, İş K. m.26’daki hak düşürücü sürelerin işlemeyeceği ve makul süre içinde sözleşmenin feshedilebileceği kabul edilmektedir.<sup>164</sup>

## **B. Geçersiz Fesih**

İş K.’nin 18 ila 20. maddeleri gereğince, iş güvencesi kapsamında bulunan işçinin iş sözleşmesinin feshinin geçersizliğine sebebiyet veren iki neden bulunmaktadır.

---

<sup>161</sup> Engin, “İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”, s.122.

<sup>162</sup> Yarg. 9. HD., T.05.11.2015, E. 2015/22372, K. 2015/31331; Aynı yönde bkz. Yarg. 7.HD., T.15.11.2016, E.2016/15414, K.2016/19496, Yarg. 7. HD., T.30.04.2014, E.2014/2211, K.2014/9720, www.kazanci.com, E.T.: 18.03.2018.

<sup>163</sup> Akyiğit, İş İade, s.273; Akyiğit, s.331; Süzek, s.600; Centel, s.129; Gökteş, İş Güvencesi, s.34.

<sup>164</sup> Yarg. 9. HD., T.04.12.2017, E.2017/7367, K.2017/19706; Aynı yönde bkz. YHGK, T.22.11.2017, E.2015/9-2886, K.2017/1408; Yarg. 9. HD. T.2.2.2009, E.2008/9790, K.2009/1003, www.kazanci.com, E.T.: 04.03.2018.



Bunlardan birincisi, İş Kanununun aradığı anlamda bir geçerli nedenin bulunmaması; ikincisi ise, Kanunda belirtilen fesih usulüne uyulmamış olmasıdır.

### **1. Geçerli nedenin bulunmaması**

İş K. m.18/1’de öncelikle iş sözleşmesinin feshinde geçerli neden oluşturabilecek haller düzenlenmiş, ardından İş K. m.18/3’te sınırlı sayıda olmamakla birlikte geçerli fesih imkanı vermeyen haller belirtilmiştir. Bunlar; a)Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak; b)İşyeri sendika temsilciliği yapmak; c)Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip veya yükümlülüklerini yerine getirmek için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak; d)İrk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler; e)74 üncü maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek; f)Hastalık veya kaza nedeniyle 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık şeklinde sıralanabilir.

Kanun metninde yer alan bu geçersiz fesih nedenleri, 158 Sayılı ILO Sözleşmesi’nin 5. ve 6. maddelerinde sayılan ve geçerli neden teşkil etmeyen hususlarla paralellik göstermektedir.<sup>165</sup>

İş K. m.18/3’teki “özellikle” ibaresinden de anlaşılacağı üzere madde metnindeki geçerli neden oluşturmayan haller sınırlı sayıda değildir. Diğer bir deyişle, m.18/3’te belirtilmeyen başka bir nedene dayanarak iş sözleşmesinin feshinde her zaman geçerli nedenin olduğundan söz edilemez. İşveren tarafından fesih için ileri sürülen nedenin İş K. m.18/3’te sayılan nedenlerden olup olmadığı ve işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan bir neden olup olmadığı her somut olayın özelliği dikkate alınarak değerlendirilir. Bu değerlendirme sonucunda fesih nedeni m.18/3’te belirtilen nedenlerden biriye veya işçinin yeterliliğinden, davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanmıyorsa feshin geçersiz olduğuna karar verilir.

---

<sup>165</sup> Süzek, s.598; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.525; Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, s.194; Senyen Kaplan, s.285.

## 2. Geçerli nedenle fesih usulüne uyulmaması

Fesih bildirimının fesih nedenini açık ve kesin olarak içerecek şekilde yazılı olarak yapılması gerekliliği feshin geçerlilik koşuludur.<sup>166</sup> İşverenin fesih bildirimini yazılı olarak yapmaması ya da fesih bildirimini yazılı olsa bile fesih nedenini açık ve kesin olarak içermemesi halinde fesih geçersiz kabul edilmektedir.<sup>167</sup>

Bu husus Yargıtay kararlarında da “...4857 Sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesinde öngörülen yazılı şekil şartına uymamak feshi geçersiz kılar. Yazılı fesih bildiriminde, fesih açık ve kesin sebebinin gösterilmemesi, İş Kanunu'nun 20. maddesi anlamında feshin geçersizliği sonucunu doğurur. İşverenin fesih iradesi açık ve kesin olarak ortaya konmalıdır. Kullanılan ifade o kadar açık ve seçik olmalı ki, işçi açısından, iş sözleşmesinin sona erdirildiği açıkça anlaşılır olmalıdır. Fesih bildiriminde, sözleşmeyi sona erdirme iradesi yanında ayrıca, sona erme zamanı da yeteri kadar açık ve yanlış anlaşılmaya sebebiyet vermeyecek şekilde ifade edilmiş olmalıdır...” denilmek suretiyle açıkça vurgulanmaktadır.<sup>168</sup>

İşverenin, geçerli nedenle fesih için uyması gereken diğer bir usul şartı olan işçinin savunmasının alınması yükümlülüğüne yukarıda değinmiştik. İşverenin savunma alma yükümlülüğünü yerine getirmemesi ya da işçinin savunmasını almasına rağmen savunmayı Yargıtay kararlarında belirtilen usule uygun şekilde almaması da feshin geçersizliği sonucunu doğurmaktadır.<sup>169</sup>

---

<sup>166</sup> Aktay/Arıcı/Seneyen Kaplan, s.196; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.527,528; Süzek, s.602,603; Akyiğit, s.331; Seneyen Kaplan, s.288; Canbolat, T., “İşe İade Kararının Uygulanmasında Dürüstlük Kuralı” (Dürüstlük Kuralı), Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi – İstanbul Barosu, İş Güvencesi ve İşe İade Davaları, Kadir Has Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2010, s.89.

<sup>167</sup>Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.527,528; Süzek, s.601; Canbolat, Dürüstlük Kuralı, s.89; Yiğit, Y., “İş Hukukunda Geçersiz Fesih Kavramı ve Geçersiz Fesih Üzerine İşe İade Başvurusu Yapan İşçinin İşverence İşe Başlatılmaması ve Sonuçları”, (Geçersiz Fesih Kavramı), Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C.II, Beta, İstanbul, 2011, s.1150,1151; Kılıçoğlu, “Çalışma Hakkı Kapsamında İş Güvencesi”, s.1224; Güzel, “İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi”, s.88.

<sup>168</sup> Yarg. 9. HD., T.09.03.2015, E.2015/1884, K.2015/9628, www.kazanci.com, E.T.: 18.03.2018.

<sup>169</sup> Süzek, s.603; Aktay/Arıcı/Seneyen Kaplan, s.197; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.529; Centel, s.128; Akyiğit, İşe İade, s.273; Kılıçoğlu, “Çalışma Hakkı Kapsamında İş Güvencesi”, s.1125; Engin, “İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”, s.122; Yarg. 7.HD., T.15.11.2016, E.2016/15414, K.2016/19496, “...Dosya içeriğine göre davalı işverenin davacı işçinin iş sözleşmesini 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca davranışlarından kaynaklanan sebeplerle feshettiği, 19.01.2015 tarihli savunma talep yazısıyla görevlerinizde işyeri disiplini bozan hareketlerde bulunduğu, birim amirlerine karşı sürekli saygısız tutum ve davranışlarının çalışma ortamını bozup bu davranışlarında ısrarcı olduğunun diğer çalışanlara olumsuz örnek teşkil ettiği belirtilerek savunması talep edilmiş, bu tutanak

İş Kanununda ve 158 Sayılı ILO Sözleşmesi'nde, fesih nedeninin ortaya çıkmasından sonra feshin gerçekleştirilmesi için belirli bir süre öngörülmemesine rağmen, Yargıtay tarafından makul sürede sözleşmenin feshedilmesinin arandığını belirtmiştik. Bundan dolayı, fesih için geçerli bir neden olsa dahi, eğer işveren makul süre içerisinde sözleşmeyi feshetmezse fesih geçersiz kabul edilmektedir.

Yargıtayın önüne gelen bir uyuşmazlıkta, işçinin tehdit ve hakaret suçundan 07.09.2012 tarihinde şikayet edildiği gerekçe gösterilerek işveren tarafından iş sözleşmesi feshedilmiştir. Ancak, işçi hakkında şikayet konusu suçlarla ilgili 26.12.2013 tarihinde hükmün açıklanmasının geri bırakılması kararı verilmiş, iş sözleşmesi ise 20.02.2014 tarihinde feshedilmiştir. Yargıtay bu uyuşmazlıkta, olay tarihi ile fesih tarihi arasında geçerli fesih için makul sürenin geçtiğini gerekçe göstererek feshin geçersiz olduğuna karar vermiştir.<sup>170</sup>

Yine başka bir dava konusu olayda, işçinin iş sözleşmesi görev yaptığı süre içerisinde sık sık rapor alması, bu durumu alışkanlık haline getirmesi ve bunun işyerinde olumsuzluğa yol açması gerekçesiyle işveren tarafından 19.03.2013 tarihinde feshedilmiştir. Ancak, işçi en son 20.12.2012 tarihinde bir gün rapor almıştır. Yargıtay, somut uyuşmazlıkta raporun alındığı tarihten fesih tarihine kadar yaklaşık üç ay geçtiği ve fesih hakkının makul süre içinde kullanılmadığı gerekçesiyle feshin geçersiz olduğuna karar vermiştir.<sup>171</sup>

---

davacıya tebliğ edilememiş, davacının imzadan imtina ettiği davalı işyerinde çalışan ... isimli iki işçinin şahitliğinde tutanağa bağlanmışsa da davacı işçinin hangi davranışlarının feshine neden olduğu somut olarak belirlenmek suretiyle usulüne uygun şekilde savunmasının almadığı anlaşılmaktadır. Bu sebeplerle yapılan feshin geçersiz olduğu anlaşıldığından davanın kabulü yerine yazılı şekilde reddi hatalıdır.”, Aynı yönde bkz. Yarg. 9. HD., T.12.04.2010, E.2010/7476, K.2010/10020, www.kazanci.com, E.T.: 18.03.2018.

<sup>170</sup> Yarg. 9. HD., T.07.05.2015, E.2015/8629, K.2015/16642; Aynı yönde bkz. Yarg. 9. HD., T.02.10.2006, E.2006/17797, K.2006/25426, www.kazanci.com, E.T.: 18.03.2018.

<sup>171</sup> Yarg. 9. HD., 06.03.2014, E.2013/10777, K.2014/7376, Lexpera İçtihat Bankası, E.T:16.12.2018.

## İKİNCİ BÖLÜM

### FESHE KARŞI İTİRAZA İLİŞKİN TEMEL ESASLAR

#### I. FESHE KARŞI İTİRAZ

İş K. m.18’de sayılan şartları sağlayan ve iş güvencesi kapsamında bulunan işçiye, İş K. m.20’de, fesih bildiriminde neden gösterilmediği veya gösterilen nedenin geçerli bir neden olmadığı iddiası ile işe iade edilmek amacıyla feshe karşı itiraz etme hakkı tanınmıştır. Her ne kadar m.20’nin başlığı “fesih bildirimine itiraz ve usulü” olsa da burada teknik anlamda itirazdan bahsedilmemektedir. Kanun koyucu itiraz başlığı altında feshe karşı arabulucuya gidilmesini, dava açılmasını ya da özel hakeme başvurulmasını düzenlemiştir.<sup>172</sup>

İşçinin, feshe karşı itiraz etme usulünde İş Mahkemeleri Kanunu ile değişiklik meydana gelmiştir. İş Mahkemeleri Kanunu öncesinde işçi feshe karşı itirazını doğrudan dava açarak ya da özel hakeme başvurarak ileri sürebilmekteyken, İş Mahkemeleri Kanununun yürürlüğe girmesiyle işçinin doğrudan dava açma veya özel hakeme başvurma imkanı ortadan kalkmıştır. İşveren tarafından iş sözleşmesi feshedilen işçinin artık, öncelikle zorunlu olarak arabulucuya başvurması gerekmektedir.<sup>173</sup>

Tezimizde işçinin feshe karşı itiraz usulü (işe iade davası açma, arabulucuya ya da özel hakeme başvurma) ayrıntılı olarak incelenmeyecektir. Ancak İş Mahkemeleri Kanunu ile yapılan değişikliğe ve işçinin feshe itiraz ederken dikkat etmesi gereken noktalara kısaca değinilecektir.

#### A. 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunundan Önceki Dönem

İş K. m.20/1’in İMK m.11 ile değiştirilmeden önceki hali “*İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş*

<sup>172</sup> Centel, s.131.

<sup>173</sup> Senyen Kaplan, s.288; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.531,532; Süzek, s.288; Lokmanoğlu, S., “İş Mahkemeleri Kanunu Işığında Arabuluculuk Kavramı”, TAAAD, Ocak 2018, Y.9, S.33, s.877; Odaman, S./Karaçöp, E., “İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk Müessesesinin Bugünü ve Geleceğine İlişkin Genel Bir Değerlendirme”, (Genel Değerlendirme), Sicil, 2018, S.39, s.48; Demir, Ö., “İşe İade Davasında Yargılama”, Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Y.2017, C.22, S.37, s.290.

*mahkemesinde dava açabilir. ... taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülür.*” şeklindeydi. Buna göre; işe iade davası açmak isteyen işçinin, fesih bildirimının kendisine yazılı olarak tebliğinden itibaren bir ay içerisinde -Kanunun açık lafzı gereği feshin hüküm doğuracağı tarihten itibaren değil- dava açması ya da özel hakeme başvurması yeterliydi.<sup>174</sup> Bu bir aylık süre, hak düşürücü süre olup mahkeme tarafından resen göz önünde bulundurulmaktaydı.<sup>175</sup> İşçinin bir aylık sürede itirazda bulunmaması ise, itiraz hakkının ortadan kalkmasına ve iş sözleşmesinin feshinin geçerli hale gelmesine neden olmaktaydı.<sup>176</sup>

İşçinin, işe iade davasını, davalı gerçek veya tüzel kişinin davanın açıldığı tarihteki yerleşim yeri ya da işin veya işlemin yapıldığı yerdeki İş Mahkemesinde, İş Mahkemesinin olmadığı yerlerde ise genel yetkili olan Asliye Hukuk Mahkemesinde açması gerekmektedir.<sup>177</sup>

Bu dava kapsamında işçi, feshin geçersizliği iddiasıyla işe iadesini talep etmektedir. İşçinin işe iadesine karar verilmesi, fakat işveren tarafından işe başlatılmaması halinde hak kazanacağı boşa geçen süre ücreti ve iş güvencesi tazminatı feshin geçersizliğine bağlı alacak kalemleridir. Bu nedenle, işçinin feshe itiraz ederken bu alacak kalemlerini ayrıca talep etmemesi halinde dahi mahkeme, bu alacak kalemleri hakkında da karar vermelidir.<sup>178</sup> Bu husus Yargıtay kararlarında açıkça belirtilmiştir.<sup>179</sup>

---

<sup>174</sup> Canbolat, Dürüstlük Kuralı, s.87,88; Dava açma süresinin başlangıcıyla ilgili mevcut düzenlemenin isabetsiz olduğu ve ihbar süresi verilerek gerçekleştirilen fesihlerde dava açma süresinin ihbar süresinin bitiminden itibaren başlaması gerektiği yönündeki görüş için bkz. Güzel, “İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları (Eleştirel Bir Yaklaşım)”, s.289.

<sup>175</sup> Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat, s.533; Aktay/Arıcı/ Senyen Kaplan, s.197; Canbolat, Dürüstlük Kuralı, s.87; Güzel, “İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi”, s.90.

<sup>176</sup> Akyiğit, İşe İade, s.274; Güzel, “İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi”, s.91.

<sup>177</sup> Akyiğit, İşe İade, s.276,277.

<sup>178</sup> Çil, Ş., İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk ve 7036 Sayılı İ.M.K. Uygulaması Tazminat ve Alacaklarda Hesaplamalar İş Güvencesi, (İş Güvencesi), Yetkin, Ankara, 2018, s.391,392; Akyiğit, İşe İade, s.291; Günay, Yargıtay Uygulaması, s.105.

<sup>179</sup> Yarg. 22. HD., T.02.06.2014, E.2014/13777, K.2014/15712; Yarg. 9. HD., T.31.01.2013, E.2012/26496, K.2013/3782, www.kazanci.com, E.T: 08.07.2018; Yarg. 22 HD., T.16.01.2017, E.2016/33408, K.2017/67, Lexpera İçtihat Bankası, E.T.:16.12.2018.

İş K. m.20 uyarınca işçinin feshe itiraz etmesi halinde işveren, feshin geçerli bir nedene dayandığını ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi, feshin farklı bir sebebe dayandığını iddia ederse bu iddiasını ispatlamakla yükümlüdür.<sup>180</sup>

## **B. 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunundan Sonraki Dönem**

7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 11. maddesiyle, İş K. m.20/1’de değişiklik yapılarak iş sözleşmesinin geçersiz nedenle feshedildiğini iddia ederek dava açmak isteyen işçiye, dava şartı olarak arabulucuya başvurma zorunluluğu getirilmiştir.<sup>181</sup> Arabulucuya başvurma zorunluluğu getiren düzenlemenin, işveren karşısında güçsüz konumda olan işçiyi haklarından vazgeçmeye zorlayarak adaletsizliği artıracığı, işçiyi güvencesiz bırakacağı ve işçi ile işveren arasındaki eşitsizliği artıracığı, bu durumun hak arama hürriyetine ve Anayasaya aykırı olduğu iddiasıyla AYM’ye başvurulmuştur. Ancak AYM, mahkemelerin iş yükünün azaltılması ve adalete erişimin kolaylaştırılması amacıyla, kanun koyucunun takdir yetkisi kapsamında, arabulucuya başvurulmasını dava şartı olarak düzenleyebileceği, eşitlik ilkesinin arabuluculuk kurumunun temel özelliklerinden olması sebebiyle işçinin baskı altında olduğunun söylenemeyeceği, arabuluculuk sürecinin işleyişi ile sonuçları üzerinde tarafların iradelerinin egemen olduğu, anlaşmaya varılamaması halinde yargı yoluna gidilebileceği gerekçeleriyle söz konusu düzenlemenin Anayasaya aykırı olmadığı yönünde karar vermiştir.<sup>182</sup>

İş Mahkemeleri Kanununun hükümleri, genel olarak Resmi Gazetede yayımlanmasıyla 25.10.2017 tarihinde yürürlüğe girmişse de arabulucuya başvurma zorunluluğunu düzenleyen m.11 için İMK m.38-a’da özel bir yürürlük tarihi belirtilmiştir. Buna göre; işe iade davası açmadan önce arabuluculuğa başvurma zorunluluğu 01.01.2018 tarihi itibarıyla geçerlidir.<sup>183</sup> Kanunun Resmi Gazetede yayım tarihinden sonra 01.01.2018 tarihine kadar geçen süreçte ise zorunlu arabuluculuk söz konusu değildir.

---

<sup>180</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.540 vd.; Senyen Kaplan, s.291; Süzek, s.612; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.218; Centel, s.141; Akyiğit, İşe İade, s.304 vd.; Güzel, “İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi”, s.95.

<sup>181</sup> Çil, İş Güvencesi, s.19; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.532; Senyen Kaplan, s.288; Süzek, s.288; Lokmanoğlu, S., “İş Mahkemeleri Kanunu Işığında Arabuluculuk Kavramı”, TAAD, Ocak 2018, Y.9, S.33, s.877; Odaman, S./Karaçöp, E., “İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk Müessesesinin Bugünü ve Geleceğine İlişkin Genel Bir Değerlendirme”, (Genel Değerlendirme), Sicil, 2018, S.39, s.48.

<sup>182</sup> RG., 11.12.2018, 30622, AYM, T.11.07.2018, E.2017/178, K.2018/82.

<sup>183</sup> Kar, s.395.

İşçinin işe iade talebiyle arabulucuya başvurma hakkı da hak düşürücü süreye tabidir.<sup>184</sup> Kanunda yapılan değişiklikten önce işe iade talebi bulunan işçinin fesih bildiriminin kendisine yazılı olarak tebliğinden itibaren bir ay içerisinde dava açması gerekirken, bu defa aynı süre içerisinde arabulucuya başvurusu gerekmektedir.<sup>185</sup> Süresi içerisinde arabulucuya başvurmayan işçi, artık işe iade davası açma hakkını kaybeder, işveren tarafından yapılan fesih de geçerli bir feshin hüküm ve sonuçlarını doğurur.<sup>186</sup> Ancak, bir aylık arabulucuya başvuru süresinin aşılmış aşılmadığı arabulucu tarafından incelenmez. Hak düşürücü süre, dava açıldığında hakim tarafından dikkate alınır.<sup>187</sup>

İş K. m.20/1'e göre, arabulucuya başvurulması dava şartı olup, arabulucuya başvurulmaksızın açılan davalar, kanundaki emredici hüküm gereği başkaca bir işlem yapılmaksızın usulden reddedilir. Mahkeme, arabulucuya başvurulması dava şartı eksikliğinin giderilmesi için davacıya süre vermez.<sup>188</sup> Ancak, ret kararı usule ilişkin olup esasa bir etkisi olmadığından, kesinleşen ret kararının tebliğinden itibaren iki hafta içinde işçi tarafından arabulucuya başvurulması ve yeniden dava açılması mümkündür.<sup>189</sup>

İş K. m.20/1 uyarınca, arabuluculuk görüşmeleri sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir ya da özel hakeme başvurulabilir.<sup>190</sup> İki haftalık bu süre hak düşürücü süre niteliğindedir.<sup>191</sup> Bundan sonraki süreç, yine İş Mahkemeleri Kanunu ile yapılan değişiklikten öncesi gibi ilerlemektedir. Görevli ve yetkili mahkeme, itirazın içeriği, ispat yükü gibi hususlarda herhangi bir değişiklik bulunmamaktadır. Ancak, mahkeme

---

<sup>184</sup> Özkes, Ö., "İşe İade Taleplerinde Dava Şartı Olan (Zorunlu) Arabuluculuk", (Zorunlu Arabuluculuk), TBB Dergisi, S.138, s.291; Astarlı, M., "7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 4857 Sayılı İş Kanunu'nun İş Güvencesi Hükümlerinde Öngördüğü Değişikliklerin Değerlendirilmesi", (Değişikliklerin Değerlendirilmesi), Sicil, 2017, S.38, s.41; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.532.

<sup>185</sup> Kar, s.395; Demir, "İşe İade Davasında Yargılama", s.291; Özkes, Zorunlu Arabuluculuk, s.290; Lokmanoğlu, "İş Mahkemeleri Kanunu Işığında Arabuluculuk Kavramı", s.877.

<sup>186</sup> Astarlı, Değişikliklerin Değerlendirilmesi, s.41.

<sup>187</sup> Çil, İş Güvencesi, s.387; Kar, s.397; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.532.

<sup>188</sup> Detaylı bilgi için bkz. Çil, İş Güvencesi, s.26; Narmanlıoğlu, Ü., "İş Kanunu'nun İşçiye Güvence Sağlayan Feshin Geçersizliği Davasının Yeni Çerçevesi (İş Mahkemeleri Kanunu'nun Feshin Geçersizliği Davasında Yaptığı Değişiklikler)", (Yeni Çerçeve), Sicil, 2017, S.38, s.16; Lokmanoğlu, "İş Mahkemeleri Kanunu Işığında Arabuluculuk Kavramı", s.876.

<sup>189</sup> Detaylı bilgi için bkz. Odaman/Karaçöp, Genel Bir Değerlendirme, s.49,51; Narmanlıoğlu, Yeni Çerçeve, s.16,17.

<sup>190</sup> Odaman/Karaçöp, Genel Değerlendirme, s.51.

<sup>191</sup> Senyen Kaplan, s.289.

tarafından verilen karara karşı değişiklik öncesi istinaf ve temyiz yoluna başvurulabiliyor iken, değişiklikten sonra yalnızca istinaf yoluna başvurulabilmekte olup Bölge Adliye Mahkemesinin verdiği kararın kesin olduğu öngörülmüştür.<sup>192</sup>

## II. UYUŞMAZLIĞIN ARABULUCULUK GÖRÜŞMELERİNDE ÇÖZÜLMESİ

İş sözleşmesinin geçerli bir neden olmaksızın feshedildiği iddiasıyla işe iade talebi bulunan işçi ile işveren arasında arabuluculuk görüşmeleri sonunda anlaşma sağlanabilir. Taraflarca yapılacak anlaşmanın geçerli olması, İş K. m.21/7 gereğince belirli içerikte yapılmasına bağlı kılınmıştır.Burada dikkat çeken nokta, arabuluculuk sonunda düzenlenen anlaşma belgesinin içeriğiyle mahkeme veya özel hakemin verdiği işe iade kararının içeriğinin aynı olmasıdır.<sup>193</sup>

İş K. m.21/7'ye göre taraflar, arabulucu huzurunda işçinin işe başlatılması konusunda anlaşmaları halinde anlaşma belgesinde işçinin işe başlama tarihini, en çok dört aya kadarki boşta geçen süre ücretinin ve işçinin işe başlatılmaması durumunda ödenecek iş güvencesi tazminatının parasal miktarını belirtmek zorundadırlar. Bu hususların taraflarca belirlenmemesi halinde kanun koyucu son tutanağın anlaşma sağlanamadığı şeklinde düzenleneceğini belirtmiştir.<sup>194</sup>

İşçinin işe başlatılacağı tarih “birkaç hafta sonra” ya da “istediği zaman” gibi muğlak ifadelere yer verilmeksizin açık bir şekilde anlaşma belgesinde belirtilmelidir.<sup>195</sup>

Anlaşma belgesi düzenlenirken, boşta geçen süre ücreti ve iş güvencesi tazminatının belirlenmesinde dava sonucunda mahkeme tarafından uyulacak emredici nitelikteki alt ve üst sınırların arabuluculukta da geçerli olup olmadığı tartışmalıdır. Bir görüşe göre;

---

<sup>192</sup> Çil, İş Güvencesi, s.78; Özekes, M., “7036 Sayılı Kanunla Yapılan Değişikliklerin İşe İade Davasının Niteliği ve İcrasına Etkisi”, (Değişikliklerin Etkisi), Sicil, 2018, S.39, s.65; Narmanlıoğlu, Yeni Çerçeve, s.11; Esasen temyiz düzeyinde verilen kararların, iş hukukunun gelişimini sağladığı ve kanun koyucuya yol gösterdiği, fesih bildirimine itirazın İş Hukukunun en temel ve dinamik konularından olduğu da göz önünde bulundurulduğunda mevzuatın yorumlanması ve uygulanmasında meydana gelebilen görüş ayrılıklarının giderilerek yargı organları arasında içtihat birliğinin sağlanabilmesi için Yargıtay Özel Dairelerinin konuya ilişkin içtihadına ihtiyaç olduğu, bu nedenle işe iade kararlarının istinaf sonucu kesinleşmesinin isabetsiz olduğu yönündeki görüş için bkz. Güzel, A., “İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağı Hakkında Bazı Aykırı Düşünceler!...”, Çalışma ve Toplum, 2016/3, S.50, s.1140,1141.

<sup>193</sup> Özekes, Zorunlu Arabuluculuk, s.300.

<sup>194</sup> Odaman/Karaçöp, Genel Değerlendirme, s.51; Özekes, Değişikliklerin Etkisi, s.65; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.534.

<sup>195</sup> Çil, İş Güvencesi, s.44.



İş K. m.21/son fıkra hükmünün mutlak emredici olduğu göz önünde bulundurularak, anlaşma belgesinde boşa geçen süre ücreti belirlenirken en çok dört aylık ücret, iş güvencesi tazminatı belirlenirken en az dört, en çok sekiz aylık ücret sınırlamasına uyulmalıdır.<sup>196</sup> Zira, İş K. m.21/7’de anlaşma belgesinin içeriğinin kapsamı belirlenirken, boşa geçen süre ücreti tutarının düzenlendiği üçüncü fıkra ve iş güvencesi tazminatı tutarının düzenlendiği birinci fıkra atıf yapılmıştır.<sup>197</sup> İş Mahkemeleri Kanununun Tasarı Taslağında İş K. m.21/son fıkra hükmüne “*Arabuluculuk huzurunda anlaşmaya varılması hali saklı kalmak kaydıyla*” ibaresi eklenilmesi öngörülmesine rağmen Kanun metninde bu ibareye yer verilmemesi de bu görüşün diğer bir dayanağıdır.

Diğer görüşe göre ise; taraflar, serbest iradeleri ile anlaşmayı tercih ettiklerine göre boşa geçen süre ücretinin ve iş güvencesi tazminatının miktarını emredici hükümler ile bağlı olmaksızın Kanundakinden daha az ya da daha fazla olacak şekilde belirleyebilirler.<sup>198</sup>

Kanaatimizce, birinci görüş daha isabetlidir. Zira, bize göre de, kanun koyucunun iradesi arabuluculuk aşamasında emredici hükümler ile bağlı olunmayacağı yönünde olsaydı taslakta yer alan “*Arabuluculuk huzurunda anlaşmaya varılması hali saklı kalmak kaydıyla*” ibaresinin kanunlaşması gerekirdi.

Tartışmaya mahal veren başka bir konu da, tarafların işe iade yerine doğrudan iş güvencesi tazminatı ve boşa geçen süre ücreti ödenmesi konusunda anlaşıp anlaşamayacakları noktasındadır. Öğretide bir görüş tarafından, tarafların işçinin işe başlaması konusunda anlaşmamaları ancak boşa geçen süre ücretiyle iş güvencesi tazminatına ilişkin anlaşmaları halinde işçinin yine de işe iade davası açabileceği belirtilmektedir. Çünkü, Kanunda işe başlatmama konusunda anlaşmaya dair bir düzenleme bulunmamaktadır ve işçinin hak düşürücü süre içerisinde dava açma hakkından feragat etmesi mümkün değildir. İşçinin açtığı dava sonucunda mahkeme tarafından işe iade kararı verilir de işçi işe başlatılırsa anlaşma tutanağına göre kendisine

---

<sup>196</sup> Kar, s.368.

<sup>197</sup> Çil, İş Güvencesi, s.54.

<sup>198</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.536.

ödenen iş güvencesi tazminatını işverene iade eder.<sup>199</sup> Diğer görüşe göre ise, arabuluculukta taraf iradeleri ön planda olduğundan yalnızca parasal sonuçlara ilişkin anlaşma geçerli olarak yapılabilir.<sup>200</sup> Aynı sonuca varan başka bir görüş de, Kanunda açıkça belirtilmese bile tarafların işçinin işe başlatılmaması konusunda anlaşabileceklerini, bu durumda işveren feshinin ortadan kaldırılarak ikale yoluyla iş sözleşmesinin sonlandırılmasını kararlaştırabileceklerini ve sonuçlarını da serbestçe belirleyebileceklerini savunmaktadır.<sup>201</sup>

Eklemek gerekir ki; taraflar arabuluculuk görüşmelerinde anlaşmışlarsa, artık işçinin işverene on işgünü içerisinde işe başlama başvurusu yapması ve işverenin işe başlatılmak üzere işçiyi işe davet etmesi gibi koşullar aranmaksızın, işverenin anlaşmada belirlenen tarihte işçiyi işe başlatması ve boşa geçen süre ücretini ödemesi gerekmektedir.<sup>202</sup> İşveren, anlaşmada kararlaştırılmasına rağmen işçiyi işe başlatmazsa, anlaşmada belirlenmiş iş güvencesi tazminatını ödemekle yükümlü olur.<sup>203</sup> İşçinin kararlaştırılan tarihte işe başlamaması hâlinde ise, İş K. m.21/7 uyarınca fesih geçerli hâle gelir ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.<sup>204</sup>

İşverenin anlaşma belgesinde belirlenen boşa geçen süre ücreti ve iş güvencesi tazminatını ödememesi durumunda 6325 Sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu<sup>205</sup> m.18/2'ye göre taraflar sulh hukuk mahkemesine başvurarak anlaşma belgesine icra edilebilirlik şerhi verdirebilirler. Bu halde, anlaşma belgesi, ilâm niteliğinde belge sayılır. İMK'nin 24. maddesiyle HUAK m.18'e eklenen ek fıkra uyarınca anlaşma belgesi taraflarla birlikte avukatları tarafından da imzalanmışsa icra edilebilirlik şerhi aranmaksızın ilam niteliğinde belge sayılır. Taraflardan birinin veya her ikisinin avukatı olmaksızın arabuluculuk faaliyetinin yürütülmesi ve anlaşma

---

<sup>199</sup> Çil, İş Güvencesi, s.39,40.

<sup>200</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.535.

<sup>201</sup> Astarlı, Değişikliklerin Değerlendirilmesi, s.50.

<sup>202</sup> Astarlı, Değişikliklerin Değerlendirilmesi, s.50; Senyen Kaplan, s.290; Kurt, R., İş Yargısında "Arabuluculuk", TBB Dergisi, 2018, S.135, s.436,439.

<sup>203</sup> Astarlı, Değişikliklerin Değerlendirilmesi, s.50.

<sup>204</sup> Çil, İş Güvencesi, s.45; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.534; Senyen Kaplan, s.291; Süzek, s.608.

<sup>205</sup> RG., 22.06.2012, 28331.

sağlanması halinde belgenin ilam niteliği taşıması için icra edilebilirlik şerhi alınması gerekmektedir.<sup>206</sup>

Öğretideki bir görüşe göre; ilam niteliğindeki anlaşma belgesi ile ilamlı icra takibi başlatılarak anlaşma belgesinde belirlenen iş güvencesi tazminatı ve boşta geçen süre ücreti miktarları talep edilebilir.<sup>207</sup> Her ne kadar, anlaşma belgesinde işçinin işe başlayacağı tarih belli olduğu için, ayrıca işe başlama başvurusuna gerek olmasa da işçinin belirlenen tarihte işe başlayıp başlamadığı taraflar arasında uyuşmazlık yaratabilir.<sup>208</sup> Bu nedenle, anlaşma belgesinde belirlenen iş güvencesi tazminatının talep edilebilirliği, işçinin belirlenen tarihte işe başlamak istemesine rağmen, işveren tarafından işe başlatılmaması şartına bağlı olduğundan, anlaşma belgesindeki miktarların ilamlı icraya konulması kanaatimizce mümkün değildir.

Belirtmek gerekir ki; İMK m.24/5'e göre, taraflar arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmıştı takdirde, üzerinde anlaşmışları hususlar hakkında bundan sonra dava açamazlar.<sup>209</sup> Arabuluculuk görüşmelerinde uyuşmazlığın çözümüyle ilgili düzenlenen anlaşma belgesi, taraflar açısından kesin hüküm gibi sonuç doğurur.<sup>210</sup>

### **III. UYUŞMAZLIĞIN ARABULUCULUK GÖRÜŞMELERİNDE ÇÖZÜLEMESİ**

İşçi ve işveren, arabuluculuk görüşmeleri sonunda anlaşamayabilirler. Tarafların arabuluculuk görüşmelerine katılmaması ya da arabuluculuk görüşmelerinde taleplerle ilgili anlaşamaması nedeniyle görüşmeler başarısızlıkla sonuçlanabilir.<sup>211</sup> Bu iki anlaşamama nedeninin sonuçları bakımından bir fark bulunmaktadır. İMK m.3/12'ye göre, anlaşma olmamasının nedeni, taraflardan birinin geçerli bir mazeret göstermeksizin ilk görüşmeye katılmaması ise, arabuluculuk faaliyetinin sona ermesi halinde görüşmeye katılmayan taraf, davada kısmen veya tamamen haklı çıksa bile, yargılama giderinin tamamından sorumlu tutulur. Ayrıca, bu taraf lehine vekalet

---

<sup>206</sup> Odaman/Karaçöp, Genel Değerlendirme, s.48.

<sup>207</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. Özkes, Değişikliklerin Etkisi, s.69 vd.; Kurt, İş Yargısında "Arabuluculuk", s.437.

<sup>208</sup> Kar, s.509.

<sup>209</sup> Çil, İş Güvencesi, s.47; Senyen Kaplan, s.291

<sup>210</sup> Demir, "İşe İade Davasında Yargılama", s.300.

<sup>211</sup> Özkes, Zorunlu Arabuluculuk, s.310.

ücretine hükmedilmez. Her iki tarafın da ilk görüşmeye katılmaması nedeniyle sona eren arabuluculuk görüşmeleri üzerine açılacak davalarda ise, taraflar yaptıkları yargılama giderlerine kendileri katlanırlar.<sup>212</sup>

Geçerli bir mazeret göstermeksizin ilk görüşmeye katılmayarak arabuluculuk faaliyetinin sona ermesine neden olan tarafın, davada kısmen veya tamamen haklı çıksa bile, yargılama giderlerinin tamamından sorumlu olacağına ilişkin düzenlemenin, işçinin aşırı dava masrafiyle karşı karşıya bırakılmasına ve hakkını aramaktan vazgeçmesine sebebiyet vereceği, bu durumun hak arama özgürlüğünün özüne dokunduğu ve Anayasaya aykırı olduğu iddiasıyla AYM'ye başvurulmuştur. AYM ise, söz konusu düzenlemenin keyfi şekilde arabuluculuk sürecini sekteye uğratabilecek davranışları engellemeyi ve arabuluculuk kurumuna işlerlik kazandırmayı amaçladığı, hak arama hürriyetinin özüne dokunmadığı ve Anayasaya aykırı olmadığı gerekçesiyle düzenlemeyi iptal etmemiştir.<sup>213</sup>

Hangi sebeple olursa olsun, taraflar anlaşamadığı takdirde arabulucu, arabuluculuk faaliyetini sona erdirir ve son tutanağı düzenleyerek durumu derhâl arabuluculuk bürosuna bildirir.

İş sözleşmesinin feshinin geçerli nedene dayanmadığını iddia eden işçi ve işveren arasında gerçekleşen arabuluculuk görüşmelerinde uyuşmazlık çözülemezse işçi, bu kez de işveren ile aralarında anlaşmışlarsa özel hakeme başvurarak veya dava açarak feshe itirazına karşı sonuç elde etmek durumundadır.

### **A. Özel Hakeme Başvurusu**

Arbuluculuk görüşmelerinde olumlu sonuç elde edilemediği takdirde dava açmak yerine arabuluculuktaki son tutanağın düzenlenmesinden itibaren iki hafta içinde özel hakeme başvurulabilir. Ancak, özel hakeme başvurulabilmesi tarafların anlaşmasına bağlıdır. Anayasa Mahkemesinin iptal kararından<sup>214</sup> önce toplu iş sözleşmesinde hüküm olması halinde de uyuşmazlık özel hakeme başvurularak çözülebiliyordu. İş K. m.20/1'deki "toplular iş sözleşmesinde hüküm varsa" ibaresi Anayasa m.36'da düzenlenen

---

<sup>212</sup> Odaman/Karaçöp, Genel Değerlendirme, s.52,53; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.65.

<sup>213</sup> RG., 11.12.2018, 30622, AYM, T.11.07.2018, E.2017/178, K.2018/82.

<sup>214</sup> RG., 24.11.2007, 26710, AYM, T.19.10.2005, E.2003/66, K.2005/72.

hak arama hürriyetine aykırı bulunduğu için iptal edilmiştir.<sup>215</sup> Bu nedenle, artık toplu iş sözleşmesinde bulunan hüküm gerekçe gösterilerek özel hakeme başvurulması mümkün değildir.

İşçi ve işverenin, uyuşmazlığın özel hakeme götürülerek çözülebileceği hususunda anlaşmaları halinde, işçinin yine de dava yoluna başvurup başvuramayacağı tartışmalıdır. Bir görüşe göre; taraflar, özel hakeme başvurma konusunda anlaşmışlarsa, işçinin bundan sonra işe iade talebiyle mahkemeye başvurması mümkün değildir.<sup>216</sup> Diğer bir görüşe göre ise; özel hakeme başvurma imkanı, işçinin dava açma hakkını ortadan kaldırmaz. Bu hak, işçiye tanınan alternatif bir imkandır.<sup>217</sup>

İş K. m.20/1'in lafzı “...iş mahkemesi yerine özel hakeme de götürülebilir.” şeklinde olup Kanunda açıkça “götürülür” değil de “götürülebilir” denildiğinden kanımızca özel hakeme gitme konusunda anlaşılabilir bile işçi dava açma hakkına da sahiptir.

Kanunda tarafların özel hakeme başvurulabileceği yönündeki anlaşmayı ne zaman yapacağı açıklanmamıştır. Öğretide, iş sözleşmesi yapılırken ya da sözleşmenin devamı süresince özel hakeme başvurulabileceği yönünde yapılan anlaşmanın geçersiz olduğu belirtilmektedir.<sup>218</sup> Yargıtay kararlarında da, iş sözleşmesinin kurulması veya devamı sırasında yapılan özel hakem anlaşması, işçinin serbest iradesini yansıtmaması nedeniyle geçersiz kabul edilmiştir.<sup>219</sup> İş Mahkemeleri Kanunu ile işe iade davası açmak için arabulucuya başvurma zorunluluğu getirilmeden önce, tarafların, ancak iş sözleşmesinin feshinin işçiye bildirilmesinden sonraki bir ay içerisinde yaptıkları anlaşma geçerli kabul edilmekteydi.<sup>220</sup> Zorunlu arabuluculuk uygulamasına geçilmesinden sonra, kanaatimizce arabuluculuk sürecinde veya uyuşmazlığın

---

<sup>215</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.538, dipnot 1653; Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, s.197,198; Centel, s.156,157.

<sup>216</sup> Süzek, s.609.

<sup>217</sup> Özcan, s.236, 237.

<sup>218</sup> Süzek, s.609; Centel, s.159; Manav, E., “İş Hukukunda Feshe İtiraz Davasının Şartları ve Yargılama Usulü”, (Yargılama Usulü), TAAD, 2010, C.1, S.1, Y.3, s.266; Kar, Yargıtay Uygulamaları, s.437; Senyen Kaplan, s.289.

<sup>219</sup> Yarg. 22. HD., T.20.09.2011, E.2011/215, K.2011/295; Yarg. 22. HD., T.27.01.2012, E.2011/5217, K.2012/727; Yarg. 9. HD., T.26.05.2008, E.2008/10997, K.2008/12660, Lexpera İçtihat Bankası, E.T.:11.07.2018.

<sup>220</sup> Akyiğit, s.334.

çözülememesinden sonraki iki haftalık dava açma süresinde özel hakem anlaşmasının geçerli olarak yapılabileceğini kabul etmek gerekir.

Taraflar arasındaki özel hakeme başvurma anlaşmasının ne şekilde yapılabileceğine dair özel bir düzenleme olmadığından bu anlaşmanın yazılı veya sözlü şekilde yapılabileceği kabul edilmektedir.<sup>221</sup>

Özel hakemin uyuşmazlık hakkında verdiği karar kesin olup bu karara karşı kanun yolu kapalıdır.<sup>222</sup>

## **B. Dava Açılması**

Arbuluculuk görüşmeleri sonunda işveren ile anlaşamayan işçi, İş K. m.20/1'e göre arabulucu tarafından son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açabilir. Mahkeme, yaptığı yargılama sonunda feshin geçerli olduğuna kanaat getirdiğinde açılan davayı reddedecek, feshin geçersiz olduğuna kanaat getirdiğinde ise davayı kabul edecektir.

### **1. Davanın reddi**

İşçi tarafından açılan işe iade davasında yapılan yargılama neticesinde birden fazla farklı nedenle dava reddedilebilir. Mahkeme tarafından verilecek ret kararının nedenlerinden ilki, davanın hak düşürücü süre içerisinde açılmamış olmasıdır.<sup>223</sup> Zira, İş K. m.20/1'e göre, arbuluculuk görüşmeleri sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, işçinin son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde dava açması gerekmektedir. Bu süre, hak düşürücü nitelik taşıdığından mahkeme, davanın iki hafta içerisinde açılıp açılmadığını resen inceleyerek süresinde açılmayan davanın reddine karar verir. Yine, daha önce de belirttiğimiz üzere, işçinin bir aylık hak düşürücü süre içerisinde arabulucuya başvurup başvurmadığı da dava aşamasında hakim tarafından resen inceleneceğinden, arabulucuya başvuru süresinin aşılması halinde de mahkeme tarafından davanın reddine karar verilir.

---

<sup>221</sup> Akyiğit, İşe İade, s.280; Özcan, s.237.

<sup>222</sup> Akyiğit, İşe İade, s.280; Özcan, s.237.

<sup>223</sup> Çil, Ş., "Kesinleşen İşe İade Davasının Sonuçları", Ankara Barosu Dergisi, Kış 2008, Y.66, S.1, s.44; Kar, s.448.

İşçinin açtığı işe iade davasının, arabulucuya başvuruda ya da dava açılmasındaki hak düşürücü sürelerle uyulmaması nedeniyle reddedilmesi daha sonra açılacak kıdem ve ihbar tazminatı talepli dava için olumsuz sonuç doğurmaz.<sup>224</sup>

İşe iade davasının reddedilmesinin ikinci nedeni, işçinin iş güvencesinden yararlanma koşullarını sağlamaması olabilecektir.<sup>225</sup> İşçi, İş K. m.18'deki koşullardan herhangi birini sağlamıyorsa mahkeme fesih nedeninin geçerli olup olmadığını hiç incelemeyebilir ve davayı reddeder.

Mahkeme, davanın süresi içerisinde açıldığını ve işçinin iş güvencesi kapsamında olduğunu tespit ettikten sonra davanın esasına girerek, işveren tarafından bildirilen fesih nedeninin geçerli neden olup olmadığını inceler. İşte, işe iade davasının reddedilebileceği diğer neden de, fesih nedeninin mahkeme tarafından geçerli kabul edilmesidir. Mahkeme tarafından, işverenin iş sözleşmesini feshederken göstermiş olduğu nedenin geçerli neden kabul edilmesi halinde, işveren sadece geçerli bir feshin hukuki sonuçlarından sorumlu olur.

Feshin geçerli nedenle yapıldığının kabul edilmesiyle, taraflar arasındaki iş sözleşmesi de fesih tarihinde sona ermiş sayılır.<sup>226</sup> Davanın, esasa girilerek geçerli neden bulunduğu tespit edilmesinin ardından işçinin ihbar ve kıdem tazminatı taleplerini olumsuz olarak etkilemez.<sup>227</sup> Bu durumda işçi, daha önce ödenmemişse ve diğer şartları da sağlıyorsa ihbar ve kıdem tazminatını talep edebilir.<sup>228</sup> Yargıtay, kıdem tazminatı talebiyle ilgili önüne gelen bir uyuşmazlıkta, daha önce açılan işe iade davasının, iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedilmesinden ötürü yerel mahkemece reddedildiği durumda, işçinin kıdem tazminatı talebinin kabul edilmesi gerektiğini belirtmiştir.<sup>229</sup>

---

<sup>224</sup> Çil, “Kesinleşen İşe İade Davasının Sonuçları”, s.44.

<sup>225</sup> Kar, s.448.

<sup>226</sup> Güzel, “İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi”, s.102.

<sup>227</sup> Çil, “Kesinleşen İşe İade Davasının Sonuçları”, s.44.

<sup>228</sup> Süzek, s.618,619; Akyiğit, İşe İade, s.314; Güzel, “İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi”, s.102.

<sup>229</sup> Yarg. 9. HD., T.13.02.2017, E.2015/7834, K.2017/1694, Lexpera İçtihat Bankası, E.T.: 14.12.2018.

Yine, işçinin hak etmiş olmakla birlikte kendisine ödenmeyen fazla çalışma, ulusal bayram genel tatil, hafta tatili, yıllık izin ücreti gibi işçilik alacakları varsa, işçinin bu alacaklarını da talep hakkı bulunmaktadır.<sup>230</sup>

## **2. Davanın kabulü**

İş K. m.21/1 gereğince mahkeme, iş sözleşmesi feshedilirken işveren tarafından neden gösterilmediğini veya gösterilen nedenin geçerli olmadığını tespit etmesi halinde davanın kabulüne karar verir. Ayrıca, her ne kadar Kanunda açıkça belirtilmese de fesih bildiriminin yazılı biçimde, fesih nedenini açık ve kesin olarak içerecek şekilde yapılması feshin geçerlilik koşulu olduğundan, fesih usulüne uyulmamış olması halinde de işçi tarafından açılan davanın kabulüne karar verilir.<sup>231</sup> Yine, işçinin savunması usulüne uygun şekilde alınmadan iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde, işçi tarafından açılan işe iade davası kabul edilir.<sup>232</sup>

Mahkemece işe iade davasının kabulü halinde; “Davacı tarafça açılan davanın kabulü ve davalı tarafça yapılan feshin geçersizliğinin tespiti ile davacının işe iadesine; davacının süresi içindeki başvurusuna rağmen işverence işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının çalıştığı süre ve fesih sebebi de dikkate alınarak takdiren ... aylık brüt ücreti olarak belirlenmesine; davacının süresi içinde başvurması halinde kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aylık ücret ve diğer hakların davalıdan alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin tespitine” şeklinde hüküm kurulmaktadır.<sup>233</sup>

Şu halde, davanın kabul edilmesinin ilk sonucu feshin geçersizliğinin tespiti olacaktır.

### **a. Feshin geçersiz kabul edilmesi**

Mahkeme tarafından tespit edilen feshin geçersizliği, kendine özgü bir geçersizlik hali olup burada mutlak bir geçersizlik söz konusu değildir.<sup>234</sup> Nitekim, feshin geçersizliği

---

<sup>230</sup> Centel, s.161,162; Özcan, s.251; Akyiğit, İşe İade, s.314.

<sup>231</sup> Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, s.196; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.527,528; Akyiğit, s.331.

<sup>232</sup> Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, s.197; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.537; Centel, s.128; Akyiğit, İşe İade, s.273.

<sup>233</sup> İzmir BAM 7. HD., T.05.03.2018, E.2018/352, K.2018/429; Aynı yönde bkz. Ankara BAM 5. HD., T.23.05.2018, E.2018/1140, K.2018/1315, www.kazanci.com; E.T.:14.12.2018.

<sup>234</sup> Süzek, s.620; Centel, s.162,163; Yiğit, Geçersiz Fesih Kavramı, s.1160,1161.



kararının tebliği üzerine, on işgünü içinde işçinin işverene işe başlamak amacıyla başvurmaması halinde, İş K. m.21/6'ya göre fesih geçerli hale gelir.

Geçersizliğe ilişkin mahkeme kararı tespit niteliği taşıdığından, ilamlı icra takibine konu olamaz.<sup>235</sup>

Feshin geçersizliğine karar verilmesiyle taraflar arasındaki iş ilişkisi doğrudan devam etmez, bunun için tarafların davranışlarına ihtiyaç vardır.<sup>236</sup> Feshin geçersizliği kararı üzerine işçinin süresi içerisinde işverene başvurması ve işverenin süresi içerisinde işçiyi işe başlatması halinde, taraflar arasındaki iş ilişkisinin kesintisiz olarak devam ettiği kabul edilir.<sup>237</sup> Ancak, işveren işçiyi işe başlatmak yerine iş güvencesi tazminatını ödemeyi tercih ederse, feshin geçersizliği kararı verilmesine rağmen taraflar arasındaki iş ilişkisi sona erer.

## **b. İşe iade kararı verilmesi**

Mahkeme feshin geçersiz olduğunu tespit ettiğinde işçinin işe iade edilmesine de karar verir. Aşağıda işe iade kararının niteliği, işe iade kararının alacak davasıyla ilişkisi, işe iade kararının kesinleşmesi ve tebliği incelenecektir.

### **aa. İşe iade kararının niteliği**

Mahkeme ya da özel hakem tarafından verilen işe iade kararı tespit niteliği taşımaktadır. Zira, işçi açtığı işe iade davası ile feshin geçersizliğinin ve işverenle arasındaki iş ilişkisinin sona ermediğinin tespitini talep etmektedir.<sup>238</sup> İş güvencesi tazminatı ve boşta geçen süre ücreti ise asıl talebe bağlı ikincil ve zorunlu unsurlardır.<sup>239</sup>

İş K. m.21'in lafzı "*İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin*

<sup>235</sup> Detaylı bilgi için bkz. aşağıda "aa. İşe iade kararının niteliği" başlıklı bölüm.

<sup>236</sup> Centel, s.162,163; Narmanlıoğlu, s.521,522.

<sup>237</sup> Süzek, s.621; Yiğit, Geçersiz Fesih Kavramı, s.1161; Yarg. 9. HD., T.12.04.2005, E.2004/18066, K.2005/12952, "...Davacı işçinin iş sözleşmesinin 24.4.2003 tarihinde geçerli bir nedene dayanmaksızın feshedildiği dosya içindeki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. Ardından açılan işe iade davasında feshin geçersizliğine karar verilmekle iş ilişkisi kesintisiz devam eder...", www.kazanci.com, E.T:24.08.2018.

<sup>238</sup> Manav, Yargılama Usulü, s.263; Günay, C. İ., "Geçersiz Feshin Hukuki Sonuçlarına İlişkin Yargıtay Uygulaması", (Yargıtay Uygulaması), Yargıç Güven Çankaya'ya Armağan Semineri, Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi, Ankara, 2008, s.95.

<sup>239</sup> Kar, s.386.

*geçersizliğine karar verildiğinde...*” şeklinde olup maddede açıkça kararın tespit niteliği taşıdığı belirtilmiştir.<sup>240</sup>

Yargıtay kararlarında ve öğretide baskın görüş tarafından, boşta geçen süreye ilişkin ücret ve iş güvencesi tazminatının mahkeme ya da özel hakem tarafından verilen kararda, herhangi parasal bir hesaplama yapılmaksızın yalnızca süre olarak belirtilmesi işe iade kararının tespit hükmü niteliği taşıdığına göstergesi olarak kabul edilmekteydi.<sup>241</sup> Bu nedenle, Yargıtay, işe iade davası sonucunda verilen kararların yargılama giderleri ve vekalet ücreti dışındaki kısmının ilamlı icraya konulamayacağını ve konulması halinde icra emrinin vekalet ücreti ile yargılama giderleri dışındaki kısmının iptal edilmesi gerektiğini açıkça belirtmiştir.<sup>242</sup>

Ancak, İş Mahkemeleri Kanununun yürürlüğe girmesiyle birlikte iş güvencesi tazminatı ve boşta geçen süre ücretinin belirlenmesi hususunda da bir değişiklik yapılmıştır. İMK'nin 12. maddesiyle İş K. m.21'e eklenen 4. fıkrada tazminat, ücret ve diğer hakların dava tarihindeki ücret esas alınarak parasal olarak belirleneceği düzenlenmiştir. Kanunda yapılan bu düzenlemeyle, işe iade kararında parasal hesaplama yapılmayacağına dair önceki Yargıtay kararları geçerliliğini yitirmiştir. Ancak; işe iade kararıyla birlikte tazminat, ücret ve diğer hakların parasal olarak belirlenmesi işe iade

---

<sup>240</sup> Kar, s.386; Süzek, s.617; Karabacak, E., “İşe İade Kararları ve İcra Edilebilirliği”, TADD, Y.7, S.29, s.263; Kar, B., “İşe İade (İş Güvencesi) Davasında Yargılama Hukuku Sorunları”, Ankara Barosu Dergisi, Kış 2008, Y.66, S.1, s.93; İşe iade davasının tespit de içeren bir eda davası olduğu yönündeki görüş için bkz. Güzel, “İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları (Eleştirel Bir Yaklaşım)”, s.291; Güzel, “İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi”, s.106.

<sup>241</sup> Süzek, s.618; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.551,552; Yarg. 9. HD., T.24.06.2004, E.2004/3740, K.2004/15625, “...Kabule göre ise; feshin geçersizliğine bağlı olarak verilen tazminat ve boşta geçen süreye ilişkin ücretle ilgili kararlar tespit niteliğinde kararlardır. Böyle olunca süre olarak belirlenmeleri yeterli olup ayrıca, rakamsal tutarın da gösterilmesine gerek bulunmamaktadır...”, Aynı yönde bkz. Yarg. 9. HD, T.14.02.2011, E.2009/48522, K.2011/2870; Yarg. 7. HD, T.20.04.2016, E.2015/41444, K.2016/8802; Yarg. 22. HD., T.08.03.2016, E.2016/4700, K.2016/6905, www.kazanci.com, E.T.:12.07.2018; İşe iade kararının tespit içerikli eda hükmü ve boşta geçen süre ücretinin eda hükmü niteliği taşıması sebebiyle icra kabiliyetine haiz olduğu; iş güvencesi tazminatının terditli tespit hükmü niteliği taşıması sebebiyle icra kabiliyetine haiz olmadığı yönündeki görüş için bkz. Güzel, A., “İşe İade Davalarına İlişkin Sorunların Çözümü Açısından Yeni Bir Model Önerisi”, (Yeni Bir Model Önerisi), İş Hukukunda Güncel Sorunlar – 4, Seçkin, Ankara, 2004, s.96-98.

<sup>242</sup> YHGK, T.25.06.2008, E.2008/12-451, K.2008/453 “...Bakırköy 4. İş Mahkemesinin 30.6.2006 tarihli kararında, "alacaklının işe iadesine, işe başlatılmaması halinde 4 aylık tazminat tutarı ile 4 aya kadar ücret ve haklarının iadesine" karar verilmiştir...Takip dayanağı olan bu ilamın yargılama giderleri ve avukatlık ücreti dışındaki kısımlarının eda hükmünü içermediği anlaşılmaktadır. İlam bu hali ile tespit niteliğinde olduğundan ilamlı icra takibine konu olamaz.”, Aynı yönde bkz. Yarg. 8. HD., T.10.11.2014, E.2014/1617, K.2014/20588; Yarg. 8. HD., T.16.12.2015, E.2014/20527, K.2015/22603, www.kazanci.com, E.T.:12.07.2018.

kararının tespit hükmü niteliğini değiştirmemektedir. Zira, davadaki asıl istem feshin geçersizliğinin tespitidir.<sup>243</sup> Kaldı ki; işveren, işçiyi işe başlatıp başlatmama konusunda seçimlik hakka sahip olduğundan ve işçinin işe güvencesi tazminatı talep edebilmesi işveren tarafından işe başlatılmaması şartına bağlı olduğundan verilen karar eda hükmünde değildir.<sup>244</sup>

Kararın tespit hükmü niteliği taşımasının sonucu olarak da baskın görüş tarafından, mahkeme kararlarındaki yargılama giderlerine ilişkin bölüm dışındaki kısmın ilamlı icraya konulamayacağı kabul edilmektedir. Diğer bir deyişle, dört aya kadarki boşta geçen süre ücretinin ve işverenin işçiyi işe başlatmaması ihtimaline karşı belirlenen işe güvencesi tazminatının ilamlı icraya konulması mümkün değildir.<sup>245</sup>

#### **bb. İşe iade kararı ile alacak davasının ilişkisi**

İşe iade davası sonucunda verilen işe iade kararı ile işverenin işe sözleşmesini geçerli bir neden olmaksızın feshettiği tespit edilmektedir. Mahkeme tarafından verilen işe iade kararına ve işçinin işverene başvurmasına rağmen, işveren tarafından işe başlatılmaması halinde işçinin kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, boşta geçen süre creti ve işe güvencesi tazminatı alacaklarını talep etme hakkı bulunmaktadır.<sup>246</sup>

İşçinin işe iade kararı verilmesine rağmen işe başlatılması amacıyla işverene başvuruda bulunmadığı durumda boşta geçen süre creti ve işe güvencesi tazminatı talep etme hakkı bulunmamaktadır. Ancak, feshin geçersiz olduğu tespit edildiği için işçinin verilen bu karara istinaden alacak davası açarak kıdem ve ihbar tazminatını istemesi mümkündür.<sup>247</sup>

Yargıtay uygulamasına göre, işçinin, daha sonra başkaca bir alacak davası açmaksızın işe iade davası ile birlikte ihbar ve kıdem tazminatını talep etmesi mümkün değildir.<sup>248</sup>

---

<sup>243</sup> Süzek, s.623.

<sup>244</sup> Süzek, s.618.

<sup>245</sup> Yılmaz, İcra Takibi, s.50,51; Kar, s.508; Süzek, s.622; İşe iade davasında verilen kararın eda hükmü niteliği taşıdığı ve boşta geçen süre creti ile işe güvencesi tazminatının ilamlı icraya konulabileceği yönündeki görüş için bkz. zekes, Değişikliklerin Etkisi, s.67 vd.

<sup>246</sup> Birben, E., “İşe İade Davasında Verilen (Kesin) Hükmün İşçilik Haklarına İlişkin Alacak Davasına Etkisi”, (Kesin Hükmün Etkisi) Legal Medeni Usul ve İcra İflas Hukuku Dergisi, 2007/2, s.350.

<sup>247</sup> Birben, Kesin Hükmün Etkisi, s.351.

1086 Sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununun yürürlükte olduğu dönemde işe iade davası seri yargılama usulüne, alacak davaları ise basit yargılama usulüne tabi idi. Bu nedenle, aynı davada işe iade ile birlikte ihbar ve kıdem tazminatı talep edildiğinde davaların tefriğine ve işe iade davasının alacak davası için bekletici mesele yapılmasına karar verilmekteydi.<sup>249</sup>

6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun<sup>250</sup> yürürlüğe girmesiyle birlikte hem işe iade davaları hem de alacak davaları basit yargılama usulüne tabi tutulmuştur. Böylece, işe iade davası ile alacak davasının farklı yargılama usullerine tabi olmaları nedeniyle aynı davada görülemeyeceği şeklindeki usuli engel ortadan kalkmıştır.<sup>251</sup> Ancak, işe iade davasının sonuçlarının başlangıçta kesin olarak öngörülmesinin mümkün olmadığı gerekçesiyle öğretide bir görüş tarafından söz konusu davaların yine de birlikte görülemeyeceği savunulmaktadır.<sup>252</sup> Başka bir görüş ise, İş K. m.21’de yapılan değişiklik neticesinde boşta geçen süre ücreti ve iş güvencesi tazminatının parasal olarak belirlenecek olması sebebiyle, işe iade davasının sonuçlarının başlangıçta kesin

---

<sup>248</sup> Özkaraca, “İş Güvencesi Sistemine Eleştirel Bakış”, s.105; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.544; Yarg. 9. HD., T.11.09.2003, E.2003/14994, K.2003/14267; Yarg. 9. HD., T.03.02.2005, E.2005/749, K.2005/2984; Yarg. 9. HD., T.21.06.2010, E.2009/23051, K.2010/19447, www.kazanci.com, E.T.:03.09.2018.

<sup>249</sup> Kar, s.392; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.544; Yarg. 9. HD., T.03.11.2008, E.2008/36889, K.2008/29872, “...Diğer taraftan Dairemizin kararlılık kazanan uygulaması gereği yargılama usulleri farklı olan feshin geçersizliği ve işe iade istemi ile birlikte kıdem, kötüniyet tazminatı ve işçilik alacaklarının aynı davada istenmesi olanağı bulunmamaktadır. Zira işçinin işe iadeyle ilgili isteklerinin yanında işçilikten doğan diğer tazminat ve alacakların da istenmesi halinde, bu talepler yönünden yargılama yapılması, işe iade davasının yasa koyucunun öngördüğü süre içinde seri yargılama usulüne göre görülüp sonuçlandırılmasına engel oluşturur. İşe iade davası dışında kalan diğer hak ve alacaklar ile ilgili davalar ise sözlü yargılama usulüne tabidir. Bu nedenle işe iadeyle birlikte diğer işçilik haklarının da dava edildiği hallerde bu davaların ayrılmasına karar verilerek yargılama yapılmalıdır. Esasen işçinin açmış olduğu işe iade davasında ihbar ve kıdem tazminatlarını da talep etmiş olması bir çelişkiyi oluşturur. Bir taraftan feshin geçersizliği ve işe iade talep edilirken, diğer yandan feshin sonucuna bağlı olan tazminatların istenmesi doğru olmaz. Mahkemece, kıdem ve kötüniyet tazminatı ile yıllık ücretli izin ve diğer işçilik alacaklarının tefrik edilmeden, yazılı şekilde reddine karar verilmesi isabetsizdir. Kaldı ki kıdem ve kötüniyet tazminatı ile yıllık ücretli izin dışında, iş sözleşmesinin feshine bağlı olmayan işçilik alacakları da istenmiştir. Feshe bağlı kıdem ve kötüniyet tazminatı ile yıllık ücretli izin alacağı, feshin geçersizliği ile ilgili davanın sonucuna bağlı tutulmalı ve tefrik edildikten sonra bu istekler yönünde bekletici mesele yapılmalıdır...”, Aynı yönde bkz. Yarg. 9. HD., T.21.06.2010, E.2009/23051, K.2010/19447, www.kazanci.com, E.T.: 17.07.2018.

<sup>250</sup> RG., 04.02.2011, 27836.

<sup>251</sup> Subaşı, İ., “İşe İade Davaları ile İlgili Bazı Uygulama Sorunları”, (Uygulama Sorunları), Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Seçkin, Ankara, 2017, s.621; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.544; Güzel, Yeni Bir Model Önerisi, s.104; Güzel, “İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları (Eleştirel Bir Yaklaşım)”, s.295; Güzel, “İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”, s.236.

<sup>252</sup> Özkaraca, “İş Güvencesi Sistemine Eleştirel Bakış”, s.107.

olarak öngörülmesinin mümkün olmadığından, işçilik haklarının nihai karara bağlanamayacağı görüşünün ileri sürülemeyeceğini ifade etmektedir. Aynı görüş, işe iade davalarında verilen kararın istinaf sonucunda, diğer işçilik alacaklarının ise temyiz sonucunda kesinleşmesinin de bu davaların terditli olarak birlikte açılmasına engel oluşturmadığını düşünmektedir.<sup>253</sup>

Yargıtay, Hukuk Muhakemeleri Kanunundaki yargılama usulüne ilişkin ayırım ortadan kalkmasına rağmen, işe iade talebi ile feshin kesinleşmesine bağlı alacakların birlikte değerlendirilemeyeceğini ve işe iade davasıyla işçilik alacakları davasının tefrik edilerek işe iade davasının sonucuna göre alacak davasında karar verileceğini belirtmektedir.<sup>254</sup>

Yargıtay 7. ve 9. Hukuk Daireleri, işe iade davası açıldıktan bir süre sonra ihbar ve kıdem tazminatı talepli dava açılması halinde, işe iade davasının bekletici mesele yapılarak, işe iade davası kesinleştikten sonra sonucuna göre karar verilmesi gerektiği yönünde kararlar vermiştir.<sup>255</sup> Yargıtay 22. Hukuk Dairesi ise, yeni tarihli bir kararında işe iade davası sırasında iş sözleşmesi askıda olduğu için, kıdem ve ihbar tazminatı talebiyle dava açılması halinde, dava tarihi itibarıyla dava şartları oluşmadığından kıdem ve ihbar tazminatı taleplerini içeren alacak davasının usulden reddedilmesi gerektiğini belirtmiştir.<sup>256</sup> Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin vermiş olduğu bu karar, Yargıtay 7. ve 9. Hukuk Dairelerinin verdiği kararlar ile çelişmektedir.

Kanımızca, usul ekonomisi de göz önünde bulundurularak işe iade davasıyla birlikte ya da işe iade davası açıldıktan sonra fakat henüz kesinleşmeden önce açılan ihbar ve kıdem tazminatı talepli alacak davası, usulden reddedilmemeli ve işe iade davası bekletici mesele yapılmalıdır.

---

<sup>253</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.545.

<sup>254</sup> Yarg. 9. HD., T.07.06.2012, E.2012/12047, K.2012/22762; Yarg. 7. HD., T.09.12.2014, E.2014/14679, K.2014/22258, www.kazanci.com, E.T.:17.07.2018; Subaşı, Uygulama Sorunları, s.621.

<sup>255</sup> Yarg. 7. HD. T.14.11.2013, E.2013/12849, K.2013/19293; Yarg. 7. HD., T.12.02.2014, E.2014/1006, K.2014/3695; Yarg. 9. HD., T.27.10.2014, E.2012/39228, K.2014/31208; Yarg. 9. HD., T.25.01.2016, E.2015/36603, K.2016/1705, www.kazanci.com, E.T.:17.07.2018.

<sup>256</sup> Yarg. 22 HD., T.09.10.2017, E.2017/8603, K.2017/21170, www.kazanci.com, E.T.:17.07.2018.

İşe iade davasının sonuçlanmasından sonra açılan ihbar ve kıdem tazminatı talepli alacak davasında mahkeme, işe iade davasında feshin niteliğine ilişkin yapılan tespit ile bağlıdır.<sup>257</sup>

Ücret, fazla çalışma ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, hafta tatili ücreti gibi feshin bağılı olmayan alacaklar işe iade davasının sonuçlarından etkilenmediğinden yargılama usulündeki farklılığın kalktığı da göz önünde bulundurulduğunda bu alacakların işe iade davasında istenebilmesi mümkün görünmektedir. Ancak, işe iade davalarında amaç yargılamanın kısa sürede sonuçlandırılması olduğundan diğer feshin bağılı olmayan alacak kalemlerinin talep edilmesi halinde amaca ulaşmak zorlaşacaktır. Bu nedenle, işe iade davalarında başkaca taleplere izin vermemek isabetli olacaktır.<sup>258</sup> Kaldı ki; işe iade talebiyle ilgili verilen karara karşı başvurulabilecek kanun yolu ve işçilik alacaklarıyla ilgili verilen karara karşı başvurulabilecek kanun yolu da farklı olduğundan bu taleplerin aynı davada talep edilememesi gerekir.<sup>259</sup>

### **cc. İşe iade kararının kesinleşmesi ve tebliği**

İşçinin işe iade kararı sonrasında işverene yapacağı işe başlama başvurusu için işe iade kararının kesinleşmesi ve tebliği önem arz etmektedir.<sup>260</sup> Mahkeme tarafından verilen işe iade kararına karşı önceleri yalnızca temyiz yoluna başvurulabiliyordu. 5521 Sayılı mülga İş Mahkemeleri Kanununun 8. maddesinde, 5308 Sayılı Kanunun 1. maddesiyle yapılan değişiklik ile işe iade kararına karşı temyiz yoluna başvurmadan önce istinaf yoluna başvuru eklenmiştir. 5308 Sayılı Kanun 01.06.2005 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Ancak, Bölge Adliye Mahkemeleri bu dönemde henüz göreve başlamamıştır.<sup>261</sup> Bu nedenle, Bölge Adliye Mahkemelerinin Resmi Gazetede ilan edilen göreve başlama tarihine kadar işe iade kararına karşı yine yalnızca temyiz yoluna başvurulabiliyordu.<sup>262</sup>

---

<sup>257</sup> Birben, Kesin Hükümün Etkisi, s.355; Subaşı, Uygulama Sorunları, s.618.

<sup>258</sup> Özkaraca, “İş Güvencesi Sistemine Eleştirel Bir Bakış”, s.108,109.

<sup>259</sup> Kar, s.394.

<sup>260</sup> Dönmez, K., “İşe İade Davalarında Kararın Kesinleşmesi ve Tebliği”, Sicil, Haziran 2010, S.18, s.145.

<sup>261</sup> Centel, s.152.

<sup>262</sup> 6217 Sayılı Yargı Hizmetlerinin Hızlandırılması Amacıyla Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 30. maddesi ile 6100 sayılı Kanuna geçici 3. madde eklenmiştir. Geçici Madde 3 - (1) Bölge adliye mahkemelerinin, 26/9/2004 tarihli ve 5235 sayılı Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile

7.11.2015 tarihli ve 29525 sayılı Resmi Gazetede Bölge Adliye Mahkemelerinin 20.07.2016 tarihinde göreve başlayacakları ilan edilmiştir. Böylece, bu tarih itibariyle verilen işe iade kararlarına karşı temyizden önce istinaf yolu fiili olarak da uygulamaya geçmiştir.<sup>263</sup>

Daha sonra ise, İş Mahkemeleri Kanununun yürürlüğe girmesiyle birlikte işe iade davalarındaki kanun yolunu düzenleyen İş K. m.20/3'te değişiklik yapılmıştır. Her ne kadar İş Mahkemeleri Kanunu, 25.10.2017'de yürürlüğe girmişse de İş K. m.20/3'te değişiklik yapan m.11, 01.01.2018 tarihi itibariyle yürürlüğe girmiştir. Bu nedenle, 01.01.2018 tarihi itibariyle işe iade davalarında temyiz yolunun kapandığı düşünülebilir. Ancak, işe iade davalarında verilen kararlar, İMK m.8/1-a'da da temyiz edilemeyecek kararlar arasında sayılmış olup bu hükmün yürürlük tarihi 25.10.2017'dir. Böylece, yerel mahkeme tarafından 25.10.2017 tarihi öncesinde verilen kararlara karşı istinaf ve temyiz yolu açık iken, 25.10.2017 tarihi itibariyle yerel mahkeme kararına karşı başvurulabilecek tek kanun yolu istinaf yolu olup Bölge Adliye Mahkemesinin verdiği kararlar kesindir.<sup>264</sup>

İşçi, feshe karşı geçersizlik iddiasını özel hakemde ileri sürmüş ve özel hakem tarafından işe iade kararı verilmişse, özel hakemin verdiği karar kesin olup bu karara karşı kanun yolu kapalıdır. Bu husus İş K. m.20/3'ün lafzından anlaşılmaktadır. Zira, maddede açıkça mahkeme tarafından verilen karara karşı istinaf yoluna başvurulabileceği belirtilmiştir.<sup>265</sup>

Yerel mahkeme ya da özel hakem tarafından verilen işe iade kararı kesinleştikten sonra işçinin işe başlama başvurusu yapma süresinin başlaması için kesinleşen kararın işçiye

---

Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanunun geçici 2 nci maddesi uyarınca Resmî Gazete'de ilan edilecek göreve başlama tarihine kadar, 1086 sayılı Kanunun temyize ilişkin yürürlükteki hükümlerinin uygulanmasına devam olunur.

(2) Bölge adliye mahkemelerinin göreve başlama tarihinden önce aleyhine temyiz yoluna başvurulmuş olan kararlar hakkında, kesinleşinceye kadar 1086 sayılı Kanunun 26/9/2004 tarihli ve 5236 sayılı Kanunla yapılan değişiklikten önceki 427 ilâ 454 üncü madde hükümlerinin uygulanmasına devam olunur.

(3) Bu Kanunda bölge adliye mahkemelerine görev verilen hallerde bu mahkemelerin göreve başlama tarihine kadar 1086 sayılı Kanunun bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır.”

<sup>263</sup> Kar, s.458; Kar, Yargıtay Uygulamaları, s.492.

<sup>264</sup> Çil, İş Güvencesi, s.78; Özekes, s.65; Narmanlıoğlu, Yeni Çerçeve, s.11.

<sup>265</sup> Akyiğit, İşe İade, s.280.

tebliğ edilmesi gerekmektedir.<sup>266</sup> İşçinin kendi imkanlarıyla Bölge Adliye Mahkemesine giderek veya internet ortamından kararı haricen öğrenmesi tek başına yeterli olmayıp, İş K. m.21/6'daki açık düzenleme nedeniyle kararın işçiye usulüne uygun olarak tebliğ edilmesi zorunludur.<sup>267</sup> Hatta, işe iade kararına karşı Yargıtay yolunun açık olduğu dönemde Yargıtay kararının, mevcut durumda ise istinaf kararının tek başına tebliği dahi yeterli olmamakta, bu kararların kesinleşme şerhli olarak tebliği gerekmektedir.<sup>268</sup>

İşçi, işe iade davasını vekille takip etmişse, kesinleşme şerhli işe iade kararının vekile tebliğ edilmesi gerekmektedir. İşçinin davayı vekille takip etmesine rağmen, tebligatın bizzat kendisine yapılması durumunda işe başlamak üzere işverene başvuru süresi başlamayacaktır.<sup>269</sup>

### **3. Dava sürecinde ortaya çıkan bazı durumların davaya etkisi**

İşçi tarafından işe iade davası açılmasından sonra, ancak dava sonuçlanmadan önce ortaya çıkan bazı durumların davanın akıbetini ne yönde etkileyeceğinin açıklanmasında fayda vardır.

#### **a. İşçiye işe başlatma teklifinde bulunulması**

İşveren geçerli neden bulunduğu iddiasıyla iş sözleşmesini feshetse de, daha sonra dava sürecinde işçiyi yeniden işe başlatmak isteyebilir.

Yargıtay bazı kararlarında işçinin dava sırasında işe davet edilmesini yeni bir iş sözleşmesi için davet olarak kabul etmiştir. Zira, işverenin sözleşmeyi feshi, tek taraflı

<sup>266</sup> Çil, “Kesinleşen İşe İade Kararının Sonuçları”, s.45.

<sup>267</sup> Dönmez, “İşe İade Davalarında Kararının Kesinleşmesi ve Tebliği”, s.146.

<sup>268</sup> Yarg. 9. HD., T.9.11.2015, E.2014/18378, K.2015/31395, “...Yargıtay tarafından onama veya 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/3 maddesi uyarınca Yargıtay tarafından kesin olarak karar verilmek sureti ile kesinleşebilir. 10 günlük süre kesinleşmeden değil, kesinleşmiş kararın tebliğinden itibaren başlar. İşçinin kesinleşen kararı kendi olanakları ile öğrenmesi yetmediği gibi kesinleşme de yetmemekte, kesinleşen kararın tebliğ edilmesi gerekmektedir. Zira burada yasa işçiye en geç ve şekli olarak başvuracağı süreyi düzenlemiştir. Somut uyuşmazlıkta mahkemenin kesinleşme şerhli kararı davacıya tebliğ edilmemiş, sadece Yargıtay onama kararı tebliğ edilmiş ve davacı ise 26.09.2012 tarihinde işe iadesi için davalı işverene başvurmuştur. Yasada işçinin işe iadesi için başvuru süresinin “kesinleşmiş mahkeme kararının tebliğinden” itibaren başlayacağı açıkça düzenlendiğinden, somut uyuşmazlıkta işçiye kesinleşmiş mahkeme kararı tebliğ edilmediğinden, davacının işe iade istemiyle davalı işverene yasal süresi içinde başvurduğu ve davalı işe başlatılmadığı kabul edilmelidir. Mahkemece, davacının başvurusunun süresinde olmadığından bahisle davanın reddine karar verilmesi hatalıdır...”, www.kazanci.com, E.T.:19.07.2018.

<sup>269</sup> Yiğit, Geçersiz Fesih Kavramı, s.1162; Uçum, M., “İşe İade Taleplerinde Başlıca Sorunlar”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı, Legal, İstanbul, 2005, s.85.



bozucu yenilik doğuran bir eylem olduğundan, işçiye ulaştıktan sonra tek taraflı olarak geri alınması mümkün değildir. Bu davet ile fesih ortadan kalkmaz. Bu nedenle, Yargıtay feshin geçersiz olduğunu belirterek işçinin işe iadesini, iş güvencesi tazminatını ve boшта geçen süre ücretini hüküm altına almıştır.<sup>270</sup>

Aksi yöndeki bir kararda ise Yargıtay, işe iade davası açıldıktan sonra işveren tarafından işçinin yeniden işe başlatılmasının yeni bir iş sözleşmesi olarak kabul edilemeyeceğini, bu durumun davayı kabul niteliğinde olduğunu belirtmiştir. Bu nedenle, feshin geçersizliği, işe iade ve iş güvencesi tazminatı talepleri hakkında hüküm kurulmasına yer olmadığına, boшта geçen süre ücretinin hüküm altına alınmasına karar verilmesi gerektiğini vurgulamıştır.<sup>271</sup>

İşçi, işverenin işe başlatma teklifi üzerine bu teklifi kabul etmekte ya da reddetmekte serbesttir.

#### **aa. Teklifin işçi tarafından kabul edilmesi**

İşçinin, işverenin teklifini kabul ederek işe başlaması halinde davadaki taleplerinin bu durumdan nasıl etkileneceği önem arz etmektedir. Yargıtay bir kararında işçinin işe başlaması halinde, davanın konusuz kalması nedeniyle işçinin davadaki talepleri hakkında karar verilmesine yer olmadığına karar vermiştir.<sup>272</sup>

Yargıtayın bu kararı öğretilde eleştirilmiştir. Çünkü, işçinin işe başlaması nedeniyle işe iade kararı verilmesinde hukuki yararı olmasa bile, boшта geçen süre ücreti talebiyle ilgili olarak hukuki yararı bulunmaktadır. Hal böyle olunca, davacının tüm taleplerinin konusuz kaldığından söz edilmesi mümkün değildir.<sup>273</sup>

Yargıtay daha sonra önüne gelen bir uyuşmazlıkta görüş değiştirerek, işçinin işe başlatıldıktan sonra boшта geçen süre ücreti ve diğer haklarından açıkça feragat etmemesi nedeniyle işçiye ödenecek boшта geçen süre ücretini belirlemiştir ancak, feshin

---

<sup>270</sup> Yarg. 9. HD., T.30.04.2007, E.2007/1308, K.2007/13524; Yarg. 9. HD., T.12.09.2005, E.2005/22601, K.2005/29568, www.kazanci.com, E.T.:24.08.2018.

<sup>271</sup> Yarg. 9. HD., T.30.06.2005, E.2004/19781, K.2005/23473, www.kazanci.com, E.T.:24.08.2018.

<sup>272</sup> Yarg. 9. HD., T.08.07.2003, E.2003/12444, K.2003/13125, www.kazanci.com, E.T.:24.08.2018.

<sup>273</sup> Süzek, S., İş Hukuku, Yenilenmiş 12. Baskı, Beta, İstanbul, 2016, s.662; Ekmekçi, Ö., “Yargıtayın İşe İade Davalarına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi”, Legal İHSGHD, 1/2004, s.173,174.

geçersizliği ve işe iade talebi bakımından karar verilmesine yer olmadığı sonucuna varmıştır.<sup>274</sup>

Yargıtayın yeni tarihli bir kararına konu somut uyuşmazlıkta, işveren dava sırasında işçiyi işe davet etmiş, işçi de daveti kabul ederek işe başlamak üzere işverene başvurmuştur. Ancak, aynı mali ve fiziki şartlar sağlanmadığı için işçi işten ayrılmış ve işverenin işe başlatma iradesinin samimi olmadığı iddiasıyla davaya devam edilmesini talep etmiştir. Yerel mahkeme, işçinin dava devam ederken işe başlatılması nedeniyle feshin geçersizliği, işe iade ve iş güvencesi tazminatı talepleri konusuz kaldığından karar verilmesine yer olmadığına hükmetmiştir. Yargıtay ise, işçinin dava devam ederken işe başlatılmasının, aksi iddia edilmedikçe işverenin feshin geçerli bir nedene dayanmadığını kabul ettiğini gösterdiğini, işçinin gerçek anlamda işe başlatılmadığını belirtmiştir. Yargıtay bu nedenle, feshin geçersizliğine ve işçinin işe iadesine karar verip boşta geçen süre ücreti ile iş güvencesi tazminatını da belirlemiştir.<sup>275</sup>

Sonuç olarak, Yargıtay kararları göz önünde bulundurulduğunda işçinin işe iade davası sürecinde işverenin işe başlatma davetini kabul ederek işe başlaması davadaki tüm talepleri konusuz bırakmaz. İşçi, eski işine aynı koşullarda başlatılmış olsa bile, işçiye ödenecek boşta geçen süre ücretinin mahkeme tarafından belirlenmesi gerekmektedir.

#### **bb. Teklifin işçi tarafından reddedilmesi**

İş Kanununda, işçinin işe iade davası sürecinde işverenin işe başlatma teklifini kabul etmesini gerektirecek bir düzenleme bulunmamaktadır.<sup>276</sup> İşçinin, işverenin teklifini reddetmesi işe dönme hususunda ciddi niyetinin olmadığı şeklinde yorumlanmamalıdır.<sup>277</sup> Ancak, Yargıtay eski tarihli kararlarında işverenin davetine rağmen işçinin işe başlamaması halinde, işe iade talebinde samimi olmadığı ve nihai hedefinin boşta geçen süre ücreti ile iş güvencesi tazminatını almak olduğu gerekçesiyle davanın reddine karar verilmesi gerektiğini belirtmiştir.<sup>278</sup>

---

<sup>274</sup> Yarg. 9. HD., T.02.02.2005, E.2004/31715, K.2005/2889; Yarg. 22. HD., T.17.01.2012, E.2011/17108, K.2012/103, www.kazanci.com, E.T.:24.08.2018.

<sup>275</sup> Yarg. 9. HD., T.26.01.2017, E.2016/26982, K.2017/931, www.kazanci.com, E.T.:24.08.2018.

<sup>276</sup> Centel, s.146; Süzek, s. 614.

<sup>277</sup> Çil, "Kesinleşen İşe İade Kararının Sonuçları", s.49; Kar, Yargıtay Uygulamaları, s.487.

Yargıtay sonraki tarihli kararlarında ise görüş değiştirmiştir. Yargıtay kararına konu bir olayda, işçi dava açtıktan sonra işverence yeniden işe davet edilmiş, işçi ise başka bir yerde çalıştığını belirterek işe başlamamıştır. Yerel mahkeme tarafından, işçinin işe iade talebinde samimi olmadığı gerekçesi ile davanın reddine karar verilmişse de; Yargıtay, yargılama devam ederken yapılan işe davetin geçerli olmaması sebebiyle, yerel mahkeme kararını bozarak işe iade talebinin kabul edilmesi gerektiğini belirtmiştir.<sup>279</sup>

Yine yeni tarihli bir kararda Yargıtay, yargılama sırasında işverenin işe başlatma çağrısını işçinin kabul etmemesinin, işçinin gerçek niyetinin işe dönme olmadığı şeklinde yorumlanamayacağını, işçinin feshin geçersizliği davası açtıktan sonra işverenin işe davetinin, aslında feshin geçersiz olduğunu ve açılan davayı kabul ettiği anlamına geleceğini belirtmiştir. Bu nedenle de, ilgili kararda işçi lehine iş güvencesi tazminatı ve boşta geçen süre ücretine karar verilmiştir.<sup>280</sup>

Kanaatimizce, Yargıtayın sonraki tarihli kararları daha isabetli olup işçi yargılama sürecinde işe başlamak zorunda bırakılmamalı ve yargı kararıyla işe iade güvencesine kavuşmalıdır.

## **b. İşçinin ölmesi**

İşe iade davası sürecinde işçinin ölmesi halinde ortaya çıkacak hukuki sonuç ile ilgili de Yargıtay içtihat değişikliğine gitmiştir. İşçinin iş güvencesi tazminatı ve boşta geçen süre ücretine hak kazanması için, işe başlamak üzere işverene başvurmak zorunda olması ve işçinin yargılama sırasında ölmesi halinde işverene başvurusunun imkansız hale gelmesi nedeniyle Yargıtay önceleri, ölen işçinin mirasçıları yönünden bu taleplerin hüküm altına alınmasını hatalı bulmuştur. Ancak, asıl talep feshin geçersizliğinin tespiti olduğu için yargılama gideri ve vekalet ücreti ile ilgili karar verilebilmesi için feshin geçersiz olup olmadığının tespit edilmesi gerektiği belirtilmiştir.<sup>281</sup>

---

<sup>278</sup> Yarg. 9. HD., T.18.12.2006, E.2006/26675, K.2006/33403; Aynı yönde bkz. Yarg. 9. HD., T.11.06.2007, E.2007/15603, K.2007/18639, www.kazanci.com, E.T.:24.08.2018.

<sup>279</sup> Yarg. 9. HD., T.05.05.2014, E.2014/2273, K.2014/14184; Aynı yönde bkz. Yarg. 9. HD., T.02.02.2009, E.2008/9768, K.2009/909, www.kazanci.com, E.T.:24.08.2018.

<sup>280</sup> Yarg. 9. HD., T.05.02.2018, E.2017/28274, K.2018/1419, Lexpera İçtihat Bankası, E.T.:11.10.2018.

Yargıtay, daha sonraki kararlarında boşta geçen süre ücretiyle ilgili görüşünü değiştirmiştir. Bu kararlarda, işe iade ve iş güvencesi tazminatı yönünden yine eskisi gibi karar verilmesine yer olmadığı yönünde hüküm kurulmuştur. Boşta geçen süre ücreti yönünden ise, işçi ölmeseydi ne tür davranışına üstünlük tanınacak idiyse, öngörülen bu davranışa göre hukuki sonuç bağlanması gerektiği belirtilmiştir. Yargıtaya göre, ölen işçi işe iade talebiyle dava açtığına göre bu talebi, işe başlamak için başvurma ve işe başlama iradesinin de olduğunu göstermektedir. Bu nedenle, işçi işverene başvurmadan ölse de boşta geçen süre ücreti ile ilgili mirasçılar lehine hüküm kurulmalıdır.<sup>282</sup>

Yargıtayın değişen görüşü öğretide bazı yazarlar tarafından yerinde bulunmuş<sup>283</sup>, bir kısım yazar tarafından ise işçinin karar sonrası göstereceği tutum belli olmadan ölmesi sebebiyle mirasçılarının iş güvencesine dair bir talepte bulunamayacağı gerekçe gösterilerek eleştirilmiştir.<sup>284</sup>

Kanaatimizce, Yargıtayın değişen görüşü işçinin mirasçılarını koruyucu nitelikte olsa da isabetli değildir. Şöyle ki; Yargıtay, işçinin boşta geçen süre ücretine hak kazanabilmesi için istikrarlı olarak işçi tarafından işverene samimi bir işe başlama başvurusu yapılmasını ve işverenin daveti üzerine işe başlanmasını aramaktadır. İşçinin ölmesi halinde ise, işçinin işverene başvurusu ve işe başlaması imkansız olduğuna göre, mirasçılarının boşta geçen süre ücretine hak kazanacağını kabul etmek Yargıtayın diğer kararları ile çelişki yaratmaktadır. Kaldı ki; işçinin işe iade davası açması, her zaman işe başlama başvurusu da yapacağı şeklinde yorumlanamaz. Dava sürecinde değişen şartlar nedeniyle işçinin işverene işe başlama başvurusu yapmaması ihtimal dahilindedir. Ayrıca, işverene başvuru yapılması da yetmemekte bu başvurunun samimi olması

---

<sup>281</sup> Yarg. 9. HD., T.06.11.2006, E.2006/20109, K.2006/29326, www.kazanci.com, E.T.:26.08.2018; Yargıtayın bu kararının incelenmesiyle ve isabetli bulunmasıyla ilgili bkz. Akyiğit, E., “İşçinin Ölümünün İş Güvencesi Uyuşmazlığına Etkisi”, Legal İHSGHD, 17/2008, s.23.

<sup>282</sup> Yarg. 9. HD., T.21.12.2009, E.2009/10080, K.2009/36320, Lexpera İçtihat Bankası; Aynı yönde bkz. Yarg. 9. HD., T.15.09.2009, E.2009/21710, K.2009/22886; Yarg. 22. HD., T.02.12.2012, E.2012/19138, K.2012/24156 www.kazanci.com, E.T.:27.08.2018.

<sup>283</sup> Kocagil, İ., “İşe İade Davasında Davacı İşçinin Ölümü”, (Karar İncelemesi), Çalışma ve Toplum, 2011/1, s.311-323; Süzek, s.617; Güzel, “İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları (Eleştirel Bir Yaklaşım)”, s.297.

<sup>284</sup> Centel, s.150; Narmanlıoğlu, Ü., “İş Güvencesine İlişkin Dava Açan İşçinin Kanuni Prosedürün Devamı Sırasında Ölmesi Halinde Bazı Güvence Hükümlerinden Mirasçılarının Yararlanacağına İlişkin Yargıtay Kararı Hakkında Düşünceler”, Legal İHSGHD, 26/2010, s.495-499.

aranmaktadır. İşçinin sırf boşa geçen süre ücretine hak kazanmak amacıyla ancak, gerçekte işe başlama iradesi taşımaksızın yaptığı başvuruya da geçerlilik tanınmamaktadır. Hal böyle olunca, işçinin dava sürecinde ölmesi halinde kararın kesinleşmesinden sonra göstereceği tutumu afaki olarak işverene başvuru yapacağı şeklinde yorumlamak bize göre yerinde değildir. Bu nedenle, işçinin dava sürecinde ölmesi halinde mirasçılarının boşa geçen süre ücretine hak kazanamayacağını düşünüyoruz.

### **c. İşçinin emeklilik başvurusu**

İşçi, iş sözleşmesi işveren tarafından feshedildikten sonra emeklilik için gerekli şartları taşıdığı gerekçesiyle SGK'ye emeklilik başvurusunda bulunabilir. İşçinin yapacağı bu başvurunun işe iade davasını ne şekilde etkileyeceği konusunda da Yargıtay görüş değiştirmiştir.

Yargıtayın daha önce yerleşik içtihadı, ihbar tazminatı peşin ödenerek yapılan fesihlerde ihbar tazminatı ödenmeden önce, ihbar süresi verilerek yapılan fesihlerde ihbar süresi içinde işçinin emeklilik için başvurması durumunda, iş sözleşmesinin işçi tarafından emeklilik nedeniyle feshedilmiş kabul edileceği şeklindeydi.<sup>285</sup>

Yargıtay daha sonra görüş değiştirerek, iş sözleşmesi işveren tarafından feshedildikten sonra, işçinin emeklilik başvurusu yaparak kendisine yaşlılık aylığı bağlanması talebinde bulunmasının iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedildiği gerçeğini değiştirmeyeceğini belirtmiştir.<sup>286</sup> Yargıtay yeni tarihli kararlarında da görüşünü

---

<sup>285</sup> Yarg. 9. HD., T.29.03.2007, E.2006/37011, K.2007/8875; Aynı yönde bkz. Yarg. 9. HD., T.21.04.2005, E.2005/10722, K.2005/14042, www.kazanci.com, E.T.:28.08.2018.

<sup>286</sup> Yarg. 9. HD., T.23.06.2008, E.2007/39446, K.2008/17066, "...Daha önce Dairemizce işveren tarafından ihbar tazminatı ödenmeden önce önel içinde emeklilik talebinde bulunan işçinin iş sözleşmesini kendisinin feshettiği kabul edilmekteydi...Fesih bildirimini bozucu yenilik doğuran, hemen veya belirli süre geçmesi ile iş sözleşmesini sona erdiren, karşı tarafa yöneltilmesi gerekli tek taraflı bir irade beyanıdır. Fesih bildiriminin karşı tarafa ulaşması yeterli olup onun kabulüne bağlı değildir. Karşı tarafa vardığı anda hüküm ve sonuçlarını doğurduğundan fesih bildiriminde bulunan tarafın tek taraflı olarak bildirimden dönmesi mümkün değildir. Fesih bildiriminin hüküm ve sonuç doğurmayacağı iki tarafın anlaşması ile mümkün olabilir. Somut olayda iş sözleşmesi davalı işverenin 5.9.2006 tarihli ve aynı gün davacı işçiye tebliğ edilen fesih bildirimini sona erdirilmiş bulunmaktadır. İş sözleşmesi bu şekilde sona erdikten sonra davacı işçinin yaşlılık aylığı tahsis talebinde bulunması iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından feshedildiği gerçeğini değiştiremez. Taraflar arasında işverence yapılmış olan fesih bildirimini sonuç doğurmayacağı konusunda bir anlaşma da bulunmadığına göre iş sözleşmesinin emeklilik suretiyle davacı tarafından feshedildiğinin kabulü doğru olmaz...", www.kazanci.com, E.T.:28.08.2018.

değiştirdiği kararlarına atıfta bulunarak işçinin emeklilik başvurusunun işe iade davasını olumsuz yönde etkilemeyeceği yönündeki görüşünü sürdürmüştür.<sup>287</sup>

Öğretide de, işçinin bildirim süresi içerisinde SGK'ye emekli olma ve yaşlılık aylığı bağlanması talepleriyle başvuruda bulunmasının, işe iade davasında feshin işçi tarafından gerçekleştirildiği anlamı taşımayacağı belirtilmiştir.<sup>288</sup> Zira, işçinin emekli de olsa çalışmaya devam etmesine hukuki bir engel yoktur. Emeklilik başvurusunda bulunan işçi tarafından açılan işe iade davasında, feshin geçersizliğinin tespitinde işçinin hukuki yararı vardır.<sup>289</sup> Fesih ve emeklilik hakları işlevleri birbirlerinden farklı olan haklardır. Fesih hakkı iş sözleşmesini ortadan kaldıran bozucu yenilik doğuran bir hak iken, emeklilik hakkı kurucu yenilik doğuran sosyal güvenlik hakkıdır.<sup>290</sup>

Kanaatimizce de; işverenin feshinden önce ya da sonra, ihbar süresi içinde ya da dava sürecinde hangi aşamada olursa olsun, işçinin emeklilik başvurusu yapması, işçinin iş sözleşmesini feshettiği veya feshedeceği şeklinde yorumlanamaz. Bu nedenle, işçinin yaşlılık aylığı alma talebiyle emeklilik başvurusu yapması işe iade davası için olumsuz bir sonuç doğurmaz.

#### **d. İşyerinin kapanması**

İşyeri, işçi tarafından açılan işe iade davasının yargılama sürecinde kapanmış olabilir. Bu durumun mahkeme tarafından verilecek karara ne yönde etki edeceği önem arz etmektedir. Öğretide konuya ilişkin farklı görüşler ileri sürülmüştür.<sup>291</sup>

Bir görüşe göre; işverenin iş sözleşmesini geçerli neden olmaksızın feshetmesi halinde, işçi, işe iade davası açmadan önce işyeri kapatılırsa işe iade davası açılmaz. İşçi, işe iade davası açtıktan sonra yargılama sürecinde işyerinin kapatılması halinde ise, işe iade talebi konusuz kalır. Mahkeme tarafından, işe iadeye karar verilmesi ve iş güvencesi tazminatının belirlenmesi mümkün değildir. Ancak, feshin geçersizliği tespit edilirse

---

<sup>287</sup> Yarg. 9. HD., T.12.04.2012, E.2010/5837, K.2012/12625; Yarg. 9. HD., T.03.03.2014, E.2013/11540, K.2014/6681; Yarg. 9. HD., T.22.09.2016, E.2016/28220, K.2016/16463, www.kazanci.com, E.T.:28.08.2018.

<sup>288</sup> Süzek, 12. Baskı, s.662; Manav, E., "Feshe İtiraz Davasının Yargılama Sürecinde Gerçekleşen Olayların Davaya Etkisi", (Olayların Davaya Etkisi), Sicil, Mart 2010, S.17, s.66.

<sup>289</sup> Centel, s.149.

<sup>290</sup> Manav, Olayların Davaya Etkisi, s.66.

<sup>291</sup> Öğretideki görüşler hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Manav, Olayların Davaya Etkisi, s.65,66.

boşta geçen süre ücreti de belirlenir.<sup>292</sup> Yine aynı görüşe göre, işe iade kararı verildikten sonra, ancak işçi işverene işe başlama başvurusu yapmadan ya da işçi başvuru yapsa da işverenin işçiyi başlatma süresi dolmadan işyeri kapanmışsa, işçi iş güvencesi tazminatını talep edemez.

Diğer görüşe göre; feshin geçersizliği ile işçinin işe iade olanağının kalmaması birbirinden farklı kavramlardır. Dava sürecinde işyerinin kapanmış olması, davaya devam edilmesine, feshin geçersizliğine karar verilmesine, boşta geçen süre ücreti ve iş güvencesi tazminatının belirlenmesine engel değildir.<sup>293</sup> Nitekim, işyeri fesihten sonra kapandığından, bu durum, önceki fesih olgusunu geçerli hale getirmez. Böyle bir durumda, mahkeme tarafından feshin geçersizliğine karar verilmesi halinde, işverenin kapattığı işyeri dışında farklı bir işyeri varsa, işçiye burada çalışması önerilebilir. İşçi, işverenin önerisini kabul eder de bu işyerinde çalışmaya başlarsa, işçiye yalnızca boşta geçen süre ücreti ödenir. Fakat işçi, işverenin önerisini kabul etmezse, işçiye hem iş güvencesi tazminatı hem de boşta geçen süre ücreti ödenmelidir. Benzer şekilde, işverenin farklı bir işyeri bulunmaması durumunda işçinin işe iade edilmesi fiilen olanaksız hale gelse de, işçiye boşta geçen süre ücreti ile iş güvencesi tazminatının ödenmesi gerekmektedir.<sup>294</sup>

Yargıtay 9. HD. önüne gelen bir uyuşmazlıkta, işyerinin fesihten sonra kapatılmış olmasının feshi geçerli hale getirmeyeceğini ve feshin geçerli olup olmadığının fesih tarihindeki koşullara göre belirlenmesi gerektiğini belirtmiştir. Buna göre, işyerinin fesihten sonra kapanmış olması halinde davanın konusuz kaldığı ve bu nedenle karar verilmesine yer olmadığı şeklinde hüküm kurulması hatalıdır. Fesihten sonra işyerinin kapanmış olması işe iadeye ilişkin hükmün infazı ile ilgili bir hukuki sorundur. Bu nedenle Yargıtay, feshin geçersizliğine ve işe iadeye karar verdikten sonra boşta geçen süre ücreti ve iş güvencesi tazminatını da belirlemiştir.<sup>295</sup>

---

<sup>292</sup> Köseoğlu, A., “İşyerinin Kapanması”, Sicil, Aralık 2006, S.4, s.59; Subaşı, Uygulama Sorunları, s.626.

<sup>293</sup> Süzek, s.664; Centel, s.148; Özkaraca, “İş Güvencesi Sistemine Eleştirel Bir Bakış”, s.109,110.

<sup>294</sup> Süzek, s.665; Özkaraca., “İş Güvencesi Sistemine Eleştirel Bakış”, s.110; Senyen Kaplan, s.298,299.

<sup>295</sup> Yarg. 9. HD., T.25.12.2006, E.2006/27396, K.2006/34577, www.kazanci.com, E.T.:29.08.2018; Yargıtay kararının isabetli olduğu yönünde bkz. Odaman, S., “Fesihten Sonra İşyerinin Kapatılmasının Feshin Sonuçlarına Etkisi”, (Karar İncelemesi), Sicil, Aralık 2007, S.8, s.74-79.

Yargıtay 22. HD. ise, daha sonraki tarihlerde önüne gelen bir uyuşmazlıkta, işçinin işe başlama başvurusu yaptığı sırada daha önce görev yaptığı işyerinin kapatılmış olması nedeniyle, burada işe başlatılmasının fiilen imkansız olduğu, bu nedenle işçinin boşta geçen süre ücretine hak kazanacağı ancak iş güvencesi tazminatına hak kazanamayacağı yönünde karar vermiştir.<sup>296</sup>

Kanaatimizce, öğretideki ikinci görüş isabetli olup işyerinin kapanmasının işe iade davasının görülmesine işçi açısından olumsuz yönde etkisi bulunmamalı ve dava esasa girilerek sonuçlandırılmalıdır. İşveren tarafından yapılan feshin geçersiz olduğu tespit edildiği durumda, mahkeme boşta geçen süre ücreti ve iş güvencesi tazminatını da belirlemelidir. Aksinin kabulü, hiçbir geçerli neden olmaksızın iş sözleşmesi feshedilen ve işyerinin kapanmasında hiçbir kusuru olmayan işçiyi haklarından mahrum etmek anlamına geleceği gibi, işverenleri de sırf işçileri işe iadenin sonuçlarından yararlandırmamak amacıyla işyerini kapatma yoluna gitmeye sevk edebilir.

---

<sup>296</sup> Yarg. 22. HD., T.18.03.2014, E.2013/7409, K.2014/6530, www.kazanci.com, E.T.:29.12.2018



## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### İŞE İADE KARARININ HUKUKİ SONUÇLARI

#### I. GENEL OLARAK

İşçi lehine arabulucu, özel hakem ya da mahkeme tarafından verilen işe iade kararının işçi için en önemli hukuki sonucu şüphesiz ki işine yeniden kavuşma imkanındır. İşe iade kararının hukuki sonuçlarının doğması açısından kararın kesinleşmesi gerektiğini daha önce belirtmiştik. İşe iade kararı üst kanun yollarından geçerek ya da süresi içerisinde üst kanun yollarına başvurulmaksızın kesinleştiği takdirde işçi için önem arz edecektir. Zira, kararın kesinleşmesinden önce işçi ya da işverenin herhangi bir yükümlülüğü bulunmamaktadır.

Kararın kesinleşmesinden sonra ise İş K. m.21'de işçiye işe başlamak üzere işverene başvurma, işverene de işçiyi işe başlatma yükümlülüğü yüklenilmiştir. Ancak, mahkemelerin iş yükünün çok olması ve yargılamanın oldukça uzun sürmesi göz önünde bulundurulduğunda işçinin yargılama esnasında yeni bir işte çalışmaya başlaması neredeyse kaçınılmazdır. Bu durumda, işçi işe iade edilmesine rağmen yeni başladığı işinden ayrılarak işe başlamak üzere işverene başvurup başvurmama ikilemi yaşayacaktır. İşçi, işverene samimi bir işe başlama başvurusu yaptığı takdirde işverenin kendisini işe başlatıp başlatmamasından bağımsız bir şekilde, İş K. m.21/3 uyarınca dört aya kadarki boşta geçen süre ücretine hak kazanır. Eğer işçi, işe başlamak niyetiyle işverene başvurmazsa, İş K. m.21/6 uyarınca işverence yapılmış olan fesih geçerli hale gelir ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.

Öteki taraftan, işveren de benzer şekilde işçiyi işe başlatıp başlatmama ikilemi yaşayarak, çoğu zaman arasında husumet bulunan ve işe iadesine karar verilen işçiyi işe başlatmak istemeyecektir. Bu durumda, işe başlama talebinde bulunan işçiyi işe başlatmayan işveren, boşta geçen süre ücretine ek olarak, İş K. m.21/1 uyarınca en az dört en çok sekiz aya kadarki iş güvencesi tazminatını işçiye ödemekle yükümlü olur.

İşte, işe iade kararının taraflar için hüküm doğuran hukuki sonuçları tamamen işçi ile işverenin tutum ve davranışlarına bağlı olarak farklılaşmaktadır. Sözü edilen bu hukuki sonuçlar İş K. m.21'de düzenlenmiştir.

## II. KESİNLEŞEN İŞE İADE KARARININ HUKUKİ SONUÇLARI

Kesinleşen işe iade kararı taraflara ya da vekillerine tebliğ edilir. Kararın tebliğ edilmesinden sonra doğacak hukuki sonuçlar işçinin işverene başvurması veya başvurmamasına göre değişiklik arz etmektedir. Yine, işçinin işverene başvurması halinde ise işverenin işçiyi işe başlatması, işverenin işçiyi işe davet etmesine rağmen işçinin işe başlamaması ve işverenin işçiyi işe başlatmaması durumlarına göre işe iade kararının hukuki sonuçları değişmektedir.

Aşağıda her bir durumda doğacak hukuki sonuçlar ayrı ayrı incelenecektir.

### A. İşçinin İşverene Başvurması

İşçi, kesinleşen işe iade kararının tebliğinden itibaren on işgünü içerisinde işverene başvurmak zorundadır. Mahkeme veya özel hakem tarafından feshin geçersizliği ile işçinin işe iade edilmesine karar verilmesi, işe iade kararının hukuki sonuçlarından yararlanılması için yeterli değildir. Nitekim, İş K. m.21’de işçiye iş güvencesi tazminatı ve en çok dört aya kadarki boşta geçen süre ücretinin ödenmesi için işe başlatılmak üzere işverene başvuru şartı aranmıştır. Ancak, 01.01.2018 tarihi itibarıyla yürürlüğe giren zorunlu arabuluculuk görüşmeleri sonucunda işe iade konusunda anlaşma sağlanmışsa anlaşma belgesinde işçinin işe başlayacağı tarih belirlendiği için işçinin ayrıca başvurusuna gerek yoktur.<sup>297</sup>

#### 1. Başvurunun muhatabı

İş K. m.21’in madde metninde “...işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır...” denilerek başvurunun muhatabının işveren olduğu açıklığa kavuşturulmuştur. İşçinin işverenin yetkili temsilcisine veya işveren vekiline yaptığı başvuru da işverene yapılmış başvuru sayılmaktadır.<sup>298</sup>

İşçinin, işverenin işe iade davasını takip eden avukatına yaptığı işe başlama başvurusu, ancak vekaletnamede avukata bu konuya ilişkin özel bir yetki verilmesi halinde geçerlidir. Yargıtay önüne gelen bir uyuşmazlıkta, “...Somut olayda davacı tarafından

---

<sup>297</sup> Kar, s.494,495; Senyen Kaplan, s.290; Astarlı, “Değişikliklerin Değerlendirilmesi”, s.50; Kurt, İş Yargısında “Arabuluculuk”, s.436,439.

<sup>298</sup> Akyiğit, İşe İade, s.316.

*feshin geçersizliğinin tespitine ilişkin karar Dairemizce 8.12 2004 tarihinde onanmış ve davacı 9.12.2004 tarihli ihtarname ile işe iade davasında davalı şirketin vekilliğini yürüten avukata başvurarak işe başlatılmasını istemiştir. Davalı işveren tarafından İstanbul 2. Noterliğince 15.12.2003 tarihinde Avukat Serap'a verilen vekaletname "umumi vekaletname" mahiyetinde olup bu yönde vekile, özel bir yetki verilmemiştir. Ve davaya vekalet davasının sonuçlanması ve hükmün icra edilmesi ile son bulur. Bu sebeple davacının usulüne uygun olarak süresi içerisinde işe başlatılması için işverene başvurduğu kabul edilemez..." şeklindeki ifadelerle konuya açıklık getirmiştir.<sup>299</sup>*

Belirtmek gerekir ki; mahkeme ya da özel hakem tarafından verilen karar eda hükmü niteliği taşımadığı için icra dairesine yapılan başvuru geçerli bir başvuru değildir. Zira, verilen işe iade kararına istinaden ilamlı icra başlatılması halinde talep icra memuru tarafından hukuki yarar yokluğundan reddedileceğinden, işveren, işçinin işe başlama talebinden haberdar olmayacaktır.<sup>300</sup>

Öğretide bir görüş, işçiyi koruma düşüncesinden hareketle, önemli olanın işçinin işe başlama yönündeki iradesi olduğunu, on günlük hak düşürücü süre içerisinde hatalı işverene başvurulması halinde doğru işverene başvurulması için sürenin yeniden canlandırılması gerektiğini savunmaktadır.<sup>301</sup>

İşyerinde, üçlü iş ilişkilerinden birinin bulunması durumunda işçi, işe başlama başvurusunu kime yapacağı noktasında tereddüt yaşayabilir.

#### **a. Asıl işveren-alt işveren ilişkisinde**

Geçerli bir asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu işyerinde çalışan alt işverenin işçisi ile asıl işveren arasında iş ilişkisi olmadığı için, asıl işverenin işçiyi işe başlatma yönünde bir yükümlülüğü bulunmamaktadır.<sup>302</sup> Bu husus, Yargıtay kararlarında da belirtilmiştir.<sup>303</sup> Bu nedenle, işçi, işe başlama başvurusunu alt işverene yapmalıdır.<sup>304</sup>

---

<sup>299</sup> Yarg. 9. HD., T.27.03.2006, E.2005/27660, K.2006/7386, www.kazanci.com, E.T.:21.07.2018.

<sup>300</sup> Akyiğit, İşe İade, s.316, dipnot 451.

<sup>301</sup> Kılıçoğlu/Şenocak, s.481; Demir, Ş., "İş Hukukunda Geçersiz Feshin Sonuçları", Ankara Barosu Dergisi, 2013/3, s.348; Makul süre içerisinde doğru işverene başvurulabileceği yönündeki görüş için bkz. Yiğit, Geçersiz Fesih Kavramı, s.1166,1167.

Asıl işveren, işe iade davası açılırken taraf gösterilmiş olsa bile, işe iadeye ilişkin hüküm, alt işveren yönünden kurulacağı için başvurunun muhatabı alt işverendir.<sup>305</sup>

Mahkeme tarafından, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı olduğu tespit edilmişse, işe iadeye ilişkin hüküm asıl işveren ile ilgili kurulacağından işe iade başvurusu da asıl işverene yapılmalıdır.<sup>306</sup>

## **b. Geçici iş ilişkisinde**

İşe iade başvurusunun muhatabı konusunda duraksama yaratabilecek bir durum da işçinin geçici iş ilişkisi ile çalışmasıdır. Zira burada işçi, geçici olarak, iş sözleşmesi imzaladığı işveren tarafından görevlendirilerek aralarında iş sözleşmesinin bulunmadığı başka bir işverene ait işyerinde çalışmaktadır.<sup>307</sup>

6715 Sayılı Kanun ile İş K. m.7’de değişiklik yapılarak hukukumuzda geçici iş ilişkisi meslek edinilmiş ve meslek edinilmemiş olarak iki şekilde düzenlenmiştir. Geçici iş ilişkisi; özel istihdam bürosu aracılığıyla kurulduğunda meslek edinilmiş geçici ilişkisi olarak, işçinin holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirilmesi suretiyle kurulduğunda meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi olarak adlandırılmaktadır.<sup>308</sup>

İşçinin meslek edinilmiş ya da meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisiyle başka bir işyerinde görevlendirilmesi iş sözleşmesinin taraflarında değişikliğe sebebiyet vermez. İşçinin kendi işvereniyle arasındaki sözleşmesi devam eder.<sup>309</sup> Bu nedenle, işçi geçerli

---

<sup>302</sup> Akyiğit, İşe İade, s.55,280; Günay, Yargıtay Uygulaması, s.117; Kar, Yargıtay Uygulamaları, s.446; Centel, s.133; Sarıbay, s.112; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.39; Süzek, s.619

<sup>303</sup> Yarg., 9. HD., T.27.02.2017, E.2016/5332, K.2017/2755, www.kazaci.com, E.T.:21.07.2018.

<sup>304</sup> Akyiğit, İşe İade, s.316, 317; Günay, C. İ., İş Davaları, Yetkin, Ankara, 2016, s.1136; Sarıbay, s.201.

<sup>305</sup> Yiğit, Geçersiz Fesih Kavramı, s.1166; Çil, İş Güvencesi, s.380.

<sup>306</sup> Yiğit, Geçersiz Fesih Kavramı, s.1166.

<sup>307</sup> Güzel, A./Heper, H., “Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama!...:Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi”, (Geçici İş İlişkisi), Çalışma ve Toplum, 2017/1, s.25.

<sup>308</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.125; Güzel/Heper, Geçici İş İlişkisi, s.27; Nurmukhambetova, A., “İş Kanununun Yeni Düzenlemesi Karşısında Geçici İş İlişkisi”, DEÜHFD, 2017, C.19, S.2, s.298; Odaman, S., “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Ödünç İlişkisi Uygulaması”, (Ödünç İlişkisi Uygulaması), Sicil, 2016, S.36, s.44,45; Detaylı bilgi için bkz Özkaraca, E., “Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi”, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2016 Yılı Toplantıları, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2018, s.56 vd.

<sup>309</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.126; Ayrıntılı bilgi için bkz. Civan, O., “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi”, (Geçici İş İlişkisi), AÜHFD, 2017, S.66(2), s.332,333; Güzel/Heper, Geçici İş İlişkisi, s.26.

bir geçici iş ilişkisine göre çalışıyorsa, asıl işveren-alt işveren ilişkisine benzer şekilde, işe başlama başvurusunu iş sözleşmesini imzaladığı kendi işverenine yapmalıdır.<sup>310</sup> Özel istihdam bürosu aracılığıyla kurulan meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde, işe başlama başvurusu işveren sıfatı taşıyan özel istihdam bürosuna yapılmalıdır.

İş K. m.7/13'e göre, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde, geçici işçi sağlama sözleşmesinde belirtilen sürenin dolmasına rağmen geçici iş ilişkisinin devam etmesi hâlinde, geçici işçi çalıştıran işveren ile işçi arasında sözleşmenin sona erme tarihinden itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulmuş sayılır. Böyle bir durumda, işe iade davasının da işe başlama başvurusunun da muhatabı geçici işçi çalıştıran işveren olacaktır.

Önemle belirtmek gerekir ki; muvazaalı bir geçici iş ilişkisinde işçi baştan itibaren ödünç alan işverenin işçisi sayılacaktır.<sup>311</sup> Yine bu durumda da, işe iade davasının ve işe başlama başvurusunun muhatabı, geçici işçi çalıştıran işveren olacaktır.

### **c. İşyerinin veya bir bölümünün devrinde**

İşverenin işyerini devretmesi de, işçi için işe başlama başvurusunun muhatabını tespit etmede tereddüt yaratabilir. İşveren, işçinin işe iade davası açmasından sonra, ancak, henüz dava hakkında karar verilmeden önce işyerini devretmişse, HMK m.125<sup>312</sup> uyarınca işçinin davayı işyerini devralan işverene yöneltmesi gerekmektedir. Bu durumda davayla ilgili karar, işyerini devralan işveren hakkında verilecektir.<sup>313</sup> Dolayısıyla işe başlama başvurusu da devralan işverene yapılacaktır.

Yine, işveren, kendisine karşı açılan davada işe iade kararı verilmesinden ve kararın kesinleşmesinden sonra işyerini devrettiği takdirde, işçinin işe başlama başvurusunu İş

---

<sup>310</sup> Akyiğit, İşe İade, s.316, 317; Çil, "Kesinleşen İşe İade Davasının Sonuçları", s.45.

<sup>311</sup> Civan, Geçici İş İlişkisi, s.359.

<sup>312</sup> HMK m.125-(1) Davanın açılmasından sonra, davalı taraf, dava konusunu üçüncü bir kişiye devrederse, davacı aşağıdaki yetkilerden birini kullanabilir: a) İsterse, devreden tarafla olan davasından vazgeçerek, dava konusunu devralmış olan kişiye karşı davaya devam eder. Bu takdirde davacı davayı kazanırsa, dava konusunu devreden ve devralan yargılama giderlerinden müteselsilen sorumlu olur. b) İsterse, davasını devreden taraf hakkında tazminat davasına dönüştürür.

(2) Davanın açılmasından sonra, dava konusu davacı tarafından devredilecek olursa, devralmış olan kişi, görülmekte olan davada davacı yerine geçer ve dava kaldığı yerden itibaren devam eder.

<sup>313</sup> Centel, s.149.

K. m.6 uyarınca devralan işverene yapması gerekmektedir.<sup>314</sup> İşveren, kararın kesinleşmesinden sonra işyerini devrettiği için, davada devralan işverene husumet yöneltilememiş olsa da işe başlama başvurusunun muhatabı devralan işverendir.<sup>315</sup>

## 2. Başvurunun süresi

İş K. m.21/6 gereği işçinin işe başlamak üzere işverene başvurma süresi, kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünüdür.<sup>316</sup> Bu süre hesaplanırken yalnızca hafta tatili olan pazar günü dikkate alınmayıp haftanın diğer günleri göz önünde tutulacaktır.<sup>317</sup>

Kanunda belirtilen on işgünlük süre hak düşürücü süre olup hakim tarafından resen dikkate alınır. Bu sürenin sözleşme ile azaltılması mümkün değilse de artırılması mümkündür. Zira, İş K. m.21/son fıkra hükmünde on işgünlük süreyi düzenleyen altıncı fıkranın değiştirilemeyeceği belirtilmemiştir.<sup>318</sup>

Kararın kanun yoluna başvuru sonucu ya da kanun yoluna başvurulmaksızın kesinleşmesinin önemi bulunmamaktadır. İki halde de süre, kesinleşen kararın yazılı olarak tebliğ edilmesinden sonra başlayacaktır. Bu nedenle, işçi kararın kesinleştiğini haricen öğrenmiş olsa bile kendisine tebliğ yapılmadığı sürece başvuru süresi başlamayacaktır.<sup>319</sup> İşçi, işe iade davasını avukatı ile takip etmişse kesinleşen kararın işçiye tebliği zorunlu olmayıp sürenin başlaması için avukata yapılan tebligat yeterlidir.<sup>320</sup>

Kanunda açıkça kararın kesinleşmesi arandığı için kararın kesinleşmesinden önce yapılan başvuru geçerli sayılmaz. İşçinin kesinleşen kararın tebliğinden itibaren on işgünü içerisinde yeniden işverene başvurması gerekir.<sup>321</sup>

---

<sup>314</sup> Centel, s.175; Yiğit, Geçersiz Fesih Kavramı, s.1167.

<sup>315</sup> Manav, E., “İşyeri Devrinde İş Güvencesi”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C.II, Beta, İstanbul 2011, s.1380.

<sup>316</sup> Detaylı bilgi için bkz. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.547; Senyen Kaplan, s.294; Süzek, s.628.

<sup>317</sup> Centel, s.165,166; Sarıbay, s.201.

<sup>318</sup> Akyiğit, İşe İade, s.317.

<sup>319</sup> Çil, Ş., İş Kanunu Şerhi, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 2. Baskı, C.2, Yetkin, Ankara, 2007, s.1414; Kar, s.495.

<sup>320</sup> Canbolat, Dürüstlük Kuralı, s.113,114; Centel, s.166.

İşçinin posta ya da noter vasıtasıyla işe başlama başvurusu yaptığı durumda, başvurunun süresinde olup olmadığı değerlendirilirken posta veya notere yapılan başvuru tarihinin mi yoksa başvurunun işverenin hakimiyet alanına girdiği tarihin mi esas alınacağı tartışmalıdır. Öğretide bir görüş, posta ya da notere başvuru tarihinin esas alınması gerektiğini, aksi takdirde posta veya noterde meydana gelebilecek gecikmelerden işçinin sorumlu tutulmuş olacağını savunmaktadır.<sup>322</sup> Diğer bir görüşe göre ise, başvuru işleminin başlatılmış olması yeterli olmayıp başvurunun işverenin hakimiyet alanına girmiş olması gerekmektedir. Zira, başvuru işverene ulaşmasıyla hüküm ve sonuç doğurmaktadır. Yine aynı görüşe göre, başvurunun on işgünü içerisinde işverene ulaşması yeterli olup işverenin öğrenip öğrenmemesi önemli değildir.<sup>323</sup>

Yargıtay, öğretideki birinci görüş gibi postada meydana gelen gecikmeden işçinin sorumlu tutulamayacağı yönünde kararlar vermiştir.<sup>324</sup> Kanaatimizce de önemli olan işçinin işverene başvurma iradesidir. İşçinin başvurusu on işgünlük süre içerisinde işverene ulaşmasa bile işçi, posta ya da noter aracılığıyla gönderdiği tebligat ile işe başlama yönündeki iradesini ortaya koymaktadır. Aksi halde, işçi kendisinden beklenebilecek tüm özeni göstererek kesinleşen işe iade kararı kendisine tebliğ edilir edilmez işverene posta ya da noter aracılığıyla başvurursa bile, kendi iradesi dışında on günden fazla gecikme gerçekleştiğinde işe iade kararının sonuçlarından yararlanamayacaktır. Ayrıca, Kanunun lafzında işverene başvurudan söz edilmiş olup başvurunun işverene ulaşması aranmamıştır. Tüm bu nedenlerle öğretideki birinci görüşün isabetli olduğunu düşünüyoruz.

---

<sup>321</sup> Çil, İş Güvencesi, s.395; Yiğit, Geçersiz Fesih Kavramı, s.1162,1163; Savaş Kutsal, B., “Geçersiz Feshin Yaptırımları, İşe İade veya Tazminat”, Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Seçkin, Ankara, 2017, s.273; Yarg. 9. HD., T.22.11.2006, E.2006/11483, K.2006/30849, www.kazanci.com, E.T.:22.07.2018.

<sup>322</sup> Centel, s.166; Kılıçoğlu/Şenocak, s.481; Çil, “Kesinleşen İşe İade Kararının Sonuçları”, s.45; Savaş Kutsal, “Geçersiz Feshin Yaptırımları, İşe İade veya Tazminat”, s.275; Kılıçoğlu, “Çalışma Hakkı Kapsamında İş Güvencesi”, s.1227.

<sup>323</sup> Canbolat, Dürüstlük Kuralı, s.114,115; Uçum, “İşe İade Taleplerinde Başlıca Sorunlar”, s.85; Akyiğit, İşe İade, s.317; Sarıbay, s.202.

<sup>324</sup> Yarg. 7. HD., T.09.03.2015, E.2015/2843, K.2015/3938; Yarg. 9. HD., T.23.12.2008, E.2007/32428, K.2008/35247, www.kazanci.com, E.T.:22.07.2018.

### 3. Başvurunun şekli ve içeriği

İş Kanununda işçinin işverene yapacağı işe başlama başvurusunun ne şekilde olacağına dair bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle, işçinin sözlü ya da yazılı olarak işverene başvurabileceği kabul edilmektedir.<sup>325</sup> Ancak, işçinin işverene başvurduğunun ispatını kolaylaştırmak amacıyla, başvuruyu noter aracılığıyla yapmasında yarar bulunmaktadır.<sup>326</sup> Zira, süresinde başvurduğunu ispat külfeti işçinin üzerindedir.<sup>327</sup>

İş K. m.109'da bildirimlerin yazılı olarak yapılması gerektiği belirtilmişse de buradaki yazılı şekil geçerlilik değil, ispat koşuludur.<sup>328</sup> Nitekim, Yargıtay tarafından da işverene yapılacak yazılı başvurunun geçerlilik şartı olmayıp, ispat şartı olduğu belirtilmiştir.<sup>329</sup> Yine, Yargıtay işçinin işe başlama başvurusunu fax ile yapabileceğini de kabul etmiştir.<sup>330</sup>

İşçi, işverene bizzat kendisi başvurmak zorunda değildir. Diğer bir deyişle işçi, temsilcisi ya da vekili aracılığıyla da işverene başvurabilir.<sup>331</sup> Yargıtay da “...İşçi, işe başlatılma konusundaki iradesini bizzat işverene iletebileceği gibi, vekili ya da üyesi olduğu sendika aracılığı ile de ulaştırabilecektir...” şeklindeki ifadelerle bu hususu

---

<sup>325</sup> Centel, s.167; Narmanlıoğlu, Ü., “İş Güvencesi Hükümleri Çerçevesinde Süresinde İşverene Başvuruda Bulunup Davet Edildiğinde İşe Başlamayan İşçinin Davranışına Bağlı Hukuki Sonuçlar”, (Hukuki Sonuçlar), Sicil, Eylül 2010, Y.5, S.19, s.13; Yılmaz, E., “İşe İade Başvurusunun Avukat Aracılığıyla Yapılabilirliği”, Sicil, Haziran 2009, Y.4, S.14, s.129.

<sup>326</sup> Kılıçoğlu/Şenocak, s.481; Akyiğit, İşe İade, s.316; Centel, s.167.

<sup>327</sup> Savaş Kutsal, “Geçersiz Feshin Yaptırımları, İşe İade veya Tazminat”, s.276.

<sup>328</sup> Akyiğit, İşe İade, s.316.

<sup>329</sup> YHGK, T.17.06.2009, E.2009/9-232, K.2009/278, “...4857 sayılı İş Kanununun 21. maddesine göre işçinin kesinleşen mahkeme kararının tebliğinden itibaren 10 iş günü içinde işe başlamak için başvurması gerekir. Başvurunun şekline dair anılan hükümde bir açıklama yer almamış olsa da, yazılı başvurunun geçerlilik şartı olmayıp, ispat şartı olduğu kabul edilmelidir...”, www.kazanci.com, E.T.:20.07.2018.

<sup>330</sup> Yarg. 9. HD., T.19.12.2017, E.2017/26994, K.2017/21810, “...Diğer taraftan 6100 Sayılı HMK.'un 199. Maddesi uyarınca “Uyuşmazlık konusu vakıaları ispata elverişli yazılı veya basılı metin, senet, çizim, plan, kroki, fotoğraf, film, görüntü veya ses kaydı gibi veriler ile elektronik ortamdaki veriler ve bunlara benzer bilgi taşıyıcıları bu Kanuna göre belgedir. Bu anlamda fax ile başvurma belgedir. Kısaca faxın gönderildiği kişi kesin bir şekilde belli ise bu fax delil olarak kabul edilmelidir... Mahkemece davacının bu iddiası üzerinde durulmalı, davacının süresi içinde fax yolu ile başvurup başvurmadığı, gönderilen fax ve davalı fax numarası belirtilerek ilgili iletişim kurumundan araştırılmalı ve süresinde fax ile başvurusu var ise davalının işe başlatmadığı kabul edilerek kıdem tazminatı, boşta geçen süre ücreti ve kıdem tazminatı kabul edilmeli, aksi halde ise reddine karar verilmelidir...”, www.kazanci.com, E.T.:20.07.2018.

<sup>331</sup> Centel, s.167; Narmanlıoğlu, “Hukuki Sonuçlar”, s.13; Yılmaz, “İşe İade Başvurusunun Avukat Aracılığıyla Yapılabilirliği”, s.130 vd.; Süzek, s.670.



belirtmiştir.<sup>332</sup> Çünkü, bu başvuruyla işçi hemen işe başlamamakta, iş görme edimini yerine getirmeye hazır olduğunu beyan etmektedir.<sup>333</sup>

İşçinin işverene başvurusu, yalnızca şekilsel bir başvuru olmamalıdır. Bu başvuru, işverenin daveti halinde fiilen işe başlamaya hazır olmayı da içermelidir.<sup>334</sup> Yargıtay, işverene yapılan işe başlama başvurusunun samimi olmasını aramaktadır. İşçinin işe başlama amacı olmaksızın yalnızca işe iade davasının sonuçlarından yararlanmak için yaptığı başvuru, Yargıtay tarafından geçerli bir başvuru olarak kabul edilmemektedir.<sup>335</sup>

Ekleme gerekir ki, Yargıtaya göre işçinin işverene başvuru yaptığı esnada başka bir işyerinde çalışıyor olması, başvurunun samimi olmadığının ispatı için yeterli değildir.<sup>336</sup> Zira, işçinin işverene yapacağı başvurunun ardından işverence işe davet edilmesi halinde, çalışmakta olduğu işyerinden ayrılıp eski işine başlaması mümkündür.

#### **4. Başvurunun sonucu**

İşçinin, kesinleşen işe iade kararına istinaden işe başlatılmak üzere işverene başvurmasından sonra üç farklı durum ile karşılaşılabilir. İlk durumda; işveren başvuru üzerine işçiyi işe başlatmak için davet edebilir ve işçi bu davet üzerine işe başlayabilir. İkinci durumda; işverenin işe başlatma yönündeki davetine rağmen, işçi işe başlamayabilir. Son durumda ise; işveren kesinleşen mahkeme kararına ve kendisine yapılan başvuruya rağmen, işçiyi işe başlatmayabilir.

##### **a. İşverenin işçiyi işe daveti ve işe başlatması**

İşçi, usulüne uygun bir şekilde ve süresi içerisinde işverene başvurarak işe iade kararının hukuki sonuçlarından yararlanma hususunda üzerine düşeni yapmış olur.

---

<sup>332</sup> YHGK, T.17.06.2009, E.2009/9-232, K.2009/278, www.kazanci.com, E.T.:20.07.2018.

<sup>333</sup> Kar, s.496.

<sup>334</sup> Centel, s.164; Narmanlıoğlu, “Hukuki Sonuçlar”, s.14; Çil, “Kesinleşen İşe İade Kararının Sonuçları”, s.45; Savaş Kutsal, “Geçersiz Feshin Yaptırımları, İşe İade veya Tazminat”, s.276.

<sup>335</sup> YHGK, T.16.04.2014, E.2013/22-1106, K.2014/538, “...İşçinin işe iade yönündeki başvurusu samimi olmalıdır. İşçinin gerçekte işe başlamak niyeti olmadığı halde, işe iade davasının sonuçlarından yararlanmak için yapmış olduğu başvuru geçerli bir işe iade başvurusu olarak değerlendirilemez. İşçinin süresi içinde işe iade yönünde başvurusunun ardından, işverenin daveti üzerine işe başlamamış olması halinde, işçinin gerçek amacının işe başlamak olmadığı kabul edilmelidir...”, Aynı yönde bkz. YHGK, T.22.03.2017, E.2015/22-1035, K.2017/534, www.kazanci.com, E.T.:20.07.2018.

<sup>336</sup> Savaş Kutsal, “Geçersiz Feshin Yaptırımları, İşe İade veya Tazminat”, s.276,277; YHGK, T.17.06.2009, E.2009/9-232, K.2009/278; Yarg. 9. HD., T.02.12.2008, E.2008/42499, K.2008/32929, www.kazanci.com, E.T.:20.07.2018.

Bundan sonra işveren, İş K. m.21/1 hükmü uyarınca işçiyi işe davet etmek ve işe başlatmak zorundadır. Aksi takdirde işveren, işçiye iş güvencesi tazminatı ödemekle yükümlü olur.

#### **aa. İşe davet şekli ve işçinin işe başlatılma süresi**

İşveren işe daveti işçinin vekiline değil, bizzat işçiye yapmalıdır.<sup>337</sup> İşverenin işe daveti ne şekilde yapacağına dair kanunda açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Yine, İş K. m.109'daki yazılı şekil akla gelse de buradaki yazılı şekil geçerlilik değil, ispat şekli olduğundan işe davetin yazılı ya da sözlü olarak yapılabileceği söylenebilir.<sup>338</sup>

Kanunda işverenin işçiyi işe başlatması belirli bir süre ile sınırlandırılmıştır. İş K. m.21/1'e göre bu süre bir aydır. İş K. m.21/son fıkra hükmü gereği bir aylık süre mutlak emredici nitelikte olup anlaşma ile artırılması ya da azaltılması mümkün değildir.<sup>339</sup> Sözü edilen bir aylık süre, işçinin işverene başvurduğu tarihte başlar. İşveren, bir aylık süre içerisinde olmak kaydıyla herhangi bir zaman diliminde işçiyi işe davet edebilir ve işe başlatabilir.<sup>340</sup>

İşveren, işe davet yazısını bir ay içinde işçiye göndermesine rağmen, yazının işçiye bir ay geçtikten sonra tebliğ edilmesi halinde işçinin işe başlamasına engel yoktur.<sup>341</sup> Yargıtay da tebligat sorunlarından işverenin sorumlu tutulamayacağı, işverenin yasal süre içerisinde davet yazısını göndermesine rağmen, davetin işçiye yasal süresinden sonra ulaşması halinde, işçinin makul süre içerisinde işe başlaması gerektiği yönünde kararlar vermektedir. Yargıtaya göre, işçinin işe daveti içeren bildirim anında işyerinin bulunduğu yerde ikamet etmesi durumunda en fazla iki günlük süre, işçinin işe daveti içeren tebligatı işyerinden farklı bir yerde alması halinde ise, en çok dört güne kadar yol süresi makul süre olarak değerlendirilebilir.<sup>342</sup>

---

<sup>337</sup> Savaş Kutsal, "Geçersiz Feshin Yaptırımları, İşe İade veya Tazminat", s.290.

<sup>338</sup> Akyiğit, İşe İade, s.321.

<sup>339</sup> Akyiğit, İşe İade, s.320.

<sup>340</sup> Centel, s.172,173.

<sup>341</sup> Centel, s.173.

<sup>342</sup> Yarg. 9. HD., T.10.04.2012, E.2012/10242, K.2012/12156; Aynı yönde bkz. Yarg. 9. HD., T.17.09.2009, E.2008/6157, K.2009/23311; Yarg. 22. HD., T.10.10.2011, E.2011/7048, K.2011/2559; www.kazanci.com, E.T.:24.07.2018.

Bir aylık işe başlatma süresinin geçmesinden sonra işçinin işe başlatılması halinde, taraflar arasında yeni bir sözleşme kurulmuş sayılmalıdır. Bu nedenle, işçiye boşta geçen süre ücreti, iş güvencesi tazminatı ile koşulları oluşmuşsa kıdem tazminatı ve ihbar tazminatının ödenmesi gerekir.<sup>343</sup>

#### **bb. İşe davetin içeriği ile işçinin başlatılacağı iş ve işyeri**

İşverenin işçiyi işe daveti, ciddi ve samimi olmalıdır. İş davette işçinin hangi işte, nerede ve ne şekilde, hangi şartlarla işe başlatılacağı belirtilmelidir. Eğer iş davette başlatılacak iş, başlatılacak işyeri, iş şartları, hazır olunması gereken tarih, verilen süre belirtilmemiş ise, davetin ciddi ve samimi olup olmadığı tartışma konusu olacaktır.<sup>344</sup>

İşveren, işçiyi işe başlatmayı şarta bağlı tutamaz. Aksi takdirde, bu işe başlatma daveti usulüne uygun sayılamayacağından, işçi, işe başlatmamanın hukuki sonuçlarından yararlanır.<sup>345</sup> Örneğin; işveren, işe başlatmayı sözleşme feshedilirken işçiye ödenen kıdem ve ihbar tazminatının iade edilmesi şartına bağlı tutamaz.<sup>346</sup> Yargıtayın bir kararında, boşta geçen sürenin ücretsiz izinli sayılmasını kabul etme şartına bağlı olarak işverenin işçiyi işe başlatmak istemesi nedeniyle, kanunun aradığı anlamda bir işe başlatmadan söz edilemeyeceği belirtilmiştir.<sup>347</sup>

Yine, işe başlatma işçinin belli bir eğitim alması, bazı belgeleri getirmesi ya da sağlık muayenesi yaptırması gibi şartlara bağlanamaz.<sup>348</sup> Yargıtay, önüne gelen bir uyuşmazlıkta, işverenin, işçiyi işe başlatmak için işçiden portör muayenesi ve sağlık belgesi gibi birtakım belgeleri getirmesini istemesi nedeniyle, işe başlatmanın şarta bağlandığını belirterek, işçi lehine iş güvencesi tazminatı ve boşta geçen süre ücretine hükmedilmesi gerektiği yönünde karar vermiştir.<sup>349</sup>

---

<sup>343</sup> Çil, İş Güvencesi, s.399.

<sup>344</sup> YHGK, T.01.10.2014, E.2013/22-1158, K.2014/743, www.kazanci.com, E.T.:24.07.2018.

<sup>345</sup> Özcan, s.254; Süzek, s.671; YHGK, T.01.10.2014, E.2013/22-1158, K.2014/743, www.kazanci.com, E.T.:24.07.2018.

<sup>346</sup> Çil, İş Güvencesi, s.400; Günay, s.1146; Centel, s.175.

<sup>347</sup> Yarg. 9. HD., T.21.06.2004, E.2004/3377, K.2004/15404, www.kazanci.com, E.T.:24.07.2018.

<sup>348</sup> Çil, İş Güvencesi, s.401.

<sup>349</sup> Yarg. 9. HD., T.23.02.2017, E.2017/3537, K.2017/2503, Lexpera İçtihat Bankası, E.T.:11.10.2018.

İşveren, işe başlatma amacı olmamasına rağmen, sırf iş güvencesi tazminatı ödememek için işçiyi işe davet ediyorsa yine gerçek bir işe başlatma daveti olduğundan söz edilemez.<sup>350</sup>

İşverenin işe davette işçiye yapamayacağı işi teklif etmesi veya objektif olarak işçinin kabul etmesinin beklenemeyeceği yerlerde iş görmesini istemesi halinde ciddi ve samimi bir davetten söz edilemez.<sup>351</sup> Kural olarak, gerçek anlamda bir işe davetten söz edilebilmesi için işverenin işçiyi fesih tarihindeki işinde ya da ona benzer bir işte, aynı işyerinde ve aynı koşullarda çalışmaya davet etmesi gerekmektedir.<sup>352</sup> Yargıtay da “...İş sözleşmesinin feshinden sonra, feshin geçersizliği halinde, işçinin fesihden önceki görevine başlatılması ve bu görevi ile ilgili araç ve malzemenin verilmesi gerekir. Aksi halde gerçek anlamda tekrar işe başlatılmadan söz edilemeyecektir. Somut uyumsuzlukta, feshin geçersizliği istemi ile dava açan davacının, davalı işverence işe davet edilmesine rağmen, fesihden önceki işine başlatılmadığı, görevi ile ilgili araç ve malzemelerin verilmediği, böylece davetin kayıt üzerinde kaldığı, gerçek anlamda işe başlatılma bulunmadığı anlaşıldığından, feshin geçersizliği yanında, işe başlatmama tazminatının hüküm altına alınması gerekir...” şeklindeki ifadelerle bu konu hakkındaki görüşünü açıklamıştır.<sup>353</sup> Eklenmelidir ki, işveren tarafından, işçiye aynı parasal haklar ödenmelidir. Hatta, yargılama sürecinde işçinin mahrum kaldığı ancak emsali işçilere sağlanmış olan ücret artışlarından da yararlandırılması gerekir.<sup>354</sup>

Diğer yandan; işyerinin nakli, çalışılan bölümün kapanması, sağlık gibi nedenlerle işçinin önceki işe veya işyerine iade olanağı kalmamışsa, işveren öncelikle iş şartlarında esaslı değişiklik olmaksızın iş teklifi yapmalı, bu da mümkün değilse, İş K. m.22 uyarınca değişiklik teklifinde bulunmalıdır.<sup>355</sup> İşçi bu halde değişiklik teklifini kabul etmezse, işçi aleyhine sonuç doğmamalı, işverenin işçiyi işe başlatmadığı kabul

---

<sup>350</sup> Yarg. 9. HD., T.19.04.2016, E.2014/33058, K.2016/9957, www.kazanci.com; Yarg. 9. HD, T.10.12.2009, E.2009/18159, K.2009/34209, Lexpera İçtihat Bankası, E.T.:24.07.2018.

<sup>351</sup> Akın, L., “İşe İade Edilen İşçiye İşe Davet Beyanı ve Değerlendirilmesi” (Karar İncelemesi), Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası, Temmuz 2011, s.38.

<sup>352</sup> Çil, İş Güvencesi, s.399; Akyiğit, İşe İade, s.321; Canbolat, Dürüstlük Kuralı, s.128; Süzek, s.672; Kılıçoğlu/Şenocak, s.483.

<sup>353</sup> Yarg. 9. HD., T.19.11.2007, E.2007/22435, K.2007/34423, www.kazanci.com, E.T.:24.07.2018.

<sup>354</sup> Çil, İş Güvencesi, s.399; Yarg. 9. HD., T.26.05.2014, E.2014/5801, K.2014/16662, www.kazanci.com, E.T.:24.07.2018.

<sup>355</sup> Kar, s.499; Yarg. 9. HD., T.19.03.2012, E.2012/10519, K.2012/8818, www.kazanci.com, E.T.:26.07.2018.

edilmeli<sup>356</sup> ve işverenin eski işe ya da işyerine başlatma konusundaki filli imkansızlığı işçiye tazminat ödeme yükümlülüğünü ortadan kaldırmamalıdır.<sup>357</sup>

### **cc. Boşta geçen süreye ilişkin ücretin ödenmesi**

İşverenin, iş sözleşmesini geçerli neden olmaksızın feshettiği mahkeme ya da özel hakem tarafından tespit edildiğinde, işçinin dava veya tahkim boyunca süren mağduriyetinin giderilmesi için İş K. m.21/3'te "en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları"nın işçiye ödeneceği belirtilmiştir.

İşveren ayrıca, işe başlattığı işçinin en çok dört aya kadarki boşta geçen süreye ilişkin sigorta primlerini de ödemekle yükümlüdür. Dava, dört aydan fazla sürse de işveren yalnızca geçersiz olduğu tespit edilen feshi takip eden dört ay için işçinin sigorta primlerini ödeyecektir.<sup>358</sup>

### **aaa. Ücret miktarının dört ay ile sınırlandırılması**

Boşta geçen süre ücreti, İş K. m.21/3'teki açık düzenlemeyle dört ay ile sınırlandırılmıştır. Bu süre hiçbir şekilde değiştirilemez, bu süreyi arttıran ya da azaltan sözleşme hükümleri geçersizdir. Bu halde, işe iade davası ve işçinin boşta kaldığı süre dört aydan fazla bile sürse işçiye ödenecek miktar dört aylık ücreti aşamaz.<sup>359</sup>

Yargıtaya göre; yargılama süreci dört aydan kısa sürerse, diğer bir deyişle fesih ile işe iade kararı sonrası başvuru arasında boşta geçen süre dört aydan kısaysa, başvuru tarihine kadarki ücret ve diğer haklar hüküm altına alınacaktır. Fakat, yargılama süreci dört aydan fazla sürerse Kanundaki emredici hüküm gereği boşta geçen süre için dört aya kadar ücret ve diğer hakların ödenmesi gerekecektir.<sup>360</sup>

Geçmişte, boşta geçen süre ücretinin dört ay ile sınırlandırılmasının Anayasaya aykırı olduğu iddia edilmişse de Anayasa Mahkemesi ilgili düzenlemede hukuka aykırılık

---

<sup>356</sup> Süzek, s.631; Yarg. 9. HD., T.21.03.2016, E.2014/35250, K.2016/6633, www.kazanci.com, E.T.:24.10.2018.

<sup>357</sup> Çil, İş Güvencesi, s.402,403.

<sup>358</sup> Uçum, İşe İade, s.1411; Çil, İş Güvencesi, s.412; Detaylı bilgi için bkz. RG., 01.09.2012, 28398, İşveren Uygulama Tebliği m.7.3.

<sup>359</sup> Centel, s.169.

<sup>360</sup> Yarg. 9. HD., T.16.04.2015, E.2015/7518, K.2015/14659, www.kazanci.com, E.T:12.08.2018.

olmadığına karar vermiştir.<sup>361</sup> Mahkeme tarafından verilen kararda, işe iade davalarının seri muhakeme usulü ile görülmesi ve dört ay içinde sonuçlandırılacağı gerekçe olarak belirtilmiştir. Oysaki, her ne kadar Kanunda davaların seri muhakeme usulü ile görüleceği belirtilmişse de, iş mahkemelerinin ve Yargıtayın iş yükü nedeniyle davaların Kanunda belirtilen sürede sonlandırılmayacağı gerekçe gösterilerek Anayasa Mahkemesi kararı öğretide bir görüş tarafından eleştirilmiştir.<sup>362</sup> Başka bir görüş ise; boşta geçen süre ücretinin ucunun açık bırakılmasının ve işverenin yargılama boyunca işleyecek ücreti ödemeye mahkum edilmesinin hakkaniyete aykırı olduğunu, bu durumun işçiyi yargılamanın uzaması için çaba göstermeye sevk edeceğini, ayrıca işverenin yeni istihdamlarını engelleyeceğini gerekçe göstererek Anayasa Mahkemesi kararını isabetli bulmuştur.<sup>363</sup>

Yargılamanın uzun sürmesi nedeniyle AYM'ye yapılan bireysel başvurularda, mahkeme adil yargılanma hakkı kapsamında değerlendirme yaparak, işçi lehine manevi tazminata hükmedip işçinin mağduriyetini kısmen de olsa gidermektedir. Fakat, mahkemenin hangi kriterleri göz önünde bulundurarak manevi tazminata hükmettiği açık değildir. Zira, aynı yargılama süresine ilişkin başvurularda farklı manevi tazminata ya da daha kısa yargılama süresine ilişkin başvuruda daha fazla manevi tazminata hükmedilen kararlar bulunmaktadır.<sup>364</sup>

---

<sup>361</sup> AYM, T.18.12.2008, E.2005/2, K.2008/181, "...4857 sayılı Yasa'nın 20. ve 21. maddelerinde yer alan düzenlemeler arasında bütünlük bulunduğu görülmektedir. Yasakoyucu tarafından 20. maddede yargılama süresi olarak öngörülen toplam dört aylık süre, 21. maddenin üçüncü fıkrasında, feshin geçersizliğine karar verilmesi durumunda, kararın kesinleşmesine kadar işçinin çalıştırılmadığı süre için elde edileceği azami ücret ve diğer hakları belirlemede ölçü olarak kullanılmıştır. İş hayatında işçi ve işveren arasındaki dengeyi kurarak çalışma barışını sağlamak ve korumak Devletin görevleri arasında yer almaktadır. Buna göre, iş hayatı koşulları ve ülke verileri göz önüne alınarak, işçi ve işveren ilişkilerinde her iki tarafın hak ve yükümlülüklerinin gözetilmesi zorunlu bulunmaktadır. Bu durumda, iş sözleşmesinin feshinin geçersizliğine ilişkin kararın kesinleşmesine kadar işçiye çalıştırılmadığı süre için doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarının en çok dört aylık kısmının ödenmesine ilişkin düzenleme, yargılama aşamasında öngörülen seri muhakeme usulü gözetildiğinde işçi ve işveren arasında olması gereken hak ve yükümlülük dengesinde bir ölçüsüzlüğe yol açmamaktadır...", www.kazanci.com, E.T.:01.08.2018.

<sup>362</sup> Centel, s.170; Centel, T., "Anayasa Karşısında Boşta Kalınan Süreye İlişkin Ücreti Sınırlama", Sicil, Aralık 2009, S.16, s.18,19; Süzek, s.677; Yiğit, s.1177, 152. dipnot; Güzel, Yeni Bir Model Önerisi, s.101.

<sup>363</sup> Odaman, S., "En Çok Dört Aya Kadar İbaresinin Anayasa'ya Aykırılığı Hakkındaki Anayasa Mahkemesi Kararının Değerlendirilmesi", Sicil, Aralık 2009, S.16, s.98,99.

<sup>364</sup> Detaylı bilgi için bkz. Savaş Kutsal, "Geçersiz Feshin Yaptırımları, İşe İade veya Tazminat", s.281-283.

İş Mahkemeleri Kanununun yürürlüğe girmesiyle işe iade davalarında seri muhakeme usulünü düzenleyen İş K. m.20/3'te değişiklik yapılmıştır. Bu değişiklik ile seri muhakeme usulü ifadesi Kanundan çıkartılmış, bunun yerine davaların ivedilikle sonuçlandırılacağı ifadesi Kanuna eklenmiştir. Öğretideki bir görüşe göre; Anayasa Mahkemesi tarafından boşta geçen süre ücretinin belirlenmesinde ölçüt olarak kullanılan seri yargılama usulünün kaldırılması nedeniyle, boşta geçen sürenin miktarına ilişkin sınırlandırmanın da kaldırılması gerektiği ileri sürülebilir.<sup>365</sup>

Kanaatimizce, İş K. m.20/3'te yapılan değişiklik göz önünde bulundurulduğunda Anayasa Mahkemesinin kararındaki gerekçe geçerliliğini yitirmiştir. Her ne kadar, Kanunda davaların ivedilikle sonuçlandırılacağı belirtilmişse de mahkemelerin iş yükü nedeniyle, işe iade davasının ve kararın kesinleşmesinin dört ay içerisinde gerçekleşmesi mümkün olmadığından dört aylık sınırlandırma işçinin mağdur olmasına sebebiyet vermektedir.

### **bbb. Ücret miktarının hesaplanması**

İş K. m.21/3'te kanun koyucu tarafından “*en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları*” ifadesi kullanılmıştır. Buradaki ücret ve diğer haklar ile anlatılmak istenen, işçinin asıl ücretine ek olarak işçiye sağlanan para ve parayla ölçülmesi mümkün, kanundan ya da sözleşmeden doğan diğer çıkarlardır. Yani boşta geçen süreye ilişkin ücret hesabına esas alınacak ücret, işçinin giydirilmiş ücretidir.<sup>366</sup> Diğer bir söylemle, kıdem tazminatı hesabında dikkate alınan hakların tamamı boşta geçen süre ücretinin hesabında da göz önünde bulundurulur.<sup>367</sup>

Yargıtay kararlarında, boştan geçen süre ücretinin hesabında göz önünde bulundurulacak yardımlara -sınırlı sayıda olmamakla birlikte- ikramiye, servis, gıda, yol ve yakacak gibi yardımlar örnek olarak gösterilmiştir.<sup>368</sup> Burada dikkat edilmesi

---

<sup>365</sup> Astarlı, Değişikliklerin Değerlendirilmesi, s.44.

<sup>366</sup> Centel, s.169; Akyiğit, İşe İade, s.337; Fidan, İşe İade Davası ve Sonuçları, s.119; Süzek, s.639; Sarıbay, s.210; Senyen Kaplan, s.296; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.558; Güzel, “İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi”, s.112.

<sup>367</sup> Kılıçoğlu/Şenocak, s.487.

<sup>368</sup> Yarg. 9. HD., T.07.12.2010, E.2008/41576, K.2010/36737, “...Boşta geçen sürenin en çok 4 aylık kısmı içinde gerçekleşen diğer haklar kavramına, ikramiye, gıda yardımı, yol yardımı, yakacak yardımı ve servis gibi parasal haklar dâhil edilmelidir. Söz konusu hesaplamaların işçinin belirtilen dönemde işyerinde çalışıyormuş gibi yapılması ve para ile ölçülebilen tüm değerlerin dikkate alınması gerekir.

gereken husus işçiye yapılan fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücreti gibi arızı ödemelerin boşta geçen süre ücretinin hesabında dikkate alınamamasıdır.

Boşta geçen süreye ilişkin ücret, ücret niteliği taşıdığından tüm sigorta kollarına ait primler ile gelir vergisi ve damga vergisinin bundan kesilmesi gerekmektedir.<sup>369</sup> Zira, bu sürede iş sözleşmesinin ve sigortalılığın devam ettiği kabul edilmektedir.<sup>370</sup> Ancak, boşta geçen süre ücreti, brüt olarak hesaplanıp hüküm altına alınmalı ve kesintiler infaz sırasında gözetilmelidir.<sup>371</sup>

Kanunda belirtilen dört aylık süre, fesih ile ortaya çıkan ve işçinin fiili çalışmasının sona ermesinden sonraki dört aylık süredir. İş sözleşmesi işçiye ihbar süresi verilerek feshedilmişse, dört aylık süre ihbar süresinin bitiminden sonraki dört aylık süredir. Bu nedenle, İş K. m.21’de yapılan değişiklikten önce bu dört ay içerisinde işçinin ücretinde artış gerçekleşmişse, hesaplamada bu artış da göz önünde bulundurulmaktaydı.<sup>372</sup> Buna karşın, İş K. m.21’e eklenen dördüncü fıkrada boşta geçen süre ücretinin hesaplanmasında dava tarihindeki ücretin esas alınacağı belirtilmiştir. Böylece, Kanundaki açık düzenleme gereği, değişiklikten sonra boşta geçen süre ücretinin hesabında, işçinin ücretinde dört aylık süre içerisinde meydana gelen artışlar dikkate alınmayacaktır.<sup>373</sup>

Sözleşmenin feshinden sonra işçinin arabulucuya başvurması, arabuluculuk sürecinin sonuçlanması ve dava açılması tarihine kadar araya bir süre gireceği için, işçinin fesih tarihindeki ücreti ile dava tarihindeki ücreti arasında fark olması mümkündür. Bu

---

Bununla birlikte işçinin ancak çalışması ile ortaya çıkabilecek olan arızı fazla çalışma ücreti, hafta tatili ile bayram ve genel tatil günlerinde çalışma karşılığı ücret ile satışa bağlı pirim gibi ödemelerin, en çok 4 ay kadar boşta geçen süre içinde ödenmesi gereken diğer haklar kavramında değerlendirilmesi mümkün olmaz...”, Aynı yönde bkz. Yarg. 9. HD., T.10.04.2012, E.2012/10242, K.2012/12156, www.kazanci.com, E.T.:30.07.2018.

<sup>369</sup> Akyiğit, İşe İade, s.337; Özcan, s.264; Özdemir, C., “İşe İade Davası ve Sonuçları”, ÇEİS, Ocak 2011, s.33; Özcan, D., İş Hukukunda İşçilik Alacakları, Güncellenmiş 4. Baskı, Adalet, Ankara, 2016, s.221; Günay, Yargıtay Uygulaması, s.136,137.

<sup>370</sup> Günay, İş Davaları, s.1145.

<sup>371</sup> Centel, s.169; Kar, s.488; Yarg. 9. HD., T.27.01.2011, E.2009/487, K.2011/1011; Yarg. 9. HD., T.21.10.2010, E.2009/5391, K.2010/29894, www.kazanci.com, E.T.:30.07.2018.

<sup>372</sup> Centel, s.171; Günay, İş Davaları, s.1143,1144; Günay, Yargıtay Uygulaması, s.135; Akı, Erol, “İş Sözleşmesinin Feshi, Feshe İtiraz ve Geçersiz Nedenle Yapılan Feshin Hukuki Sonuçları”, (Hukuki Sonuçlar), İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006, s.314.

<sup>373</sup> Narmanlıoğlu, Yeni Çerçeve, s.19; Astarlı, Değişikliklerin Değerlendirilmesi, s.47.



nedenle hakim, taraflar arasında ücrete ilişkin uyuşmazlık varsa, sözleşme feshedilmeseydi işçinin ücretinin dava tarihinde ne kadar olacağını araştırmak zorundadır.<sup>374</sup>

İş K. m.21'e eklenen dördüncü fıkra nedeniyle 01.01.2018'den itibaren boшта geçen süre ücretinin parasal olarak belirlenmesi gerekmektedir.<sup>375</sup> Oysaki; Kanuna eklenen bu fıkradan önce Yargıtay tarafından kararlarda boшта geçen süreye ilişkin ücretin yalnızca süre olarak belirlenmesi gerektiği, miktar olarak ise herhangi bir hesaplama yapılmasının hatalı olduğu belirtilmekteydi.<sup>376</sup> İş K. m.21/4'ün yürürlük tarihi 01.01.2018 olarak belirlenmişse de, bu tarihten sonra açılan davalarda mı yoksa daha önce açılmış olsa bile bu tarihten sonra verilen kararlarda da mı parasal belirleme yapılıp yapılmayacağı noktasında Kanunda açıklık yoktur.

Ancak öğretide, Kanundaki değişikliğin maddi hukuku ilgilendirmesi sebebiyle derhal yürürlüğe girmediği, bu nedenle de 01.01.2018 tarihinden sonra açılan davalarda uygulanması gerektiği yönünde görüş bildirilmiştir.<sup>377</sup> Antalya BAM'ın önüne gelen bir uyuşmazlıkta, mahkeme öğretideki görüş doğrultusunda, karar tarihi 01.01.2018'den sonra olmasına rağmen, dava tarihi 01.01.2018 tarihinden önce olduğu için boшта geçen süre ücretinin parasal değil, ay esaslı olarak belirlenmesi gerektiğini belirtmiştir.<sup>378</sup>

### **ccc. Ücrete uygulanacak faiz ve zamanaşımı süresi**

İş K. m.34'te gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanacağı belirtilmiştir. Feshin geçersizliği halinde mahkeme tarafından hükmedilen boшта geçen süreye ilişkin ücrete de, niteliği gereği mevduata uygulanan en

---

<sup>374</sup> Astarlı, Değişikliklerin Değerlendirilmesi, s.48.

<sup>375</sup> Narmanlıoğlu, Yeni Çerçeve, s.20.

<sup>376</sup> Yarg. 9. HD, T.22.03.2004, E.2004/5846, K.2004/5621; Aynı yönde bkz, Yarg. 9. HD, T.20.11.2003, E.2003/19348, K.2003/19644; Yarg. 22. HD., T.08.03.2016, E.2016/4700, K.2016/6905, www.kazanci.com, E.T.:12.07.2018.

<sup>377</sup> Çelik/Canıkloğlu/Canbolat, s.553.

<sup>378</sup> Antalya BAM 10. HD., T.09.07.2018, E.2018/1153, K.2018/1632; Yerel mahkemede 01.01.2018 tarihinden önce açılıp, BAM tarafından 01.01.2018'den sonra karar verilen davalarda boшта geçen süre ücretinin ve iş güvencesi tazminatının parasal olarak değil, ay esaslı olarak belirlendiği kararlar için bkz. Ankara BAM 9. HD., T.16.01.2018, E.2017/4751, K.2018/8; İzmir BAM 7. HD., T.05.03.2018, E.2018/352, K.2018/429; Ankara BAM 5. HD., T.23.05.2018, E.2018/1140, K.2018/1315, www.kazanci.com, E.T.:04.09.2018.

yüksek faiz oranı uygulanacaktır.<sup>379</sup> Bu husus Yargıtay kararlarında da belirtilmiştir.<sup>380</sup> İşçi, dava dilekçesinde örneğin yasal faiz gibi farklı bir faiz türü talep etmişse mahkeme, taleple bağlılık kuralı gereği yasal faiz oranını geçmeyecek şekilde mevduata uygulanan en yüksek faiz oranına hükmetmelidir.<sup>381</sup>

Yargıtayın eski kararlarında faizin başlangıcı, işçinin işe başlamak için işverene başvurduğu tarih olarak kabul edilmiştir.<sup>382</sup> Öğretide bir görüş, faiz başlangıcına ilişkin bu yöndeki kararları eleştirmiştir. Bu görüşe göre; Yargıtayın son içtihadında boşta geçen süre ücretine hak kazanmak için işçinin işverene başvurusu yeterli olmayıp, işverenin işe başlatma davetine uyması da arandığından işçinin başvurusunun samimi olup olmadığının belli olmadığı andan itibaren faiz işletilmesi tutarlı değildir. Boşta geçen süre ücretinin muaccel olduğu an, işçinin işe başladığı ya da işveren tarafından işe başlatılmadığı an olduğundan faiz de bu andan itibaren işletilmelidir.<sup>383</sup> Yargıtay, yeni tarihli kararlarında boşta geçen süreye uygulanacak faizin başlangıcına ilişkin içtihadını öğretideki görüşe uygun şekilde değiştirmiştir.<sup>384</sup>

İş K. m.32/son fıkraya göre, ücret alacakları beş yıllık zamanaşımına tabi olduğundan boşta geçen süre ücreti için de beş yıllık zamanaşımı süresi geçerlidir. Önceleri, faiz başlangıcında olduğu gibi, zamanaşımı süresinin başlangıcı da işçinin işverene işe başlama için başvurduğu tarih olarak kabul ediliyordu.<sup>385</sup> Kanaatimizce, Yargıtay boşta geçen süre ücretinin muaccel olduğu ana ilişkin içtihat değişikliğine gittiği için zamanaşımının başlangıcının da aynı yönde değiştiği kabul edilebilecektir.

---

<sup>379</sup> Özcan, s.265; Günay, İş Davaları, s.1150.

<sup>380</sup> Yarg. 9. HD., T.07.12.2010, E.2008/41576, K.2010/36737, "...İşe iade davası ile tespit edilen en çok 4 aya kadar boşta geçen süreye ait ücret ve diğer haklar için de 4857 sayılı İş Kanununun 34. maddesinde sözü edilen özel faiz türü uygulanmalıdır...", www.kazanci.com, E.T.:30.07.2018.

<sup>381</sup> Özcan, s.268.

<sup>382</sup> Yarg. 9. HD., T.18.03.2009, E.2007/38730, K.2009/7345; Yarg. 9. HD., T.08.07.2003, E.2003/12442, K.2003/13123, www.kazanci.com, E.T.:29.07.2018.

<sup>383</sup> Bostancı, U., "İşçinin İşe İade Yönündeki Başvurusunun Samimi Olması ve Boşta Geçen Süre Ücreti Konusunda Yargıtay'ın Yeni Görüşü", Sicil, Aralık 2009, S.16, s.127,128.

<sup>384</sup> Yarg. 9. HD., T.15.01.2018, E.2015/32124, K.2018/87; Yarg. 22. HD, T.18.11.2014, E.2014/24562, K.2014/32366, www.kazanci.com, E.T.:09.09.2018.

<sup>385</sup> Özcan, s.265; Günay, İş Davaları, s.1144.

#### **dd. Boşta geçen sürenin kıdem süresinden sayılması**

Mahkeme tarafından feshin geçersizliğinin tespit edilmesinin ve işçinin işverene başvurmasının ardından işveren işçiyi işe başlattığında, işverence yapılan fesih tüm sonuçlarıyla birlikte ortadan kalkar. Bu halde, işçi ve işveren arasındaki iş sözleşmesinin hiç kesintiye uğramamış gibi devam ettiğini kabul etmek gerekir.<sup>386</sup> Bu nedenle de öğretideki bir görüşe göre; işçi, işe iade edilip işverene başvurduktan sonra işveren işçiyi işe başlatmamışsa işe başlatmamaya kadar geçen tüm sürenin, işe başlattıysa başlatmaya kadar geçen tüm sürenin işçinin kıdeminden sayılması gerekmektedir.<sup>387</sup> Kanunda boşta geçen süre ücreti için en çok dört ayın öngörülmesi mali haklara ilişkin olup dört ayı aşan sürenin kıdemden sayılmasına engel değildir.<sup>388</sup>

Öğretideki diğer görüşe göre, İş K. m.21/3 hükmü mutlak emredici olduğundan işe iade davasının sonuçlanması ile işçinin işe başlaması ne kadar uzun sürerse süsün sadece dört aya kadarki süre işçinin kıdeminden sayılır.<sup>389</sup> Yargıtaya göre de; yalnızca dört aya kadarki süre ihbar tazminatı, kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izin alacağının hesabında dikkate alınmalıdır.<sup>390</sup>

#### **ee. İşçiye ödenen ihbar ve kıdem tazminatının mahsubu**

İş K. m.21/5 hükmü “İşçi işe başlatılırsa, peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı, yukarıdaki fıkra hükümlerine göre yapılacak ödemeden mahsup edilir.” şeklindedir. Buna göre, işveren işçiye ödediği kıdem ve ihbar tazminatı miktarını, işçiye ödeyeceği en çok dört aya kadarki boşta geçen süre ücreti miktarından

---

<sup>386</sup> Centel, s.168; Akyiğit, İşe İade, s.340; Özdemir, C., “İşe İade Kararının Uygulanmaması Durumunda Çalıştırılmayan Dört Aylık Sürenin Kıdem Süresine Eklenmesi Sorunu”, (Kıdem Süresine Eklenmesi Sorunu), Terazi Hukuk, Mart 2007, S.7, s.54; Süzek, s.633.

<sup>387</sup> Fidan, İşe İade Davası ve Sonuçları, s.140.

<sup>388</sup> Akyiğit, İşe İade, s.340,341; Süzek, s.633.

<sup>389</sup> Uçum, M., “İşe İade Sonucuna Bağlı Olarak Doğan Haklar İlişkin Bazı Uygulama Sorunları”, (İşe İade), Legal, İHSGHD, 20/2008, s.1410.

<sup>390</sup> Yarg. 9. HD., T.06.12.2004, E.2004/28355, K.2004/26161, “...Feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmekle iş sözleşmesinin kesintisiz devam ettiği ve işe başlatmama halinde feshin bu tarihte gerçekleştiği kabul edilmelidir. Ancak yasanın düzenlenmesi gereği bu sürenin 4 aya kadar ücret ve diğer yasal haklarının ödenmesine karar verilen süre; ihbar, kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izin alacağının hesabında nazara alınması gerekmektedir. Bu hukuki düzenleme karşısında boşta geçen 4 aylık süresinin kıdem tazminatına esas süre ile yıllık ücretli izin süresinden sayılması yerine mahkemece yazılı şekilde sonuca gidilmesi isabetsizdir...”, Aynı yönde bkz. Yarg. 9. HD., T.10.10.2005, E.2005/2277, K.2005/32778, www.kazanci.com, E.T.:13.08.2018.

mahsup edecektir.<sup>391</sup> Ancak işveren, işe başlatmayı işçiye ödenmiş olan kıdem ve ihbar tazminatının iade edilmesi şartına bağlayamaz.<sup>392</sup>

İş Kanununda mahsuba dair açık hüküm olduğu için, mahkeme tarafından işe iade kararında işçiye ödenen kıdem ve ihbar tazminatının mahsup edilebileceğine dair bir ifadeye yer verilmese bile, işveren mahsubu tek taraflı olarak yapabilir.<sup>393</sup>

İşçiye ödenen kıdem ve ihbar tazminatı miktarının, işçiye ödenecek boşta geçen süre ücreti miktarından daha fazla olması ve işverence yapılan mahsubun ardından işverenin bakiye alacağı kalması halinde ne olacağına ilişkin Kanunda bir düzenleme bulunmamaktadır. Öğretideki bir görüşe göre; böyle bir durumda işçi, bakiye alacaktan Türk Borçlar Kanunundaki sebepsiz zenginleşme hükümlerine göre sorumlu olur. Yani, iyi niyetli olan işçi, ancak elinde kalan miktarı işverene ödemekle yükümlüdür.<sup>394</sup> Diğer bir görüşe göre ise; İş K. m.21/5 hükmü, özel hüküm niteliği taşıdığından burada artık Türk Borçlar Kanunundaki genel hükümlerin uygulanma olanağı bulunmamaktadır. İşveren, bakiye alacağını dava ya da icra takibi yoluyla alabilecektir.<sup>395</sup>

İşveren, mahkeme kararı ya da kesinleşmiş bir icra takibi olmaksızın işçinin ücretinden kendi bakiye alacağını kesemez.<sup>396</sup>

İşçi, bakiye miktarı işe başladığı sırada işverene ödememişse, bu miktara yasal faiz işletilebilir.<sup>397</sup> Burada faiz, işçiye kıdem ve ihbar tazminatının verildiği tarihten değil de, işçinin işverence işe başlatıldığı ancak mahsuptan sonra kalan bakiye kısmın işverene ödenmediği tarihten itibaren işletilecektir.<sup>398</sup>

---

<sup>391</sup> Centel, s.174,175; Yarg. 9. HD., T.15.10.2003, E.2003/16116, K.2003/17101, "...Ayrıca davacı işçinin hizmet akdi ihbar tazminatı peşin ödenerek feshedildiğine göre, davacı işçiye ödenen bildirim süresine ait bu ücretin işverence işe başlatılması halinde davacıya ödenecek boşta geçen günler ücretinden mahsubuna da 4773 sayılı yasanın 13/D-B fıkrası gereğince karar vermek gerekirken bu konuda bir hüküm verilmemesi de hatalıdır...", www.kazanci.com, E.T.:28.07.2018.

<sup>392</sup> Günay, İş Davaları, s.1146; Centel, s.175.

<sup>393</sup> Günay, İş Davaları, s.1146.

<sup>394</sup> Uçum, "İşe İade Taleplerinde Başlıca Sorunlar", s.86.

<sup>395</sup> Centel, s.175.

<sup>396</sup> Uçum, "İşe İade Taleplerinde Başlıca Sorunlar", s.86,87; Günay, İş Davaları, s.1147; Kar, s.502.

<sup>397</sup> Centel, s.175; Günay, İş Davaları, s.1147.

<sup>398</sup> Akyiğit, İşe İade, s.344; Demet, G., "Türk İş Hukukunda İşe İade Davasının Sonuçları", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2013, s.77, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tarama.jsp>.

## **b. İşverenin davetine rağmen işçinin işe başlamaması**

İşçi, kesinleşen işe iade kararının tebliğinden sonra işverene başvurmasına ve işverenin de kendisini işe davet etmesine rağmen işe başlamayabilir. İşverenin davetine rağmen işe başlamayan işçinin ne gibi hukuki sonuçlar ile karşılaşacağı Kanunda belirtilmemiştir.<sup>399</sup> Bu konuya Yargıtay kararlarında açıklık getirilmiştir.

İşçinin, haklı bir neden olmaksızın işverenin işe davetini kabul etmemesi veya daveti kabul edip işe başlamaması halinde, işe başlama başvurusunun samimi olmaması nedeniyle sözleşmenin işveren tarafından feshi geçerli hale gelir.<sup>400</sup> Yargıtayın hem eski tarihli hem yeni tarihli kararlarında bu yönde sonuca varılmıştır. Ancak, işe başlama başvurusu yapan işçinin, işverenin davetine rağmen işe başlamaması halinde, boşa geçen süreye ilişkin ücrete hak kazanıp kazanmayacağı hususuyla ilgili Yargıtay, zaman içerisinde görüş değiştirmiştir.

Yargıtayın 2007 tarihli bir kararına konu olayda, işçi işyerine gittiği halde işe başlamaya dair belgeyi imzalamaktan imtina etmiş ve işe başlamayacağını bildirmiştir. Yargıtay tarafından, işçinin yasal süresi içinde işe başlama başvurusu yapması sebebiyle boşa geçen süreye ait ücrete hak kazandığı yönünde karar verilmiştir.<sup>401</sup> Yargıtay, 2008 tarihinde önüne gelen bir uyuşmazlıkta yine aynı yönde karar vermiştir.<sup>402</sup>

Yargıtay, daha sonraki yıllarda farklı yönde kararlar vermiştir. Yargıtaya göre, işçinin gerçekte işe başlama niyeti olmadığı halde, işe iade davasının sonuçlarından yararlanmak için yaptığı başvuru geçerli bir işe iade başvurusu olarak değerlendirilemez. İşçi, işverene başvurmasına rağmen, işverenin daveti üzerine işe başlamamışsa boşa geçen süreye ait ücreti talep edemez.<sup>403</sup> Yargıtayın görüş değişikliği

---

<sup>399</sup> Özkaraca, “İş Güvencesi Sistemine Eleştirel Bakış”, s.126; Kar, s.506.

<sup>400</sup> Kar, 494; Yarg. 9. HD., T.11.12.2006, E.2006/25024, K.2006/32633; Yarg. 22. HD., T.17.01.2012, E.2011/13096, K.2012/97, YHGK, T.16.04.2014, E.2013/22-1106, K.2014/538, www.kazanci.com, E.T.:26.07.2018.

<sup>401</sup> Yarg. 9. HD., T.09.10.2007, E.2007/21601, K.2007/29856, www.kazanci.com, E.T.:26.07.2018; Yargıtay kararının olumsuz yönde eleştirisi için bkz. Uçum, M., “İşe İade Sonucunda Dört Aylık Ücret ve Diğer Hakların Ödenmesinde İşçinin İşe Başvurusunun Yeterli Olup Olmadığı”, (İşe Başvuru), Legal YKİ, 2008/7, s.35-44.

<sup>402</sup> Yarg. 9 HD., T.31.03.2008, E.2008/4328, K.2008/6932, www.kazanci.com, E.T.:26.07.2018.

<sup>403</sup> YHGK, T.04.12.2013, E.2013/22-428, K.2013/1626; YHGK, T.16.04.2014, E.2013/22-1106, K.2014/538; YHGK, T.22.03.2017, E.2015/22-1035, K.2017/534; Yarg. 9. HD., T.14.10.2008, E.2007/29383, K.2008/27243, www.kazanci.com, E.T.:28.07.2018.

öğretide de isabetli bulunmuştur. İşçinin gerçekte işe başlama niyeti olmaksızın, boşta geçen süre ücretine hak kazanmak için işe başlama başvurusu yapması ve daha sonra işverenin davetine rağmen işe başlamaması durumunda boşta geçen süre ücretine hak kazandığını kabul etmek, İş K. m.21 hükmündeki işe iade amacına uygun düşmez.<sup>404</sup>

İşe davet edilen işçinin işe başlamaması halinde feshin geçerli hale geldiği kabul edilse de, sözleşme feshedilirken kıdem ve ihbar tazminatı ödenmemişse -diğer şartların da gerçekleşmesi halinde- işçi, kıdem ve ihbar tazminatı talep etme hakkına sahiptir.<sup>405</sup>

Ancak, böyle bir durumda geçersiz olduğu tespit edilen işveren feshi, işçinin işe başlamaması nedeniyle geçerli hale geldiği için dört aylık sürenin ilavesine ve ücret artışına bağlı olarak ihbar ve kıdem tazminatı farkı talep edilmesi mümkün değildir.<sup>406</sup>

Bunun gibi, söz konusu tazminatlar hesaplanırken işçinin geçerli hale gelen fesih tarihindeki kıdemi ve ücreti dikkate alınır.<sup>407</sup> Nitekim, Yargıtay da bir uyuşmazlıkta “...Davacı kesinleşen karar üzerine işe başlatılmak üzere işverene başvurmuş, işveren işe davet etmiş ancak davacı ailevi nedenlerle başlamayacağını bildirmiştir. Bu durumda 16.01.2014 tarihinde yapılan fesih geçerli olacağından bu tarihteki süre ve ücret üzerinden işveren işçilik alacaklarından sorumlu olacaktır.” şeklindeki ifadelerle bu yönde karar vermiştir.<sup>408</sup>

Öğretideki bir görüşe göre ise; işçinin işe başlamaması halinde iş sözleşmesi işçi tarafından feshedilmiş sayılacağından işçi, kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanamaz.<sup>409</sup> Kanaatimizce öğretilerdeki bu görüşe katılmak güçtür. Zira, mahkeme

---

<sup>404</sup> Arslan Ertürk, A., “İşe İade Kararı ve İşverene Başvuruda Bulunma Koşulu”, Legal İHSGHD, 24/2009, s.1438,1439.

<sup>405</sup> Özcan, s.253; Süzek, s.670; Çil, İş Güvencesi, s.398,399; Yarg. 7. HD., T.24.03.2014, E.2013/24222, K.2014/6646; Yarg. 9. HD., T.22.01.2010, E.2009/13227, K.2010/834; Yarg. 22. HD., T.20.01.2012, E.2011/18310, K.2012/313, www.kazanci.com, E.T.:14.10.2018.

<sup>406</sup> Taşkent, “İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”, s.193; Yarg. 9. HD., T.14.02.2018, E.2015/8980, K.2018/2758, “...Somut uyuşmazlıkta, davacı açtığı işe iade davasında feshin geçersizliğinin tespit edilmesine, işe başlamak için başvurmasına ve davalı işveren tarafından işe davet edilmesine rağmen işe başlamamıştır. 4857 sayılı İş Kanununun 21/7 maddesi uyarınca işçinin başlamaması halinde fesih geçerli hale geleceğinden işçi boşta geçen ücret alacağına hak kazanamaz. Dolayısıyla 4 aylık sürenin de kıdemine eklenmesi olanaklı değildir. Davacının feshin geçerli hale geldiği 30.09.2009 tarihine göre 4 aylık süre ilave edilmeden tazminat ve alacaklarının hesaplanması, boşta geçen ücret alacağının ise reddedilmesi gerekirken kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir...”; YHGK, T.15.07.2009, E.2009/9-314, K.2009/361, Lexpera İçtihat Bankası, E.T.:28.07.2018.

<sup>407</sup> Uçum, İşe Başvuru, s.39.

<sup>408</sup> Yarg. 9. HD., T.26.10.2017, E.2015/14509, K.2017/16798, Lexpera İçtihat Bankası, E.T.:11.10.2018.

tarafından verilen işe iade kararından sonra işçinin işverene hiç başvurmaması halinde Kanunda feshin geçerli hale geleceği düzenlenmiştir. Bu halde işçi, -diğer şartların da gerçekleşmesi halinde- kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanacaktır. İşe başlama başvurusunu hiç yapmayan işçinin kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanabileceğini kabul edip, işe başlama başvurusu yaptıktan sonra işverenin davetine uymayan işçinin kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanamayacağını kabul etmek çelişkiye yol açacaktır.

### **c. İşverenin işçiyi işe başlatmaması**

Mahkeme ya da özel hakem tarafından verilen işe iade kararına ve işçinin işe başlama başvurusuna rağmen, işçiyi işe başlatmayan işveren, boşta geçen süre ücreti ile iş güvencesi tazminatından sorumlu olur. Bunun yanında, işçi işe başlatılmadığı için taraflar arasındaki sözleşme sona erdiğinden, işçi ihbar ve kıdem tazminatı talep etme hakkına da sahip olur.

#### **aa. İş sözleşmesinin işverence feshedilmiş sayılması**

Feshin geçersizliğine karar verilmesi üzerine işverene işe başlama başvurusu yapan işçiyi bir aylık süre içinde işe başlatmayan işveren, iş sözleşmesini feshetmiş sayılır.<sup>410</sup> İşveren işçiyi işe başlatmamaya yönelik iradesini, bir aylık süre dolmadan önce işçiye kendisini işe başlatmayacağını bildirerek ya da bir aylık süre dolana kadar sessiz kalarak yansıtabilir.<sup>411</sup>

Taraflar arasındaki iş sözleşmesi, geçersizliğine karar verilen feshin yapıldığı tarihte değil, işverenin işçiyi işe başlatmadığı tarihte sona erer.<sup>412</sup> Yargıtayın önüne gelen bir uyuşmazlıkta, iş sözleşmesi, işverence 7.7.2003 tarihinde feshedilmiş, açılan işe iade davası kabulle sonuçlanıp onanarak kesinleşmiştir. Bunun üzerine işçi, 11.12.2003 tarihinde ve süresi içinde işverene başvurarak işe başlatılmasını istemiş, daha sonra işyerine gitmesine rağmen işverence 9.1.2004 tarihinde işe başlatılmamıştır. Yargıtay

---

<sup>409</sup> Çil, s.1417; Demir, “İş Hukukunda Geçersiz Feshin Sonuçları”, s.350; Ünlü V., “İşverenin Davetine Rağmen İşçinin İş Başlamaktan Vazgeçmesi”, Sicil, S.8, Aralık 2007, s.84; Ayrıntılı bilgi için bkz. Aktay, N., “İşe İade Davası Sonrası İşçinin İşverence İşe Davet Edilmesine Rağmen İşe Başlamamasının Sonuçlarına İlişkin Yargıtay Kararı İncelemesi”, Sicil, Eylül 2006, Y.1, S.3, s.103-109.

<sup>410</sup> Süzek, s.673; Güzel, “İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi”, s.114.

<sup>411</sup> Çil, s.1430,1431.

<sup>412</sup> Çil, İş Güvencesi, s.414; Süzek, s.673; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.553.

burada açıkça işçinin işverence işe başlatılmama tarihinin fesih tarihi olduğunu belirtmiştir.<sup>413</sup>

### **bb. Boşta geçen süreye ilişkin ücretin ödenmesi**

İşe iade edilmesine karar verilen işçinin boşta geçen süreye ilişkin en çok dört aylık ücrete hak kazanması için, işveren tarafından işe başlatılıp başlatılmaması önemli değildir. İşçinin boşta geçen süreye ilişkin ücreti talep etmesi için işe başlamak üzere işverene başvurması yeterlidir.<sup>414</sup>

İşçiye ödenecek boşta geçen süre ücretinin hesaplanması, ücrete uygulanacak faiz ve zamanaşımı süresi, yukarıda işverenin işçiyi işe başlatması başlığı altında incelenmiş olduğundan tekrara düşmemek adına burada aynı konular üzerinde durulmayacaktır.

### **aaa. Boşta geçen sürede başka bir işten gelir elde edilmesi**

İşçi, feshin geçersiz olduğu iddiasıyla işe iade davası açtıktan sonra yargılama süreci uzun sürdüğü için, geçimini sağlamak amacıyla başka bir işte çalışmaya başlayabilir. Bu durumda, işe iade davası sonucunda işçinin işe iade edilmesi halinde işçiye ödenecek en çok dört aya kadarki boşta geçen süre ücretinden, işçinin farklı bir işte çalışması nedeniyle elde ettiği gelirin mahsup edilip edilmeyeceği sorusu akla gelmektedir.<sup>415</sup>

İş K. m.21’de işçinin işe iade davası sürecinde başka bir işte çalışıp çalışamayacağına ya da başka bir işten elde ettiği gelirin boşta geçen süre ücretinden mahsup edilip edilemeyeceğine dair bir açıklama getirilmemiştir. Kanunda açık bir düzenleme olmaması nedeniyle bu konu hakkında öğretilerde farklı görüşler ileri sürülmüştür.<sup>416</sup>

Bir görüşe göre; işçinin sözleşmenin feshinden sonraki boşta geçen süre içerisinde başka bir işte çalışması halinde elde ettiği gelirin boşta geçen süre ücretinden mahsup edilmesi gerekmektedir. Zira, Kanundaki düzenlemenin amacı geçersizliği tespit edilen

---

<sup>413</sup> Yarg.9. HD., T.24.01.2007, E.2006/21260, K.2007/689; Aynı yönde bkz. Yarg. 9. HD., T.12.09.2006, E.2006/16831, K.2006/22127; Yarg. 22. HD., T.03.04.2012, E.2012/2706, K.2017/6206, www.kazanci.com, E.T.:19.08.2018.

<sup>414</sup> Centel, s.180; Süzek, s.677,678.

<sup>415</sup> Centel, s.175,176.

<sup>416</sup> Öğretilerdeki farklı görüşler ile ilgili bkz. Bilgili, A., “Fesihden Sonra Başka Yerde Çalışmış Olan İşçinin İşe İade Davasındaki Dört Aylık Ücretinin Bu Çalışmadan Etkilenip Etkilenmeyeceği Sorunu”, (Dört Aylık Ücret), Legal İHSGHD, 12/2006, s.1420-1428.



fesih yapılmamış olsaydı işçinin kazanacağı hakların -dört ay ile sınırlı olarak- işçiye sağlanmasıdır. Hatta, işçinin çalışmaktan kasıtlı olarak kaçınması nedeniyle elde edemediği gelirlerin de mahsup edilmesi gerekir.<sup>417</sup>

Diğer görüşe göre; işçinin işe iade davası süresince başka bir işte çalışması, dört aylık boşta geçen süre ücretinin ödenmesine engel teşkil etmez. İşçiye ödenecek bu ücret işçinin başka bir işte çalışıp çalışmamasından bağımsız olup, Kanunda başka bir işten elde edilen gelirin mahsup edileceğine dair bir düzenleme de bulunmamaktadır.<sup>418</sup>

Kanunda herhangi bir istisnadan söz edilmeksizin açık ve mutlak olarak “...*Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir...*” ifadesine yer verilmiştir. İşçi, Kanun gereği, çalışmasına hiç ara vermemiş gibi boşta geçen süre ücreti ve diğer haklardan yararlanır.<sup>419</sup> Yine benzer bir görüş de; Kanunda işçinin çalışmadığı süreden değil de, işveren tarafından çalıştırılmadığı süreden bahsedildiği için, işçi farklı bir yerde çalışarak gelir elde etse de en çok dört aya kadarki ücret ve diğer hakların işçiye ödenmesi gerektiği sonucuna varmıştır.<sup>420</sup>

Yargıtay 9. HD.’nin yerleşik içtihadı, Kanunda açık bir düzenleme olmaması sebebiyle, işçinin işveren feshinden sonra boşta geçen süre içinde başka bir işveren nezdinde çalışmış ve bu işten gelir elde etmiş olmasının, işverenin dört aya kadar ücret ve diğer hakları ile ilgili yükümlülüğünü ortadan kaldırmayacağı ve çalışma halinde bu sürenin boşta geçen süreden mahsup edilemeyeceği yönündedir.<sup>421</sup> Ancak; Yargıtay 7. HD., önüne gelen bir uyuşmazlıkta “...*Davacının hizmet döküm cetvelinin incelenmesinde iş akdinin 08.02.2006 tarihinde feshedildiği ve davacının 08.03.2006 tarihinde başka bir işyerinde işe başladığı anlaşılmaktadır. Bu nedenle mahkemece yapılması gereken davacının iş sözleşmesinin feshedildiği tarih olan 08.02.2006 tarihi ile kararın*

---

<sup>417</sup> Alpagut, İş Güvencesi, s.247,248.

<sup>418</sup> Centel, s.176.

<sup>419</sup> Süzek, s.641; Günay, İş Davaları, s.1144; Günay, C. İ., “Türk İş Hukuku Uygulamasında İş Güvencesi”, A. Can Tuncay’a Armağan, Legal, İstanbul, 2005, s.199; Günay, C. İ., “İş Güvencesi Uygulamasında Hukuki Sorunlar ve Öneriler”, s.177, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/OGC6.pdf>.; Günay, Yargıtay Uygulaması, s.127.

<sup>420</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.220; Bilgili, Dört Aylık Ücret, s.1426,1427.

<sup>421</sup> Yarg. 9. HD., T.16.04.2015, E.2015/7518, K.2015/14659; Aynı yönde bkz., Yarg. 9. HD., T.06.06.2006, E.2006/942, K.2006/2409; Yarg. 9. HD., T.11.09.2017, E.2016/22722, K.2017/12650, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com), E.T.:12.08.2018.

*kesinleştiği tarih arasındaki sigortalı çalışmaları incelenmek suretiyle, ne kadar süreyi boшта geçirdiğini tespit etmek, boшта geçirilen süre 4 aydan daha az ise sadece bu süre açısından boшта geçen süre alacağı ile çalıştığı işyerinden aldığı ücret daha düşük ise aradaki farka hükmetmek, eğer boшта geçirilen süre 4 aydan daha fazla ise sadece 4 aylık süre ile sınırlı olmak üzere talebi şimdiki gibi kabul etmektir...” şeklindeki ifadelerle Yargıtay 9. HD. ile aksi yönde karar vermiştir.<sup>422</sup>*

Kanaatimizce de öğretilerdeki ikinci görüş daha isabetlidir. İşçinin işe iade davası sürecinde başka bir işte çalışması boшта geçen süre ücretine hak kazanmasına engel değildir. Yine, bu ücretten yeni işten elde ettiği gelirin mahsup edilmemesi gerekir. Zira, kanun koyucunun amacı mahsup edilmesi yönünde olsaydı Kanunda bu hususu açıkça belirtirdi. Ayrıca, dört aya kadarki ücret ve diğer hakların işçiye ödenmesi, iş sözleşmesini geçersiz nedenle fesheden işveren için bir yaptırım niteliği de taşımaktadır. Aksinin kabulü halinde işveren hiçbir yaptırımla karşılaşmayabilir. Şöyle ki; işçi, iş sözleşmesi feshedildikten çok kısa bir süre sonra başka bir işte çalışmaya başlamış ve yargılama sonucunda işe iade edilmiş olabilir. Böyle bir durumda, işveren işçiyi işe başlattığında iş güvencesi tazminatı ödemeyeceği gibi işçi yargılama süresince başka işten gelir elde ettiği için boшта geçen süre ücreti de ödemeyecektir. Bu husus bize göre Kanunun ruhuna aykırılık teşkil eder.

### **bbb. Boшта geçen sürede işsizlik ödeneği alınması**

İşçi, işe iade davası süresince başka bir işte çalışmadığı takdirde 4447 Sayılı Kanunda belirtilen diğer şartları da karşılıyorsa işsizlik ödeneğinden yararlanabilir. İşsizlik ödeneğinden faydalanan işçinin işe iade edilmesi halinde, alınan işsizlik ödeneğinin işçiye ödenecek en çok dört aya kadarki ücret ve diğer haklardan mahsup edilip edilmeyeceği ya da ödeneklerin İş Kurumuna iade edilip edilmeyeceği hususu önceleri Kanun ile açıklığa kavuşturulmamıştı. Öğretilerde ve Yargıtay kararlarında bu konu üzerinde durulmuştu.

Bir görüşe göre; işveren, işe iade nedeniyle işçiye ödeyeceği boшта geçen süre ücretinden, işçinin işe iade davası süresince aldığı işsizlik ödeneğini mahsup ederek

---

<sup>422</sup> Yarg. 7. HD., T.30.05.2013, E.2013/1937, K.2013/10151, www.kazanci.com, E.T.:13.08.2018.

ödemeyi yapan makama vermekle yükümlüdür.<sup>423</sup> Benzer görüşe göre de; işçiye verilen işsizlik ödeneğinin hukuki sebebi ortadan kalktığı için, işçi sebepsiz zenginleşmiş olur. Bu nedenle, İş Kurumu işçiye verdiği işsizlik ödeneğini sebepsiz zenginleşme hükümlerine göre geri alabilir.<sup>424</sup>

Diğer görüşe göre; işveren işsizlik ödeneğini dört aya kadarki ücretten mahsup edemez. Aynı şekilde, İş Kurumu da işsizlik ödeneğini geri isteyemez. Zira, Kanunlarda mahsuba ya da geri almaya ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır.<sup>425</sup>

Yargıtay, önüne gelen uyuşmazlıklarda işsizlik ödeneğinin İş Kurumuna iadesi gerektiğini belirterek birinci görüş doğrultusunda kararlar vermiştir.<sup>426</sup>

Ancak, 6552 Sayılı Kanunun 25. maddesiyle 10.09.2014 tarihinde 4447 Sayılı Kanun m.50/3'e eklenen son cümlede "22/05/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 21 inci maddesi gereği işe iade davası nedeniyle yatırılan primlerin son günü esas alınarak işsizlik ödeneği hak sahipliği belirlenir ve işsiz geçen dönem için ödeme yapılır." denilerek Kanundaki açık ifade nedeniyle öğretilen tartışmalar sona erdirilmiştir.<sup>427</sup> Yine Kanunun madde gerekçesinde de, işe iade kararı sonucu işe başlatılan işçilere boşta geçen dört aylık süreye ilişkin ücretlerinin ödenmesi nedeniyle, işsizlik ödeneklerinin Kurum tarafından geri istenebileceği açıkça belirtilmiştir.<sup>428</sup>

---

<sup>423</sup> Alpagut, "İş Güvencesi", s.248.

<sup>424</sup> Başterzi, S., "Türkiye'de Feshe Karşı Koruma Hukuku Reformunun Sosyal Hukuk Ve İstihdam Üzerine Etkileri", AÜHFD, 2005, C.54, S.3, s.82.

<sup>425</sup> Centel, s.176,177; Akyiğit, İşe İade, s.341; Süzek, s.640.

<sup>426</sup> Yarg. 10. HD., T.05.04.2010, E.2009/10508, K.2010/4814, "...Ne var ki; 4447 sayılı Kanunun 52/b maddesine göre işsizlik ödeneği, işsiz kalan işçiye verilir ve bu ödeneği almakta olan kimsenin gelir getirici bir işte çalışmaması gerekir. Kanun koyucunun açıkça öngördüğü üzere; gelir getirici işte çalışma hali, işsizlik ödeneği yönünden hak düşürücü niteliktedir... İşçinin boşta geçen ve çalışılmış gibi kabul edilen en çok dört aylık süre içinde gelir elde ettiği, işsiz kalmanın sonuçlarının bu şekilde telafi edildiği gözetildiğinde, dört aylık süre için ödenmiş olan işsizlik ödeneğinin İş Kurumuna iadesi gerekir. Aksinin kabulü çifte ödemeye neden olacağı gibi, 4447 sayılı Kanunun "işsizlerin gelir kayıplarını bir ölçüde de olsa giderme" amacına da aykırılık teşkil eder. Sigortalı tarafından açılan işe iade davası sonucunda, işe iadeye karar verilip işe başlatılması halinde, çalışmış olarak kabul edilen dört aylık süreye ilişkin olarak iadesi gereken işsizlik ödeneği miktarı belirlenirken de kuşkusuz; sigortalı işsiz kusurunun bulunmadığı gözetilerek temerrüt tarihinden itibaren işleyecek faizden sorumlu olması gerektiği ve icra inkar tazminatına da hükmolunamayacağı yönleri üzerinde durulmalıdır..."; Aynı yönde bkz., Yarg. 10. HD., T.05.04.2010, E.2008/13201, K.2010/4817 www.kazanci.com, E.T.:13.08.2018.

<sup>427</sup> Çelik/Canikliolu/Canbolat, s.559.

<sup>428</sup> Süzek, s.640,641.

## cc. İş güvencesi tazminatının ödenmesi

İşveren tarafından yapılan feshin geçersizliğinin tespiti nedeniyle işe iadesine karar verilen işçinin, işverence yeniden işe başlatılması gerekmektedir. Ancak, Kanunda işçinin işe başlatılmama ihtimali de göz önünde bulundurularak, işveren için diğer bir yaptırım olarak tazminat ödeme yükümlülüğü getirilmiştir. İş K. m.21/1'e göre, işçinin işe başlama başvurusuna rağmen işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmazsa, en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücret tutarında tazminatı işçiye ödemek zorundadır. İş güvencesi tazminatının ödenmesi, işçinin zarara uğramış olması koşuluna bağlı değildir.<sup>429</sup>

İşçinin, işveren tarafından işe iade edilmemesi halinde, iş güvencesi tazminatını isteyebilmesi için, özel hakeme başvururken ya da dava açarken işe iade dışında ayrıca bu tazminatı da talep etmesi zorunlu değildir. Zira, iş güvencesi tazminatı işe iade talep eden ve işe iadesine karar verilen işçinin işverence işe başlatılmamasının sonucu olduğundan ayrı bir talebe gerek yoktur.<sup>430</sup> Bu husus, Yargıtay kararlarında da belirtilmiştir.<sup>431</sup> Zaten, İş K. m.21/2'de de feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarının da belirleneceği hükmüne yer verilmiştir.

İşçi, işveren ile yapmış olduğu protokol ile iş güvencesi tazminatını isteme hakkından iş sözleşmesi devam ederken feragat etse bile, bu feragat geçersizdir.<sup>432</sup> İş sözleşmesinin

---

<sup>429</sup> Özcan, s.258; Bayram, F., "İş Güvencesi Tazminatının Miktarının Belirlenmesine İlişin Ölçütler", Legal İHSGHD, 20/2008, s.1377; Savaş Kutsal, "Geçersiz Feshin Yaptırımları, İşe İade veya Tazminat", s.285,286.

<sup>430</sup> Çil, İş Güvencesi, s.391,392; Süzek, s.635; Narmanlıoğlu, s.529; Şen, M., "Geçersiz Fesihte İşçinin İşe Başlatılmaması Halinde Bildirim Süresi Kullanılması", (Bildirim Süresi Kullanılması), Sicil, Mart 2010, S.17, s.168; Yılmaz, E., "İşe İade Davasında Verilen Hükümün İcra Takibine Konulması", (İcra Takibi), Sicil, Mart 2010, S.17, s.48.

<sup>431</sup> Yarg. 9. HD., T.11.09.2003, E.2003/14994, K.2003/14267, "...İşçinin işe iade isteği, işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminatı ve en çok dört aya kadar boşta geçen süreye ait ücret taleplerini de içerir. Bir başka anlatımla, iş güvencesi tazminatı ve boşta geçen süreye ait ücret istekleri olmasa dahi bu hususlar işe iadenin sonucu olup, mahkemece bu konularda da karar verilmelidir...", www.kazanci.com; Aynı yönde bkz., Yarg. 9. HD., T.19.09.2005, E.2005/29066, K.2005/30405, Lexpera İçtihat Bankası, E.T.:15.08.2018.

<sup>432</sup> Özcan, s.258; Süzek, s.611.

sona ermesinden sonra işe iade davası açma süresinde edilen feragatler de Yargıtay tarafından geçersiz kabul edilmektedir.<sup>433</sup>

Belirtmek gerekir ki; mahkeme, işçinin işe iadesi yerine, doğrudan işçiye iş güvencesi tazminatı ödenmesine karar veremez.<sup>434</sup> İşçi de, işe iade yerine iş güvencesi tazminatı talep etme hakkına sahip değildir. İşçiyi işe başlatma ya da işe başlatmayıp işçiye iş güvencesi tazminatı ödeme şeklindeki seçenekler işverene aittir.<sup>435</sup>

Feshin geçersizliği sonucunda işçiyi işe başlatmak yerine, iş güvencesi tazminatı ödeme seçeneği öngören İş K. m.21/1'in ikinci cümlesinin, iş güvencesini etkisiz hale getirdiği iddia edilerek AYM'ye başvurulmuştur. Ancak, AYM, işçi ve işverenin hak ve yükümlülükleri arasındaki dengenin, işverene tazminat ödeme yükümlülüğü getirilmek suretiyle kurulduğu gerekçesiyle, Anayasaya aykırılık olmadığını belirtip başvuruyu reddetmiştir.<sup>436</sup>

### **aaa. Tazminat miktarının en az dört ay en çok sekiz aylık ücret ile sınırlandırılması**

Kanun koyucu, İş K. m.21/1'de, işçiye ödenecek iş güvencesi tazminatının işçinin en az dört aylık, en çok sekiz aylık ücreti tutarında olacağını düzenleyerek tazminat ile ilgili alt ve üst sınır belirlemiştir. İş K. m.21/son fıkra hükmünde, birinci fıkranın sözleşmeler ile değiştirilemeyeceği öngörülmüştür. Bu nedenle, iş güvencesi tazminatına ilişkin alt

---

<sup>433</sup> Yarg. 9. HD., T.27.12.2004, E.2004/32713, K.2005/1005; Yarg. 9. HD., T.17.04.2006, E.2006/6103, K.2006/9953, www.kazanci.com, E.T.: 08.09.2018; Yargıtay kararlarının aksine iş sözleşmesinin feshedilmesinden sonra bir aylık dava açma süresinde iş güvencesi düzenlemesinin işçiye sağladığı haklardan işçinin geçerli olarak feragat edebileceği yönündeki görüş için bkz. Akyiğit, İşe İade, s.294; Hozar, N., "İş Güvencesine İlişkin Düzenlemelerin İşçiye Sağladığı Haklardan Önceden Feragat Mümkün Müdür?", Sicil, Mart 2008, S.11, s.203-208.

<sup>434</sup> Şen, "Bildirim Süresi Kullanılması", s.167; Koç, M., "İş Güvencesi Kapsamında Geçersiz Nedenle Yapılan Feshin Sonuçları", (Feshin Sonuçları), Terazi Hukuk, Kasım 2009, S.39, s.54.

<sup>435</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.549; Koç, Feshin Sonuçları, s.55; Narter, Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Çerçevesinde Tazminatlar, s.485,486; Güzel, Yeni Bir Model Önerisi, s.98.

<sup>436</sup> AYM, T.19.10.2005, E.2003/66, K.2005/72, RG. T.24.11.2007, S.26710, "...Anayasa'nın 48. ve 49. maddelerinde öngörülen özel teşebbüslerin milli ekonominin gereklerine ve sosyal amaçlara uygun yürümesini, güvenlik ve kararlılık içinde çalışmasını sağlamak, işçi ve işveren arasındaki dengenin kurularak çalışma barışını korumak Devletin görevleri arasında sayılmıştır. İş ilişkisinde kişisel yapı ön planda olup işverenden zorla bir kişiyi çalıştırmasını istemek beklenemez ise de, işçi ve işverenin hak ve yükümlülükleri arasında aranılan ölçülü ve makul bir dengenin, işverene tazminat ödeme yükümlülüğü getirilmek suretiyle kurulduğu anlaşıldığından kuralda Anayasa'ya aykırılık görülmemiştir. Bu nedenlerle kural Anayasa'nın 13., 48. ve 49. maddelerine aykırı değildir, iptal isteminin reddi gerekir...", www.kazanci.com, E.T.:29 09 2018.

ve üst sınırlar emredici olup tazminat miktarını artırma ya da azaltma yönünde yapılan sözleşmeler de geçersizdir.<sup>437</sup> Bunun gibi, sözleşme ile kararlaştırılan cezai şartlar da hükümsüzdür.<sup>438</sup>

İşçinin Kanunda belirtilen alt sınırdan daha düşük iş güvencesi tazminatı talep etmesi halinde, mahkeme tarafından taleple bağlılık ilkesi uygulanmaksızın, kanuni sınıra uygun bir tazminat belirlenmelidir.<sup>439</sup> Fakat, işçi, Kanundaki sınırlar arasında talepte bulunmuşsa mahkeme tarafından talepten daha fazla iş güvencesi tazminatı belirlenemez.<sup>440</sup>

Tazminat miktarı belirlenirken işçinin kıdemi, fesih sebebi vb. unsurlar göz önünde bulundurulmaktadır.<sup>441</sup> Her ne kadar Kanunda tazminatın alt ya da üst sınırdan belirlenmesinde dikkat edilecek hususlar belirtilmese de Yargıtay kararlarında açıklanmıştır.<sup>442</sup> Ayrıca, m.21'in gerekçesinde de tazminat miktarının takdirinde iş

---

<sup>437</sup> Akyiğit, İşe İade, s.327; Bayram, "İş Güvencesi Tazminatının Belirlenmesine İlişkin Ölçütler", s.1377.  
<sup>438</sup>Yarg. 9. HD., T.13.06.2006, E.2005/37834, K.2006/17320, "...Dosyadaki bilgi ve belgelerden, iş güvencesi tazminatında hükme dayanak yapılan Toplu İş Sözleşmesi feshe karşı bir güvence kapsamında, 46. madde ile "...Ancak, disiplin kurulu kararı alınmaksızın haksız nedenlerle işten çıkartılan her işçiye işveren, toplu sözleşme ve yasalardan kaynaklanan haklardan başka ve ayrıca ( 24 ) aylık maaş tutarında iş güvencesi ödeneği ödemeyi kabul eder..."hükmünü cezai şart tazminatı olarak düzenlemiştir. 4857 sayılı yasa ile ülkemizde iş güvencesi hükümleri ve özellikle feshin geçersizliğini isteme hakkı getirilmiş ve yasanın 17 ve 21. maddelerinde "iş güvencesi kapsamında kalan işçinin bir aylık süre içinde dava açmadığı takdirde kötü niyet tazminatı istemeyeceği, feshin geçerli hale geleceği" açıkça belirtilmiş; aynı yasanın 21/son maddesi ile ". Bu maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri sözleşmeler ile hiçbir suretle değiştirilemez; aksi yönde sözleşme hükümleri geçersizdir." hükmü getirilmiştir. Buna paralel olarak 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31/6 maddesinde de iş güvencesi kapsamında kalan işçinin sendikal tazminat istemeyeceği kuralına da yer verilmiştir. Dosya içeriğine göre, davacı 4857 sayılı yasa ile getirilen iş güvencesi kapsamında kalmaktadır. Bunun gibi feshin geçersizliği ve işe iade istemi süresinde ileri sürülmediği ve istenmediği takdirde, fesih geçerli hale gelecektir. Bu durumda geçersizlik şartlarına bağlı TİS hükmündeki tazminat istenemeyecektir. Anılan tazminatın reddi yerine kabulüne karar verilmesi doğru değildir...", www.kazanci.com, E.T.:18.08.2018.

<sup>439</sup> Bayram, "İş Güvencesi Tazminatının Belirlenmesine İlişkin Ölçütler", s.1378; Özcan, İş Hukukunda İşçilik Alacakları, s.215.

<sup>440</sup> Bayram, "İş Güvencesi Tazminatının Belirlenmesine İlişkin Ölçütler", s.1378; Yarg. 9. HD., T.20.11.2006, E.2006/22029, K.2006/30614, "...Ancak, davacı sözü edilen düzenlemede belirtilen sınırlar arasında bir miktar belirterek talepte bulunmuş ise talep edilen miktardan fazlasına hükmedilmemelidir. Başka bir anlatımla, davacı işe başlatmama tazminatını 4 aylık ücret tutan olarak istemek suretiyle kendisini bağlamıştır...", www.kazanci.com, E.T.:05.09.2018.

<sup>441</sup> Akyiğit, İşe İade, s.327; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.221.

<sup>442</sup>Yarg. 9. HD., T.05.06.2006, E.2006/11496, K.2006/16238, "...4857 Sayılı Yasanın 21. maddesinin birinci fıkrasında işe başlatmama tazminatının alt ve üst şuurları gösterilmiş olup; bu şuurlar arasında işçinin kıdemi fesih sebebi gibi hususlar nazara alınarak bir belirleme yapılmalıdır. 15 yıldan fazla hizmeti bulunan davacı için anılan tazminatın alt şurundan belirlenmesine karar verilmesi hatalıdır. Dosya içeriğine, fesih nedeni ve hizmet süresine göre işe başlatmama tazminatının 8 aylık ücret tutan olarak belirlenmesi uygun görülmüştür...", www.kazanci.com, E.T.:18.08.2018.

sözleşmesinin sona erdirilmesi ve işverenin işçiyi işe başlatmama sebeplerinin göz önünde bulundurulacağından söz edilmiştir.

Mahkeme ya da özel hakem tarafından tazminatın alt sınırından uzaklaşıldığı takdirde bunun nedenleri açıklanmalı ve gerekçelendirilmelidir.<sup>443</sup>

Yargıtay 9. HD., iş sözleşmesinin işçinin emekli olması gerekçe gösterilerek feshedildiği durumlarda, iş güvencesi tazminatının alt sınırdan belirlenmesi gerektiği düşüncesindedir.<sup>444</sup> Ancak, Yargıtayın 2016 ve 2017 yıllarında verdiği kararlar göz önünde bulundurulduğunda, “işletme gerekleri ile fesihte emeklilik nedeninin gösterilmesi” ifadesini kullanarak, emekliliğe hak kazanma hâlinde iş güvencesi tazminatının dört aylık ücret tutarında hesaplanmasını, işletme gerekleri nedeniyle fesih ile sınırlı olarak kabul ettiği anlaşılmaktadır.<sup>445</sup> Yargıtay 7. HD. ise, emekliliğin iş güvencesi tazminatının alt sınırdan belirlenmesinde kriter olamayacağını, işçinin kıdemi ile fesih nedeninin göz önünde bulundurulması gerektiğini ifade etmiştir.<sup>446</sup> Yargıtayın iki özel dairesi arasındaki çelişkinin giderilmesi için içtihatların birleştirilmesi talep edilmişse de, Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu, kanun koyucunun somut olayın özelliğine göre takdir hakkını hakime bıraktığı durumlarda bağlayıcı nitelikte içtihadı birleştirme kararı verilemeyeceği şeklinde karar vermiştir.<sup>447</sup>

Yargıtay çoğunlukla diğer ölçütleri göz önünde bulundurmaksızın, yıllık ücretli izinle ilgili İş K. m.53'teki hizmet sürelerini dikkate alarak, iş güvencesi tazminatının miktarını belirlemektedir.<sup>448</sup> Buna göre Yargıtay, altı ay ile beş yıl arasında kıdemi olan

---

<sup>443</sup> Yarg. 9. HD., T.19.01.2004, E.2003/22196, K.2004/261; Aynı yönde bkz. Yarg. 9. HD., T.01.12.2003, E.2003/19181, K.2003/19777, www.kazanci.com, E.T.:18.08.2018.

<sup>444</sup> Yarg. 9. HD., T.24.06.2013, E.2012/39753, K.2013/19289, “...Ancak emeklilik fesih nedenine göre mahkemece işe başlatmama tazminatının davacının 6 aylık ücreti tutarında belirlenmesi doğru bulunmamıştır. Bu tazminatın davacının 4 aylık ücreti oranında belirlenmesi dosya içeriğine uygun düşecektir...”; Aynı yönde bkz. Yarg. 9. HD., T.15.03.2010, E.2009/49281, K.2010/6751; Yarg. 9. HD., T.30.04.2007, E.2007/5646, K.2007/13561; Yarg. 9. HD., T.10.04.2006, E.2006/7088, K.2006/8976, www.kazanci.com, E.T.:18.08.2018.

<sup>445</sup> Ünal, C., “İşe Başlatmama Tazminatının Belirlenmesinde Emekliliğin Ölçüt Olarak Değerlendirilmesi”, Sicil, 2017, S.38, s.129; Yarg. 9. HD., T.18.10.2016, E.2015/34910, K.2016/18061; Yarg. 9. HD., T.13.02.2017, E.2016/3550, K.2017/1572; Yarg. 22. HD., T.03.04.2017, E.2017/10199, K.2017/7509, www.kazanci.com, E.T.:15.09.2018.

<sup>446</sup> Yarg. 7. HD., 21.01.2015, E.2014/15801, K.2015/254, www.kazanci.com, E.T.:24.10.2018.

<sup>447</sup> RG., 27.06.2018, 30463, YİBGK, T.13.04.2018, E.2017/3, K.2018/3, www.kazanci.com, E.T.:24.10.2018; Süzek, s.637,638, dipnot 306.

<sup>448</sup> Savaş Kutsal, “Geçersiz Feshin Yaptırımları, İşe İade veya Tazminat”, s.286; Güzel, Yeni Bir Model Önerisi, s.100.

işçi için dört, beş yıl ile on beş yıl arasında kıdemi olan işçi için beş, on beş yıldan fazla kıdemi olan işçi için altı aylık ücreti tutarında iş güvencesi tazminatı belirlenmesini ve fesih sebebine göre bu miktarların sekiz aya kadar çıkabileceğini öngörmüştür.<sup>449</sup> Yargıtayın bir kararında; işçinin sözleşmesinin feshinde işverene karşı açtığı iş kazasından kaynaklı tazminat davasının etkili olduğu anlaşıldığından, iş güvencesi tazminatı işçinin yedi aylık ücreti tutarında belirlenmiştir.<sup>450</sup>

### **bbb. Tazminat miktarının hesaplanması**

Mahkeme ya da özel hakem tarafından belirlenen iş güvencesi tazminatının hesabında esas alınacak ücret çıplak brüt ücret olup, parayla ölçülebilen diğer çıkarlar bu ücrete eklenmez.<sup>451</sup> Yargıtay da iş güvencesi tazminatının brüt ücret üzerinden belirlenmesi gerektiğini ve kesintilerin infaz sırasında gözetilmesi gerektiğini belirtmiştir.<sup>452</sup>

193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu m.25/1'e göre, iş güvencesi tazminatı gelir vergisinden muaftır. Bu tazminattan damga vergisi dışında başkaca bir vergi kesintisi yapılamaz.<sup>453</sup>

İş K. m.21'de yapılan değişiklikten önce, iş güvencesi tazminatının hesabında esas alınacak ücret, işveren işçiyi bir aylık işe başlatma süresinin sona ermesinden önce işe başlatmayacağını bildirmişse o tarihteki, bildirmemişse bir aylık sürenin dolduğu

---

<sup>449</sup> Yarg. 22. HD., T.03.04.2017, E.2017/10199, K. 2017/7509; Aynı yönde bkz. Yarg. 9. HD., T.03.03.2016, E.2016/3861, K.2016/4687, www.kazanci.com; Yarg. 9. HD., T.04.07.2012, E.2012/12067, K.2012/26413, Lexpera İçtihat Bankası, E.T.:18.08.2018.

<sup>450</sup> Yarg. 22. HD., T.01.12.2016, E.2016/24821, K.2016/23895, www.kazanci.com, E.T.:23.10.2018.

<sup>451</sup> Centel, İş Güvencesi, s.183; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.207; Akyiğit, s.342; Günay, s.132; Bayram, "İş Güvencesi Tazminatının Belirlenmesine İlişkin Ölçütler", s.1388; Kabakçı, M. "İşe İade Kararında İşçinin İşe Başlatılmaması Halinde Ödenecek Tazminatın Belirlenmesinin Anlamı", (Tazminatın Belirlenmesinin Anlamı), İstanbul Barosu Dergisi, Y.2004, C.78, S.2, s.671.

<sup>452</sup> Yarg. 9.HD., T.06.05.2010, E.2008/27695, K.2010/12571; Aynı yönde bkz. Yarg. 9. HD., T.09.10.2003, E.2003/12544, K.2003/16689, www.kazanci.com, E.T.:18.08.2018.

<sup>453</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.556; Kar, s.485; Çil, İş Güvencesi, s.408; Centel, s.183; Özcan, s.261; Şen, "Bildirim Süresi Kullanılması", s.168; Güzel, "İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı", s.243; Evren, Ö., "İş Güvencesi Tazminatı", Terazi Hukuk, Kasım 2007, S.15, s.58; İş güvencesi tazminatının ücret niteliği taşıması nedeniyle gelir vergisine tabi olmadığı yönündeki görüş için bkz. Özdemir, "İşe İade Davası ve Sonuçları", s.36; Yarg. 9. HD., T.25.04.2008, E.2007/16610, K.2008/10304, www.kazanci.com, E.T.:05.09.2018; 193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu m.25/1'de 16.06.2009 tarihinde yapılan değişiklik ile "ve işsizlik sebepleriyle verilen tazminat" ibaresi "ve işsizlik sebepleriyle (işe başlatmama tazminatı dahil) verilen tazminat" şeklinde değiştirilmeden önce iş güvencesi tazminatının işsizlik sebepleriyle verilen tazminat kapsamında değerlendirilemeyeceği ve gelir vergisi kesintisine tabi olduğu yönündeki görüş için bkz. Ekmekçi, Ö./Uçum, M., "İş Güvencesi Tazminatı Gelir Vergisi Kesintisine Tabi Midir?", Legal İHSGHD, 9/2006, s.41-48.



tarihteki ücret olarak kabul edilmekteydi.<sup>454</sup> İş K. m.21'e eklenen dördüncü fıkrada, iş güvencesi tazminatının hesaplanmasında dava tarihindeki ücretin esas alınacağı belirtilmiştir. Bu nedenle, Kanundaki açık düzenleme gereği değişiklikten sonra, iş güvencesi tazminatının hesabında, işçinin ücretinde işe başlatılmadığı tarihe kadar meydana gelen artışlar dikkate alınmayacaktır.<sup>455</sup>

Sözleşmenin feshinden sonra işçinin arabulucuya başvurması, arabuluculuk sürecinin sonuçlanması ve dava açılması tarihine kadar araya bir süre gireceği için işçinin fesih tarihindeki ücreti ile dava tarihindeki ücreti arasında fark olması mümkündür. Bu nedenle hakim, taraflar arasında ücrete ilişkin uyuşmazlık varsa sözleşme feshedilmeseydi işçinin ücretinin dava tarihinde ne kadar olacağını araştırmak zorundadır.<sup>456</sup>

İş K. m.21'e eklenen dördüncü fıkra nedeniyle, 01.01.2018'den itibaren boştaki geçen süre ücreti gibi iş güvencesi tazminatının da parasal olarak belirlenmesi gerekmektedir.<sup>457</sup> Oysaki; Kanuna eklenen bu fıkradan önce Yargıtay tarafından kararlarda iş güvencesi tazminatının yalnızca süre olarak belirlenmesi gerektiği, miktar olarak ise herhangi bir hesaplama yapılmasının hatalı olduğu belirtilmekteydi.<sup>458</sup> Yukarıda da açıklandığı gibi, İş K. m.21/4'ün yürürlük tarihi 01.01.2018 olarak belirlenmişse de, bu tarihten sonra açılan davalar da mı yoksa daha önce açılmış olsa bile, bu tarihten sonra verilen kararlarda da mı parasal belirleme yapıp yapılmayacağı noktasında kanunda açıklık yoktur.

Ancak öğretide, Kanundaki değişikliğin maddi hukuku ilgilendirmesi sebebiyle derhal yürürlüğe girmediği, bu nedenle de 01.01.2018 tarihinden sonra açılan davalarda

---

<sup>454</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.553; Kılıçoğlu/Şenocak, s.484; Günay, İş Davaları, s.1140; Bayram, "İş Güvencesi Tazminatının Belirlenmesine İlişkin Ölçütler", s.1388; Uçum, İşe İade, s.1412; Kabakçı, Tazminatın Belirlenmesinin Anlamı, s.672; Günay, Yargıtay Uygulaması, s.131.

<sup>455</sup> Narmanlıoğlu, Yeni Çerçeve, s.19; Astarlı, Değişikliklerin Değerlendirilmesi, s.47; Kanun tasarısında geçersiz sayılan fesih tarihindeki ücretin esas alınacağı şeklindeki düzenlemenin isabetsiz olduğu, kanun değişikliğinden önceki uygulamada işe iade kararına rağmen işverenin işçiyi işe başlatmamasının, fesih tarihi olarak dikkate alınmasının ve işçinin, yargılama süresince gerçekleşecek ücret artışları ve kıdem tazminatı tavanı değişikliklerinden yararlandırılmasının isabetli olduğu yönündeki görüş için bkz. Güzel, Bazı Aykırı Düşünceler, s.1144,1445.

<sup>456</sup> Astarlı, Değişikliklerin Değerlendirilmesi, s.48.

<sup>457</sup> Narmanlıoğlu, Yeni Çerçeve, s.20.

<sup>458</sup> Yarg. 9. HD, T.22.03.2004, E.2004/5846, K.2004/5621; Aynı yönde bkz, Yarg. 9. HD, T.20.11.2003, E.2003/19348, K.2003/19644; Yarg. 22. HD., T.08.03.2016, E.2016/4700, K.2016/6905, www.kazanci.com, E.T.:12.07.2018.

uygulanması gerektiği yönünde görüş bildirilmiştir.<sup>459</sup> Antalya BAM'ın önüne gelen bir uyuşmazlıkta, mahkeme öğretideki görüş doğrultusunda, karar tarihi 01.01.2018'den sonra olmasına rağmen, dava tarihi 01.01.2018 tarihinden önce olduğu için iş güvencesi tazminatının parasal değil, ay esaslı olarak belirlenmesi gerektiğini belirtmiştir.<sup>460</sup>

### **ccc. Tazminata uygulanacak faiz ve zamanaşımı süresi**

İş güvencesi tazminatının muaccel hale gelmesi için, işçinin mahkeme tarafından verilen kesinleşmiş işe iade kararının tebliğinden sonra işverene başvurmasına rağmen, işverenin işçiyi işe başlatmayacağını bildirmesi ya da bildirmese bile bir aylık işe başlatma süresini geçirmiş olması gerekir.<sup>461</sup> Yani, işverenin işçiyi işe başlatmamasının hukuki sonuçları, İş K. m.21/1'de belirtilen bir aylık sürenin geçmesiyle doğar. Bu nedenle, iş güvencesi tazminatına uygulanacak zamanaşımı süresi ve faiz de bir aylık sürenin geçmesiyle işlemeye başlar.<sup>462</sup>

Önemle belirtmek gerekir ki; iş güvencesi tazminatı muaccel olmuş ve dolayısıyla işçi tarafından istenebilir hale gelmiş olsa bile, faizin işlemeye başlaması için işverenin ayrıca temerrüde düşürülmesi gerekmektedir. İşçi, işverene işe başlama başvurusu yaptığı sırada, işe başlatılmadığı takdirde iş güvencesi tazminatının ödenmesini de istemişse bundan sonra ayrıca bir temerrüde düşürme aranmaz.<sup>463</sup> Bu durumda, işveren tarafından ödenecek söz konusu tazminata muacceliyet tarihinden itibaren faiz işlemeye başlar.<sup>464</sup>

---

<sup>459</sup> Çelik/Canıkloğlu/Canbolat, s.553.

<sup>460</sup> Antalya BAM 10. HD., T.09.07.2018, E.2018/1153, K.2018/1632.

<sup>461</sup> Centel, s.183; Özcan, s.260.

<sup>462</sup> Kılıçoğlu/Şenocak, s.484; Özcan, s.260; Süzek, s.638.

<sup>463</sup> Centel, s.183,184; Özcan, s.260; Narmanlıoğlu, s.533; Özcan, İş Hukukunda İşçilik Alacakları, s.218.

<sup>464</sup> Yarg. 9. HD., T.15.12.2008, E.2007/29695, K.2008/33704, "...İşçinin işe başlatılmadığı tarih, işe başlatmama tazminatının muaccel olduğu andır. Bahsi geçen tazminat yönünden faize hak kazanmak için kural olarak işverenin temerrüde düşürülmesi gerekir. Ancak işçinin işe iade başvurusunda işe alınmadığı takdirde işe başlatmama tazminatının ödenmesini talep etmiş olması durumunda işverenin ayrıcatemerrüde düşürülmesi gerekmez ve bahsi geçen tazminat muaccel olduğu anda işverence ödenmelidir...", www.kazanci.com, E.T.:14.08.2018.

İş Kanununda iş güvencesi tazminatı için özel bir faiz türü öngörülmediğinden tazminata uygulanacak faiz türü yasal faizdir.<sup>465</sup> Yargıtay kararlarında da bu husus belirtilmiştir.<sup>466</sup>

Eklemek gerekir ki; iş güvencesi tazminatı için özel bir zamanaşımı süresi öngörülmediğinden, TBK m.146'daki genel hüküm gereğince tazminata on yıllık zamanaşımı süresi uygulanmaktadır.<sup>467</sup>

### **ddd. İş güvencesi tazminatının diğer tazminatlarla ilişkisi**

İşçinin iş güvencesi hükümlerinin kapsamında ve iş güvencesi tazminatı talep edebilecek durumda olması, kötü niyet tazminatından yararlanmasına engel olmaktadır.<sup>468</sup> Zira, İş K. m.17/6'da “...bu Kanunun 18, 19, 20 ve 21 inci maddelerinin uygulanma alanı dışında kalan işçilerin iş sözleşmesinin, fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenir...” denilmek suretiyle iş güvencesi hükümlerinden yararlanan işçiler açıkça ayırık tutulmuştur. Bu durumda, iş güvencesi tazminatı talep edebilen işçi, kötü niyet tazminatı talep edemez. İşçinin iş güvencesi tazminatı ya da kötü niyet tazminatından birini seçme şeklinde bir seçimlik hakkı yoktur.<sup>469</sup> İşçi, iş güvencesi hükümlerine göre feshin geçersizliğini ileri sürmemiş ve iş güvencesi tazminatı talep etmemişse, artık kötü niyet tazminatı da isteyemez. Yargıtay kararlarında da bu husus belirtilmiştir.<sup>470</sup>

---

<sup>465</sup> Günay, İş Davaları, s.1141; Kılıçoğlu/Şenocak, s.484; Centel, s.184; Özcan, s.261; Akyiğit, s.342; Güzel, “İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”, s.244.

<sup>466</sup> Yarg. 22. HD., T.10.10.2010, E.2011/6903, K.2011/2513, “...Ancak işe başlatmama tazminatı niteliği itibarıyla tazminat olmakla uygulanması gereken faiz, yasal faiz olmalıdır...”; Aynı yönde bkz. Yarg. 22. HD., T.05.04.2012, E.2012/2684, K.2012/6383, www.kazanci.com, E.T.:14.08.2018.

<sup>467</sup> Özcan, s.261; Akyiğit, İşe İade, s.331; Özcan, İş Hukukunda İşçilik Alacakları, s.219.

<sup>468</sup> Centel, s.184; Evren, “İş Güvencesi Tazminatı”, s.53.

<sup>469</sup> Centel, s.184; Akyiğit, İşe İade, s.321.

<sup>470</sup> Yarg. 9. HD., T.25.09.2006, E.2006/22213, K.2006/24598,”...Bu kural gereği, işçi iş güvencesi kapsamında kalıyor ise, feshin geçersizliği ve işe iade olanağından yararlandığından kötü niyet tazminatı isteminde bulunamayacaktır. Somut olayda davalı işverenin iş güvencesi kapsamında kaldığı davacının da 4857 sayılı İş Kanununun 18, 19,20 ve 21 maddelerinin uygulanma alanı içinde bulunduğu tartışmasızdır. İş güvencesi uygulama alanı içinde olan ve feshin geçersizliğini ileri sürmeyen işçi kötü niyet tazminatı isteyemez...”, www.kazanci.com; Aynı yönde bkz., Yarg. 9. HD., T.29.12.2011, E.2009/32860, K.2011/50257, Lexpera İçtihat Bankası, E.T.:21.08.2018.

Yine, iş güvencesi hükümlerinden yararlanan işçinin sendika üyeliği ya da sendikal faaliyetlerde bulunması nedeniyle iş sözleşmesi feshedilmişse, hem iş güvencesi tazminatı hem de sendikal tazminat talep etmesi mümkün değildir.<sup>471</sup> Ancak, iş sözleşmesi sendikal nedenle feshedilmişse işçiye ödenecek tazminat işçinin bir yıllık ücreti tutarından az olamaz.<sup>472</sup> Mahkeme tarafından bir yıllık ücret tutarında tazminata hükmedilebilmesi için işçinin sendikal nedenle feshi ve sendikal tazminat talebini dava dilekçesinde belirtmesi gerekmektedir. Zira, mahkeme sendikal nedenle feshi tespit etse bile tazminat miktarı konusunda işçinin talebiyle bağlıdır.<sup>473</sup>

İşçiye ödenecek sendikal tazminat, işçinin işe başlama başvurusu yapıp yapmamasından veya işveren tarafından işe başlatılıp başlatılmamasından bağımsız olarak düzenlenmiştir. İş K. m.21’de yapılan değişiklik nedeniyle, boşta geçen süre ücreti ile iş güvencesi tazminatı parasal olarak belirleneceğinden sendikal tazminatın da parasal olarak belirlenmesi gerekir. Sendikal tazminat herhangi bir şarta bağlı olmadığından ve Kanundaki değişiklik nedeniyle parasal olarak belirleneceğinden mahkeme tarafından tahsil hükmü kurulmalı ve hüküm ilamlı icraya konulabilmelidir.<sup>474</sup>

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m.25/5’e göre sendikal tazminata karar verilen durumlarda, işçinin işe başlatılmaması ihtimali için ayrıca iş güvencesi tazminatına hükmedilmeyeceği öngörüldüğünden, sendikal nedenle işten çıkarılan işçi, işveren tarafından işe başlatılsa da başlatılmasa da, aynı haklara sahip olacaktır.<sup>475</sup>

STİSK m.25’te “...İşçinin 4857 sayılı Kanunun yukarıdaki hükümlerine göre dava açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellemez...” hükmüne yer verildiğinden, iş sözleşmesi sendikal nedenle feshedilen işçi, iş güvencesinden yararlanabiliyor olsa da doğrudan sendikal tazminat talepli dava açabilir.<sup>476</sup> Oysaki, 2821 Sayılı Sendikalar

---

<sup>471</sup> Akyiğit, İşe İade, s.334.

<sup>472</sup> Süzek, s.635; Özcan, s.258; Akyiğit, İşe İade, s.334; Narmanlıoğlu, s.528; Aktay/Arıcı/Seneyen Kaplan, s.203.

<sup>473</sup> Narter, Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Çerçevesinde Tazminatlar, s.489; Yarg. 9. HD., T.20.05.2004, E. 2004/21425; K.2004/22545, www.kazanci.com, E.T.:26.09.2018.

<sup>474</sup> Kar, s.486, 512; Astarlı, Değişiklerin Değerlendirilmesi, s.48.

<sup>475</sup> Özkaraca, E., “6356 Sayılı Kanunda Sendikal Güvenceler”, Çalışma ve Toplum, 2013/3, S.38, s.208.

<sup>476</sup> Süzek, s.645; Özkaraca, ” 6356 Sayılı Kanunda Sendikal Güvenceler”, s.209; Kar, s.487.

Kanununun yürürlükte olduğu dönemde m.31/6 gereği, iş güvencesi kapsamındaki işçinin doğrudan sendikal tazminat talebiyle dava açması mümkün değildi.<sup>477</sup>

Diğer yandan, iş güvencesi kapsamındaki işçinin, iş güvencesi tazminatıyla birlikte İş K. m.5'te yer alan dört aya kadarki ücreti tutarında olan ayrımcılık tazminatını talep edip edemeyeceği hususunda öğretide farklı görüşler mevcuttur.

Bir görüşe göre; İş K. m.5/6'da yalnızca ayrımcılık tazminatı ve sendikal tazminatın birlikte istenemeyeceğine yönelik düzenleme yapıldığından, bu istisna dışında kalan iş güvencesi tazminatının ayrımcılık tazminatıyla birlikte istenmesi mümkündür.<sup>478</sup>

Benzer bir görüşe göre, iş güvencesi tazminatı işçinin işe iade edilmemesinin, ayrımcılık tazminatı ise işverenin eşitlik ilkesine aykırı davranmasının yaptırımı olup, her iki tazminatın varlık gerekçeleri birbirinden tümüyle farklıdır ve aynı anda talep edilebilir. İş K. m.5 ile amaçlanan, yalnızca ayrımcılık nedeniyle işçinin iş sözleşmesinin feshini engellemek olmayıp, işverenin tüm iş ilişkisi süresince eşitlik ilkesine uygun davranmasını sağlamaktır.<sup>479</sup> Diğer görüşe göre ise; ayrımcılık tazminatı ve iş güvencesi tazminatının birlikte istenmesi aynı eyleme birden fazla hukuki yaptırım bağlanması anlamına gelir. İşçi, iş güvencesi tazminatı ya da ayrımcılık tazminatından birini seçme hakkına sahip olup her ikisini birden talep etmişse mahkeme tarafından işçinin lehine olan tazminata hükmedilmesi gerekir.<sup>480</sup>

Yargıtay da önüne gelen uyuşmazlıklarda ikinci görüş doğrultusunda karar vererek, ayrımcılık tazminatı ve iş güvencesi tazminatını gerektirir tek bir eylem söz konusu olduğundan, yalnızca iş güvencesi tazminatına hükmedilmesi gerektiğini belirtmiştir.<sup>481</sup>

---

<sup>477</sup> Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, s.183; Akyiğit, İşe İade, s.234,235.

<sup>478</sup> Süzek, s.467,468.

<sup>479</sup> Odaman, S., "Ayrımcılık Tazminatının Diğer Tazminatlarla Birlikte Mevcudiyeti Sorunu Üzerine Görüşler", Sicil, Haziran 2009, S.14, s.82.

<sup>480</sup> Tuncay, A. C., "Birden Fazla Tazminatın Kapsamına Giren Bir Eylemde Hangi Tazminata Hükmedilecektir?", (Birden Fazla Tazminat), Sicil, Haziran 2008, S.10, s.108; Özcan, D., "İş Güvencesi Tazminatı ile Ayrımcılık Tazminatının Birlikte İstenip İstenemeyeceğine Dair Karar İncelemesi", Sicil, Eylül 2012, S.27, s.122.

<sup>481</sup> Yarg. 9. HD., T.06.06.2007, E.2006/30630, K.2007/18174, Çalışma ve Toplum, 2007/4, S.15; Aynı yönde bkz. Yarg. 9. HD., T.18.06.2012, E.2010/13065, K.2012/23353, "...İşverenin yaptığı fesih işlemi, ayrıca ayrımcılık yasağını ihlal etse bile, yine de sonuç değişmeyecek ve feshin geçersizliği ile işçinin işe iadesine karar verilecektir. Yasa'nın 21. maddesindeki özel düzenleme nedeniyle işe iade davasına bakan mahkeme, feshin geçersizliğinin tespitine ve işe iade ile işe başlatmama tazminatına hükmedecek, işe başlatmama tazminatı yanında ayrıca ayrımcılık tazminatına hükmedemeyecektir. Üstelik 21. maddedeki

Kanaatimizce, iki tazminatın birlikte istenemeyeceğini savunan ikinci görüş daha isabetlidir. Zira, iş sözleşmesi ayrımcılık yapılarak feshedildiğinde de netice olarak işverenin geçerli bir sebep olmaksızın iş sözleşmesini feshettiği tespit edilmektedir. İşçi, iş güvencesi kapsamında olduğu takdirde işe iadesini talep edebildiği için, işverenin yapmış olduğu ayrımcılığın yaptırımını da işçinin işe iadesi ve işe başlatılmaması halinde iş güvencesi tazminatının ödenmesidir. İşçi, iş güvencesi kapsamında değilse işe iade ve iş güvencesi tazminatı talebi olamayacağından, bu kez ayrımcılık tazminatı talep edebilecek ve işverenin yapmış olduğu ayrımcılık yaptırımsız kalmayacaktır. Ancak, iş güvencesi kapsamında olan işçinin işe iade talebi bulunmaması halinde ayrımcılık tazminatı istemesinin de mümkün olduğunu düşünüyoruz.

#### **dd. İhbar ve kıdem tazminatının ödenmesi**

İşe başlatılmayan işçinin sözleşmesi sona erdiğinden, işçiye ihbar tazminatının da ödenmesi gerekmektedir. Nitekim, İş K. m.21/5'te, işçiye geçersiz olduğuna karar verilen ilk fesih tarihinde ihbar süresi verilmemiş veya buna ilişkin ücret peşin ödenmemişse, bu süreler için ücret tutarının işçiye ödeneceği belirtilmiştir.

YHGK ise bir kararında, geçersiz olduğu tespit edilen fesih yapılırken işçiye ihbar süresi verilmiş olsa bile, işe iade kararı sonrasında işçinin işe başlatılmaması halinde ihbar tazminatının ödenmesi gerektiğini belirtmiştir. Zira, fesih geçersiz sayılarak ortadan kalktığına göre, daha önce tanınmış olan ihbar süresi de bir anlam ifade etmez. Yüksek mahkemeye göre, aksinin kabulü halinde en çok dört aya kadarki boşta geçen sürenin eklenmesiyle işçiye verilecek ihbar süresinin artması durumunda problem olmaktadır. Çünkü, geçersizliği tespit edilen ilk fesih tarihinde işçiye verilen ihbar süresi, en çok dört aya kadarki boşta geçen sürenin eklenmesiyle verilecek ihbar süresinden daha az olduğu takdirde ihbar süresinin bölünmezliği ilkesine aykırılık ortaya çıkmaktadır.

---

tazminat en az dört aya kadarki ücret tutarında, 5. maddedeki tazminat ise en çok 4 aya kadarki ücret tutarında olup 21. madde işçi lehinedir. Aksinin kabulü halinde, ayrımcılık yasağının gündeme geldiği her işe iade davasında, davayı kabul eden mahkeme, hem iş güvencesi tazminatına hem de ayrımcılık tazminatına hükmetmek zorunda kalacaktır..."; Yarg. 9. HD., T.14.04.2016, E.2015/29051, K.2016/9441, www.kazanci.com, E.T.:21.08.2018.

Bu nedenle, geçersiz sayılan fesih öncesinde tanınan ihbar süresinin geçerli olmadığı sonucuna varılmalıdır.<sup>482</sup>

Yargıtay daha sonraki kararlarında görüş değiştirerek, işçiye geçersiz sayılan fesih bildirimini ile ihbar süresi verilmemiş veya ihbar süresine ait ücret peşin ödenmemişse, ihbar tazminatının ödenmesi gerektiğini belirtmiştir. Buna göre, geçersizliğine karar verilen fesih bildirimini ile işçiye daha önce usulüne uygun olarak verilmiş olan ihbar süresine geçerlilik tanınması, İş K. m.21/5'teki açık hüküm gereğidir.<sup>483</sup>

Kanaatimizce, her ne kadar ihbar süresinin bölünmezliği ilkesi göz önünde bulundurulduğunda YHGK'nin önceki kararı yerinde gibi görünse de, İş K. m.21/5'te işçiye ihbar tazminatı ödenmesi ihbar süresi verilmemesi koşuluna bağlandığından daha önce verilen ihbar süresine geçerlilik tanınmalıdır.

İşçiye verilmesi gereken ihbar süresi, en çok dört aya kadarki boşta geçen sürenin eklenmesi halinde oluşan kıdemine göre belirlenir. Boşta geçen sürenin eklenmesiyle işçiye verilmesi gereken ihbar süresi artmışsa, daha önce ihbar tazminatı ödenmiş olsa bile, fark ihbar tazminatının ödenmesi gerekir.<sup>484</sup> İşçiye ödenmesi gereken ihbar tazminatı işe başlatılmama tarihindeki ücret esas alınarak hesaplanır.<sup>485</sup>

Diğer yandan, iş sözleşmesi işverenin işçiyi işe başlatmaması nedeniyle yani işverenden kaynaklanan bir sebeple sona erdiği için -diğer şartlarında gerçekleşmiş olması halinde- ayrıca işçiye kıdem tazminatının da ödenmesi gerekmektedir. Geçersiz fesihten önce işçinin kıdemi bir yıl olmadığı için kıdem tazminatı ödenmemiş olsa bile, dört aya kadarki boşta geçen sürenin eklenmesiyle işçinin kıdemi bir yıl oluyorsa işçi kıdem tazminatına hak kazanır.<sup>486</sup> Eğer, geçersiz olduğuna karar verilen ilk fesih tarihinde

---

<sup>482</sup> YHGK, T.23.12.2009, E.2009/9-526, K.2009/583, Aynı yönde bkz. Yarg. 9. HD., T.12.03.2009, E.2007/41150, K.2009/6661, www.kazanci.com, E.T.:19.08.2018.

<sup>483</sup> YHGK, T.11.04.2018, E.2018/9-241, K.2018/768; Yarg. 22 HD., T.06.12.2011, E.2011/10824, K.2011/6789; Yarg. 7. HD., T.22.06.2015, E.2015/2833, K.2015/12802, www.kazanci.com, E.T.:19.08.2018; Yarg. 9. HD., T.11.05.2015, E.2015/12771, K.2015/17367, Lexpera İçtihat Bankası, E.T.:14.10.2018; Yargıtay ile aynı yöndeki görüş için bkz. Ekonomi, M., "Feshin Geçersizliği Sonucu İşe Başlatılmayan İşçiye İhbar Tazminatı Ödenmesi", (İhbar Tazminatı), Legal YKİ Dergisi, 2008/10, s.305-315.

<sup>484</sup> Akı, Hukuki Sonuçlar, s.309; Kar, s.489; Güzel, "İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi", s.113.

<sup>485</sup> Ekonomi, İhbar Tazminatı, s.315; Kar, s.490; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.561.

<sup>486</sup> Çil, s.1432; Çil, "Kesinleşen İşe İade Kararının Sonuçları", s.58; Çil, İş Güvencesi, s.415.

işçiye kıdem tazminatı ödenmişse, bu kez en çok dört aya kadarki boşta geçen süre için fark kıdem tazminatı da işçiye ödenmelidir.<sup>487</sup> Fark kıdem tazminatı ödenirken geçersiz sayılan fesih yapılırken işçiye ödenmiş kıdem tazminatı nedeniyle işçi aleyhine faiz yürütülemez. Zira işçinin temerrüdü bulunmamaktadır.<sup>488</sup>

Her ne kadar kıdem belirlenmesinde en fazla dört aya kadarki boşta geçen süre esas alınsa da kıdem tazminatı hesaplanırken esas alınan ücret -süresi dört ayı aşsa bile işçinin işe başlatılmadığı tarihteki ücrettir.<sup>489</sup> İşçinin ücreti kıdem tazminatı tavanını aşıyorsa, kıdem tazminatı hesaplanırken yine işçinin işe başlatılmadığı tarihteki kıdem tazminatı tavanı esas alınır.<sup>490</sup> Bu nedenle, işçiye daha önce kıdem tazminatı ödenmiş olsa bile işçinin işe başlatılmama tarihindeki ücretinin artmış olması nedeniyle ortaya çıkan fark kıdem tazminatının da işçiye ödenmesi gerekir.<sup>491</sup>

İşçiye ödenecek kıdem tazminatına işe başlatılmama tarihinden itibaren en yüksek mevduat faizinin işletilmesi gerekmektedir.<sup>492</sup>

#### **ee. Yıllık izin ücretinin ödenmesi**

İşverenin işe başlama başvurusu yapan işçiyi işe başlatmaması nedeniyle, taraflar arasındaki iş sözleşmesi sona erdiğinden işçinin kullanmadığı yıllık izinlerinin ücretini talep etme olanağı doğmaktadır.<sup>493</sup>

Yıllık ücretli izin süresinin hesabında en çok dört aya kadarki boşta geçen süre de göz önünde bulundurulur.<sup>494</sup> Eğer en çok dört ayın eklenmesiyle işçi daha fazla yıllık izne hak kazanıyorsa işçiye ödenecek yıllık izin ücreti de buna göre belirlenmelidir.<sup>495</sup>

---

<sup>487</sup> Süzek, s.632; Şen, “Bildirim Süresi Kullandırılması”, s.168; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.208; Bilgili A., “İşe İade Davası Lehine Sonuçlanan İşçinin İşe Başlatılmaması Durumunda Kıdem Tazminatı”, (Kıdem Tazminatı), Sicil, Eylül 2012, S.27, s.71; Akı, Hukuki Sonuçlar, s.309; Alpagut, İş Güvencesi, s.248; Güzel, “İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi”, s.113.

<sup>488</sup> Bilgili, Kıdem Tazminatı, s.71; Fidan, İşe İade Davası ve Sonuçları, s.137,138.

<sup>489</sup> Çil, İş Güvencesi, s.414; Çil, s.1432; Bilgili, Kıdem Tazminatı, s.71; Kar, s.490; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.561.

<sup>490</sup> Çil, İş Güvencesi, s.414; Bilgili, Kıdem Tazminatı, s.72; Akı, Hukuki Sonuçlar, s.309.

<sup>491</sup> Uçum, İşe İade, s.1413.

<sup>492</sup> Bilgili, Kıdem Tazminatı, s.76; Yarg. 9. HD., T.24.01.2007, E.2006/21260, K.2007/689, www.kazanci.com, E.T.:19.08.2018.

<sup>493</sup> Yiğit, Geçersiz Fesih Kavramı, s.1182.

<sup>494</sup> Çil, İş Güvencesi, s.416; Kılıçoğlu/Şenocak, s.488; Yiğit, Geçersiz Fesih Kavramı, s.1182; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.560; Yarg. 9. HD., T.14.02.2005, E.2005/43, K.2005/4089, “...Ancak



Yıllık izin ücreti hesaplanırken işverenin işe başlatmama iradesini açıkladığı tarihte işçinin ücreti ne kadar olması gerekiyorsa o ücret esas alınır.<sup>496</sup> Bu nedenle, işçiye daha önce yıllık izin ücreti ödenmiş olsa bile, işçinin işe başlatılmama tarihindeki ücretinin artmış olması nedeniyle ortaya çıkan fark yıllık izin ücretinin de işçiye ödenmesi gerekir.<sup>497</sup>

## **B. İşçinin İşverene Başvurmaması**

İşveren tarafından yapılan feshin mahkeme ya da özel hakem tarafından geçersizliğinin tespitinin, işçinin geçersiz feshin sonuçlarından yararlanması için yeterli olmadığını ve bunun için Kanunda işverene başvuru şartı arandığını belirtmiştik. İş K. m.21/6 hükmü gereğince, işçi, kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmazsa, işverence yapılmış olan geçersiz fesih geçerli kabul edilir.

Her ne kadar, feshin geçersiz olduğu kesinleşen karar ile tespit edilmiş olsa bile, Kanunda belirtilen on günlük süre hak düşürücü nitelik taşıdığından, bu sürede işverene başvurulmaması nedeniyle işveren yalnızca geçerli feshin hukuki sonuçlarından sorumlu olur. Bu halde işçi, diğer koşulların da gerçekleşmiş olması kaydıyla kıdem ve ihbar tazminatını talep edebilir.<sup>498</sup> Ancak; en çok dört aya kadarki boşta geçen süre ücreti ve iş güvencesi tazminatı işçi tarafından talep edilemez.<sup>499</sup> Bu husus Yargıtayca da “...Davacının işverene başvurusu ise 10 günlük hak düşürücü süre geçtikten sonra 23.05.2005 tarihinde yapılmıştır. Bu durumda davacı işçi tarafından, kesinleşen işe iade kararının tebliğinden itibaren on gün içinde işverene başvurma şartı

---

yasanın düzenlemesi gereği bu sürenin 4 aya kadar ücret ve diğer yasal hakların ödenmesine karar verilen süre; ...yıllık ücretli izin alacağıının hesabında nazara alınması gerekmektedir...”, www.kazanci.com, E.T.:01.09.2018.

<sup>495</sup> Çil, s.1417; Uçum, İşe İade, s.1413.

<sup>496</sup> Yiğit, Geçersiz Fesih Kavramı, s.1182; Çil, “Kesinleşen İşe İade Kararının Sonuçları”, s.58.

<sup>497</sup> Uçum, İşe İade, s.1413.

<sup>498</sup> Güzel, “İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi”, s.110.

<sup>499</sup> Süzek, s.629; Akyiğit, İşe İade, s.317, 318; Dönmez, “İşe İade Davalarında Kararın Kesinleşmesi ve Tebliği”, s.147; Uçum, M., “İşe İade Sonucuna Bağlı Olarak Doğan Haklara İlişkin Bazı Uygulama Sorunları”, (Uygulama Sorunları), Sicil, Eylül 2008, Y.3, S.11, s.43, 44; Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, s.201; Savaş Kutsal, “Geçersiz Feshin Yaptırımları, İşe İade veya Tazminat”, s.274.

*gerçekleşmemiş olduğundan boşta geçen süre ve işe başlatılmama tazminatı hakkı doğmamıştır...”* denilmek suretiyle belirtilmiştir.<sup>500</sup>

İşçinin süresi içerisinde işverene başvurmaması durumunda, işçiye yapılacak tüm ödemelerde, işçinin işverene başvurmaması nedeniyle geçerli hale gelen fesih tarihindeki ücret esas alınmaktadır. İşe iade davası süresince işçinin ücretinde artış olsa bile, işverene başvurmama nedeniyle ilk fesih geçerli sayıldığından işçi bu ücret artışından yararlanamaz.<sup>501</sup>

İşçinin on günlük süre içerisinde işverene başvurmaması halinde iş sözleşmesinin feshi geçerli kabul edildiği ve iş sözleşmesi bu fesih tarihinde sona erdiği için, işçiye fesih sırasında kıdem ve ihbar tazminatları ödendiye, işçi fark talep edemez.<sup>502</sup>

### **III. ÜÇLÜ İŞ İLİŞKİLERİNDE İŞE İADE KARARININ SONUÇLARINDAN SORUMLULUK**

Asıl işveren-alt işveren ilişkisi, geçici iş ilişkisi ve işyerinin devri gibi üçlü iş ilişkilerinin olduğu durumlarda işe iade kararının sonuçlarından birlikte sorumluluk söz konusu olabilir. Aşağıda her bir üçlü iş ilişkisi için birlikte sorumluluk olup olmayacağı ayrı ayrı incelenecektir.

#### **A. Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde**

İş K. m.2/6 uyarınca asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak İş Kanunundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden alt işveren işçisinin, kendi işyerinde geçen çalışma süresiyle sınırlı olarak alt işveren ile birlikte sorumludur.<sup>503</sup>

Alt işverenin işçisi ile asıl işveren arasında iş ilişkisi olmadığı için, asıl işverenin işçiyi işe başlatma yönünde bir yükümlülüğü bulunmamaktadır. Esasen asıl işverenin alt işverenin işçisine karşı sorumluluğu, işe iade kararının parasal sonuçları olan boşta

---

<sup>500</sup> Yarg. 9. HD., T.22.11.2006, E.2006/11483, K.2006/30849, www.kazanci.com, E.T.:03.08.2018.

<sup>501</sup> Uçum, “Uygulama Sorunları”, s.44, 45.

<sup>502</sup> Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, s.201; Özdemir, Kıdem Süresine Eklenmesi Sorunu, s.54; Güzel, “İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi”, s.110.

<sup>503</sup> Özkaraca, “İş Güvencesi Sistemine Eleştirel Bir Bakış”, s.129; Centel, s.133; Akyiğit, İşe İade, s.55; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.38,39; Narmanlıoğlu, s.134.

geçen süre ücreti ve iş güvencesi tazminatı ile sınırlı bulunmaktadır.<sup>504</sup> Bu husus Yargıtay kararlarında “...Feshin geçersizliği ve işe iade davasının alt ve asıl işveren ilişkisinde, her iki işverene birlikte açılması halinde, davacı işçi alt işveren işçisi olup, iş sözleşmesi alt işveren tarafından feshedildiğinden, feshin geçersizliği ve işe iade yükümlülüğü alt işverenindir. Asıl işverenin iş ilişkisinde sözleşmenin tarafı sıfatı bulunmadığından, asıl işverenin işe iade yönünde bir yükümlülüğünden söz edilemez. Asıl işverenin işe iade kararı sonrası işçinin işe başlamak için başvurması ve alt işverenin işe almamasından kaynaklanan işe başlatmama tazminatı ile dört aya kadar boşta geçen süre ücretinden İş Kanununun 2/6. maddesi gereği alt işverenle birlikte sorumluluğu vardır...” denilmek suretiyle belirtilmektedir.<sup>505</sup>

Boşta geçen süre ücreti ve iş güvencesi tazminatından asıl işverenin alt işveren ile birlikte sorumlu tutulabilmesi için, bu alacakların muaccel olduğu tarihte asıl işveren-alt işveren ilişkisi devam ediyor olmalıdır. Yani, alt işverenin iş sözleşmesini feshettiği tarihte asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunması yeterli değildir.<sup>506</sup>

Daha önce belirttiğimiz gibi, iş güvencesi tazminatının muaccel olduğu an, işverenin işçiyi işe başlatması gereken bir aylık sürenin dolduğu ya da işe başlatmayacağını işçiye bildirdiği andır. Bu durumda, asıl işveren-alt işveren ilişkisi, işverenin bir aylık işe başlatma süresi dolmadan sona ermişse, asıl işverenin birlikte sorumluluğu söz konusu olmayacaktır.<sup>507</sup>

Yine, Yargıtayın yeni tarihli kararları uyarınca, boşta geçen süre ücretinin muaccel olduğu anın işçinin işe başladığı ya da işveren tarafından işe başlatılmadığı an olduğunu belirtmiştik. Bu durumda, asıl işverenin boşta geçen süre ücretinden birlikte sorumlu olması için işçinin işe başladığı ya da alt işveren tarafından işe başlatılmadığı tarihte asıl işveren-alt işveren ilişkisi devam ediyor olmalıdır.

---

<sup>504</sup> Akyiğit, İşe İade, s.55,280; Günay, Yargıtay Uygulaması, s.117; Kar, Yargıtay Uygulamaları, s.446; Centel, s.133; Sarıbay, s.112; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.39; Süzek, s.619.

<sup>505</sup> Yarg., 9. HD., T.27.02.2017, E.2016/5332, K.2017/2755; Aynı yönde bkz. Yarg. 9. HD., T.09.10.2018, E.2018/7324, K.2018/17871, www.kazanci.com, E.T.:30.08.2018.

<sup>506</sup> Özkaraca, “İş Güvencesi Sistemine Eleştirel Bir Bakış”, s.130.

<sup>507</sup> Günay, İş Davaları, s.1142; Günay, Yargıtay Uygulaması, s.133; Özkaraca, “İş Güvencesi Sistemine Eleştirel Bir Bakış”, s.130.

Her ne kadar öğretide birlikte sorumluluk için alacakların muaccel olduğu tarihte asıl işveren-alt işveren ilişkisinin devam ediyor olması gerektiği belirtilmişse de, Yargıtay kararlarında böyle bir gereklilikten söz edilmemiştir.<sup>508</sup> Yargıtay söz konusu kararlarında iş güvencesi tazminatı ile ilgili “...Davacının kanuni sürede başvurusuna rağmen davalı alt işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının her iki davalının müştereken ve müteselsilen sorumlu olmak kaydı ile...” ve boşta geçen süre ücreti ile ilgili “...Davacı işçinin işe iadesi için davalı alt işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklarının davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsilinin gerektiğine...” şeklinde hüküm kurmaktadır.<sup>509</sup>

Sonuç olarak, Yargıtay uygulamasında birlikte sorumluluğa karar verilirken, alacakların muaccel olduğu tarihte asıl işveren-alt işveren ilişkisinin devam edip etmemesine göre bir ayırım yapılmamaktadır.

Önemle belirtmek gerekir ki; yukarıdaki açıklamalar geçerli bir asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulduğu durumlar için geçerlidir. Açılan işe iade davasında, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı olup olmadığı resen ve öncelikle incelenmektedir.<sup>510</sup> Mahkeme tarafından muvazaanın tespit edilmesi halinde, davanın sonuçlarından asıl işveren sorumlu olacağından davanın asıl işverene yöneltilmesi için işçiye süre verilmektedir. Mahkemece verilen süre içinde asıl işverene husumet yöneltilirse davaya devam edilmekte, aksi halde dava sıfat yokluğundan usulden reddedilmektedir.<sup>511</sup>

Eğer, asıl işveren-alt işveren ilişkisi muvazaalı ise, İş K. m.2/6 hükmü gereği işçi, baştan itibaren asıl işverenin işçisi kabul edileceği için, işe iade davasının tüm sonuçlarından asıl işveren sorumludur. Bu halde, hem işçinin işe iade edilmesi hem de işçiye boşta geçen süre ücreti ile iş güvencesi tazminatı ödenmesi yükümlülüğü asıl işverenin üzerindedir.<sup>512</sup> Ancak, alt işveren de boşta geçen süre ücreti ile iş güvencesi

---

<sup>508</sup> Detaylı bilgi için bkz. Güzel, Yeni Bir Model Önerisi, s.106.

<sup>509</sup> Yarg. 22. HD., T.27.02.2014, E.2014/2876, K.2014/4112; Aynı yönde bkz. Yarg. 9. HD., T.21.03.2013, E.2013/1446, K.2013/9834, www.kazanci.com, E.T.:30.08.2018.

<sup>510</sup> Centel, s.134; Günay, İşe İade Davaları, s.1114.

<sup>511</sup> Centel, s.134; Yarg. 22. HD., T.13.12.2011, E.2011/4205, K.2011/7310; Yarg. 22. HD., T.24.01.2017, E.2017/548, K.2017/982, www.kazanci.com; Yarg. 22. HD., T.09.02.2016, E.2016/1448, K.2016/2911, Lexpera İçtihat Bankası, E.T.:18.12.2018.

<sup>512</sup> Akyiğit, İşe İade, s.55,290,291.

tazminatının ödenmesinden asıl işveren ile birlikte sorumludur. Yargıtay tarafından “...Taraflar teşkili sağlandıktan sonra işin esasına yönelik olarak yapılacak inceleme sonucunda, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kanuna aykırı olarak kurulması veya muvazaaya dayanması halinde feshin geçersizliğine yönelik verilen karar gerçek işveren hakkında kurulmalı, muvazaaya dayalı ilişkinin diğer taraf ise işe iadenin mali sonuçlarından birlikte sorumlu tutulmalıdır...” denilmek suretiyle bu husus belirtilmiştir.<sup>513</sup>

## B. Geçici İş İlişkisinde

İş K. m.7’de geçici iş ilişkisinin meslek edinilmiş ve meslek edinilmemiş olarak iki şekilde düzenlendiğini belirtmiştik.

Meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisinde, işçinin geçici olarak holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirilmesi, iş sözleşmesinin taraflarında değişikliğe neden olmaz. İşçinin kendi işvereniyle arasındaki sözleşmesi devam eder.<sup>514</sup>

Benzer şekilde, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde de, işçinin asıl işvereni özel istihdam bürosu olup geçici işçi çalıştıran işveren ile işçi arasında iş sözleşmesi bulunmamaktadır.<sup>515</sup>

Her iki geçici iş ilişkisinde de, işçinin başka bir işyerinde görevlendirilmiş olması, iş sözleşmesinin işveren tarafında değişikliğe yol açmadığı için işçinin sözleşmesini feshedebilecek olan da, işçiyi işe iade edecek olan da geçici iş ilişkisi kurulan işveren değil, işçinin kendi işverenidir. Dolayısıyla, geçici işçi çalıştıran işverenin işe iade yükümlülüğü bulunmamaktadır.<sup>516</sup>

İşçiye ödenmesi gereken iş güvencesi tazminatından ve boşta geçen süre ücretinden geçici işçi çalıştıran işverenin sorumlu olup olmayacağı hakkında açık bir düzenleme

---

<sup>513</sup> Yarg. 22. HD., T.09.02.2016, E.2016/1448, K.2016/2911, Lexpera İçtihat Bankası; Aynı yönde bkz. Yarg. 22. HD., T.03.03.2016, E.2016/2553, K.2016/6381; Yarg.22. HD., T.24.01.2017, E.2017/548, K.2017/982, www.kazanci.com, E.T.:18.12.2018.

<sup>514</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.126; Güzel/Heper, Geçici İş İlişkisi, s.42,45; Nurmukhambetova, “İş Kanununun Yeni Düzenlemesi Karşısında Geçici İş İlişkisi”, s.206; Odaman, Ödünç İlişkisi Uygulaması, s.43.

<sup>515</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.131; Güzel/Heper, Geçici İş İlişkisi, s.40,45.

<sup>516</sup> Yiğit, Geçersiz Fesih Kavramı, s.1193.

yoktur. İş K. m.7/12’de, İş K. m.7/2-f bendi kapsamında kurulan geçici iş ilişkisinde, geçici işçi çalıştıran işverenin özel istihdam bürosunun alacağından mahsup etmek kaydıyla, geçici işçilerin ödenmeyen en çok üç aya kadarki ücretlerini doğrudan işçilere ödeyeceği belirtilmiştir.<sup>517</sup> Yine, İş K. m.7/15’te mesleki olmayan geçici iş ilişkisinde, geçici işçi çalıştıran işverenin işçinin ücretine ilişkin sorumluluğuyla ilgili düzenleme yapılmıştır.<sup>518</sup> Boşta geçen süre ücreti ve iş güvencesi tazminatı bu kapsamda olmayıp, geçici işçi çalıştıran işverenin bu alacaklar nedeniyle işçiye karşı müteselsil sorumluluğu bulunmamaktadır.<sup>519</sup>

### **C. İşyerinin veya Bir Bölümünün Devrinde**

İş K. m.6/3’e göre işyerinin devri halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devralan işveren ile birlikte devreden işveren de sorumludur. Kanun koyucu, bu maddede sorumluluğun kaynağı ya da borcun niteliği açısından ayırım yapmamıştır. Devreden ve devralan işverenin birlikte sorumluluğu için borcun devirden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gerekmesi yeterlidir. Bu durumda, her somut olayda incelenmesi gereken husus, borcun ne zaman doğmuş olduğudur.

İş sözleşmesi, işyerinin devrinden sonra devralan işveren tarafından feshedilmişse, işe iade davası ancak devralan işverene karşı açılabilir. Davanın kabulü halinde doğacak hukuki sonuçlardan da devralan işveren sorumlu olur.<sup>520</sup> İşçiyi işe iade etme yükümlülüğü ile işçinin işe başlamak için başvuru yapması halinde, boşta geçen süre ücretini ödeme yükümlülüğü ve işçinin işe başlatılmaması halinde, iş güvencesi tazminatını ödeme yükümlülüğü yalnızca devralan işverene aittir.

İş sözleşmesi, devreden işveren tarafından feshedildikten sonra ve işçi tarafından işe iade davası açılmadan önce işyeri devredilmişse, davanın yine devralan işverene karşı

---

<sup>517</sup> Özkaraca, “Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi”, s.93.

<sup>518</sup> Nurmukhambetova, “İş Kanununun Yeni Düzenlemesi Karşısında Geçici İş İlişkisi” , s.207; Odaman, Ödünç İlişkisi Uygulaması, s.55,56; Özkaraca, “Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi”, s.94,95.

<sup>519</sup> Nurmukhambetova, “İş Kanununun Yeni Düzenlemesi Karşısında Geçici İş İlişkisi” , s.216.

<sup>520</sup> Manav, “İşyeri Devrinde İş Güvencesi”, s.1374.

açılması gerekmektedir. Zira, devirle birlikte işyerinde bulunan iş sözleşmeleri devralan işverene geçmektedir.<sup>521</sup>

Kanaatimizce, İş K. m.6/1’de devir tarihinde işyerinde bulunan iş sözleşmelerinden söz edildiği için, iş sözleşmesi devirden önce feshedildiğinde sözleşmenin devralan işverene geçmeyeceği düşünülebilir. Ancak; açılan işe iade davasında feshin geçersiz kabul edilmesi halinde iş sözleşmesi kesintisiz devam ediyor sayılacağından, devir tarihinde bu iş sözleşmesinin varlığı ile devralan işverene geçtiği kabul edilmelidir. Bu nedenle de işyeri fesihden sonra fakat dava açılmadan devredilmişse, davanın devralan işverene karşı açılması gerekmekte olup davanın sonuçlarından da devralan işveren sorumlu tutulmalıdır.

Yargıtayın önüne gelen bir uyuşmazlıkta, işçinin iş sözleşmesi işyerinin devri nedeniyle feshedilmiş ve daha sonra işyeri devredilmiştir. İşçi, devreden işverene karşı işe iade davası açmıştır. Yargıtay, davanın devralan işverene açılması gerektiğini ve devreden işverene karşı açılan davanın husumet yönünden reddedilmesi gerektiğini belirtmiştir.<sup>522</sup>

İşçinin işe iade davası açmasından sonra yargılama sürecinde işyeri devredilmişse husumetin devralan işverene yöneltilmesi gerekmektedir. Bu durumda, davanın kabulü halinde feshin geçersizliği ve boşta geçen süre ücreti ile iş güvencesi tazminatıyla ilgili hüküm devralan işveren hakkında kurulacaktır.<sup>523</sup>

İşçi tarafından açılan işe iade davasının kesinleşmesinden sonra işyeri devredilmişse, devralan işveren hakkında mahkeme tarafından hüküm kurulamamış olsa bile, işçiyi işe başlatma yükümlülüğü devralan işverendedir. Yine boşta geçen süre ücreti ile işçinin işe başlatılmaması nedeniyle ödenmesi gereken iş güvencesi tazminatını da devralan işveren ödemekle yükümlüdür.<sup>524</sup>

İşyerinin fesihden sonra, ama dava açılmadan önce veya yargılama sürecinde devredilmesi halinde feshin geçersizliği henüz tespit edilmediğinden ve devirden önce

---

<sup>521</sup> Manav, “İşyeri Devrinde İş Güvencesi”, s.1376.

<sup>522</sup> Yarg. 9. HD., T.18.01.2006, E.2005/38057, K.2006/518, www.kazanci.com, E.T.:02.09.2018.

<sup>523</sup> Centel, s.149; Manav, “İşyeri Devrinde İş Güvencesi”, s.1378.

<sup>524</sup> Manav, “İşyeri Devrinde İş Güvencesi”, s.1380.

doğmuş alacak bulunmadığından, devreden işverenin birlikte sorumluluğu yoktur.<sup>525</sup> İşe iade kararının kesinleşmesinden, işçinin işe başlama başvurusu yapmasından ve işverenin işe başlatma süresinin dolmasından sonra işyerinin devredilmesi halinde boşta geçen süre ücretiyle iş güvencesi tazminatından devreden ve devralan işveren birlikte sorumlu olur.<sup>526</sup>

#### **IV. İŞE İADE KARARININ VE BU KARARA İLİŞKİN PARASAL HAKLARIN İCRASI**

Mahkeme ya da özel hakem tarafından verilen feshin geçersizliği ve işe iade kararıyla birlikte işçinin hak edeceği boşta geçen süre ücreti ve iş güvencesi tazminatı da belirlenmektedir. Fakat, ilgili kararlarda boşta geçen süre ücreti ve iş güvencesi tazminatının işverenden tahsili yönünde bir hükme yer verilmemelidir.<sup>527</sup> Zira verilen karar eda hükmü değil, tespit hükmü niteliği taşımakta olup yukarıda işe iade kararının niteliği başlığı altında bu konuyu ayrıntılı olarak açıklamıştık.

İşçinin boşta geçen süre ücretinin ve iş güvencesi tazminatının tahsilini talep edebilmesi için feshin geçersizliğinin tespit edilmesi ve işe iadeye karar verilmesi yeterli değildir. Bu hakların tahsilinin talep edilebilirliği işçinin işverene başvurması, işverenin işçiyi işe davet etmesi, işçinin işe başlayıp başlamaması ya da işverenin işçiyi işe başlatıp başlatmaması gibi davranışlara bağlı olarak gerçekleşmektedir.<sup>528</sup>

Eğer, mahkeme ya da özel hakem tarafından verilen işe iade kararına rağmen işveren işçiyi işe başlatmazsa, işçinin zorla işe başlatılması mümkün olmadığından karardaki işe

---

<sup>525</sup> Yiğit, Geçersiz Fesih Kavramı, s.1197; Manav, “İşyeri Devrinde İş Güvencesi”, s.1376,1378,1379.

<sup>526</sup> Yiğit, Geçersiz Fesih Kavramı, s.1197,1198; Manav, “İşyeri Devrinde İş Güvencesi”, s.1380; Günay, Yargıtay Uygulaması, s.134.

<sup>527</sup> Çil, İş Güvencesi, s.392,403,411; Centel, s.186; Yılmaz, İcra Takibi, s.50; Akı, Hukuki Sonuçlar, s.311; Alpagut, İş Güvencesi, s.241; Yarg. 9. HD., T.10.10.2005, E.2005/28968, K.2005/33031, “...Kabule göre de, işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücreti alacağı, feshin geçersizliğinin sonucu olarak davacının başvurusu ve davalının işe başlatmaması halinde uygulanması gereken tespit niteliğinde hükümler olmasına rağmen tespit yerine tahsillerine karar verilmesi hatalı olduğu gibi, muaccel olmayan söz konusu tazminat ve alacağa faiz yürütülmesi de doğru değildir...”, www.kazanci.com, E.T.:22.08.2018.

<sup>528</sup> Centel, s.186; Süzek, s.626.



iadeye ilişkin kısmın icrası mümkün değildir.<sup>529</sup> Zira, işveren işçiyi işe başlatmak yerine, bunun alternatifi olarak iş güvencesi tazminatı ödemeyi tercih edebilir.<sup>530</sup>

Yargıtayın yerleşik içtihadı, işe iade kararıyla birlikte iş güvencesi tazminatı ve boşta geçen süre ücreti belirlenirken mahkeme tarafından parasal bir miktarın belirtilmemesi gerektiği yönündeydi.<sup>531</sup> Bu nedenle, işçinin alacakları parasal olarak belli olmadığından ilamlı icraya konulması söz konusu değildir.<sup>532</sup> Ayrıca, işçinin boşta geçen süre ücretinin tahsilini talep edebilmesi işe başlama başvurusu yapmasına, iş güvencesi tazminatının tahsilini talep etmesi de işveren tarafından işe başlatılmaması şartına bağlı olduğundan şarta bağlı hükmün ilamlı icraya konulması mümkün değildir.<sup>533</sup>

İşe başlatılmama halinde işçi tarafından yeni bir dava açılarak boşta geçen süre ücreti ve iş güvencesi tazminatının parasal olarak tespit ettirilmesi gerekmektedir. Ancak, işçi yeni bir dava açmadan ilamsız icra takibi yapabilir. Bu durumda, işverence takibe itiraz edilmesi halinde takip duracağından, işçi tarafından bu kez de itirazın iptali davası açılması gerekir.<sup>534</sup> İşçi tarafından açılan işe iade davasının kabul edilmiş olması itirazın iptali davasının da kesin olarak kabul edileceği anlamı taşımaz.<sup>535</sup>

Önemle belirtmek gerekir ki; Yargıtayın yerleşik içtihadı İş Mahkemeleri Kanununun yürürlüğe girmesinden önceki döneme ilişkindir.<sup>536</sup> İş Mahkemeleri Kanununun yürürlüğe girmesiyle İş K. m.21/4 hükmü gereği, işe iade kararıyla birlikte boşta geçen süre ücreti ve iş güvencesi tazminatının parasal olarak belirlenmesi gerekmektedir. İş Mahkemeleri Kanununun genel gerekçesinde, iş güvencesi tazminatı ile boşta geçen

---

<sup>529</sup> Özekes, M., “İşe İade Davalarında Hüküm Altına Alınan Alacakların Takibi ve İcra Tazminatları, (İcra Tazminatları), Sicil, Aralık 2006, S.4, s.34; Centel, s.186; Güzel, “İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi”, s.110.

<sup>530</sup> Özekes, M., “Hukuk Yargılaması ve İcra Hukuku Yönünden İşe İade Davaları ve Uygulama Sorunları”, (Uygulama Sorunları), Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı, Legal, İstanbul, 2005, s.162; Günay, Yargıtay Uygulaması, s.143; Kar, s.410; Güzel, “İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi”, s.110.

<sup>531</sup> Yarg. 9. HD., T.15.03.2004, E. 2004/2171, 2004/6493; Yarg. 9. HD., T.10.10.2005, E.2005/30809, K.2005/32971; Yarg. 9. HD., T.11.06.2007, E.2007/8008, K.2007/18361; Yarg. 22. HD., T.08.03.2016, E.2016/4700, K.2016/6905, www.kazanci.com, E.T.:12.07.2018.

<sup>532</sup> Kabakçı, Tazminatın Belirlenmesinin Anlamı, s.675; Günay, Yargıtay Uygulaması, s.144.

<sup>533</sup> Özekes, Uygulama Sorunları, s.164,166; Günay, Yargıtay Uygulaması, s.144,146,147; Süzek, s.623.

<sup>534</sup> Özekes, İcra Tazminatları, s.34,35; Yılmaz, İcra Takibi, s.51; Kabakçı, Tazminatın Belirlenmesinin Anlamı, s.676.

<sup>535</sup> Özekes, İcra Tazminatları, s.35; Centel, s.187.

<sup>536</sup> Narmanlıoğlu, Yeni Çerçeve, s.18.

süre ücretinin ay esaslı değil, parasal miktar olarak belirlenmesine ilişkin Kanunda düzenleme yapılması nedeniyle, bu iki alacağın tahsili amacıyla yeni bir dava açılmasına gerek kalmayacağı ve doğrudan icra takibine geçilebileceği belirtilmiştir.<sup>537</sup> Ancak, Kanunda yapılan değişiklik mahkeme tarafından bu alacaklar ile ilgili tahsil hükmü kurulmasına elverişli değildir. Kaldı ki, gerekçede icra takibi yapılabileceği ifadesine yer verilmişse de bu takibin ilamlı icra takibi olduğu belirtilmemiştir.<sup>538</sup> İş K. m.21/4 hükmü, 01.01.2018 tarihinde yürürlüğe girdiğinden henüz bu konuya ilişkin kökleşmiş bir Bölge Adliye Mahkemesi uygulaması bulunmamaktadır.

Öğretide bir görüş; Kanun değişikliği öncesinde olduğu gibi, Kanun değişikliğinden sonra da, Kanunun genel gerekçesi ile madde gerekçelerini göz önünde bulundurarak iş iade davası sonunda mahkeme tarafından verilen karar ile ilamlı icra takibi yapılabileceğini savunmaktadır. Bu görüş; arabuluculuk görüşmeleri sonucunda anlaşma olduğu takdirde düzenlenen anlaşma belgesinin Kanunen ilam niteliği belge sayılmasını, mahkeme kararının ilamlı icraya konulabileceği savunmasına gerekçe göstermektedir. Zira, ilam niteliği taşıyan anlaşma belgesinde belirlenen miktarlar ilamlı icra yoluyla talep edilebilecekken, bu belgeden daha güçlü olan mahkeme hükmü ile ilamlı icra takibi yapılamayacağı kabulü mümkün değildir.<sup>539</sup> Öğretideki diğer görüşe göre; her ne kadar değişiklik sonrasında mahkeme boşta geçen süre ücretini ve iş güvencesi tazminatını parasal olarak belirlese dahi, bu alacakların doğumu şarta bağlı olduğundan mahkeme kararı ilamlı icraya konu edilemez.<sup>540</sup> Yine benzer bir görüş, İş Mahkemeleri Kanunu ile yapılan değişiklikler sonrasında mahkeme tarafından boşta geçen süre ücreti ve iş güvencesi tazminatı parasal olarak belirlense de tahsile yönelik bir hüküm kurulmadığından söz konusu alacaklarla ilgili ilamlı icra takibi yapılamayacağını savunmaktadır.<sup>541</sup> Ancak, boşta geçen süre ücreti ve iş güvencesi tazminatının miktarı belirli olduğundan işçinin yaptığı ilamsız icra takibine karşı işverenin itiraz ihtimali daha az olacaktır. Zira, işveren mahkeme tarafından belirlenmiş

---

<sup>537</sup> TBMM Mevzuat Bilgi Sistemi, 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanununun Genel Gerekçesi, [http://mevzuat.tbmm.gov.tr/mevzuat/faces/kanunmaddeleri?\\_adf.ctrlstate=gk4fc1apl\\_14&pkanunlarno=211767&pkanunnumarasi=7036](http://mevzuat.tbmm.gov.tr/mevzuat/faces/kanunmaddeleri?_adf.ctrlstate=gk4fc1apl_14&pkanunlarno=211767&pkanunnumarasi=7036), E.T.:21.08.2018.

<sup>538</sup> Çil, İş Güvencesi, s.63.

<sup>539</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. Özkes, Değişikliklerin Etkisi, s.69 vd.

<sup>540</sup> Astarlı, Değişikliklerin Değerlendirilmesi, s.46; Kar, s.509; Süzek, s.623,624.

<sup>541</sup> Çil, İş Güvencesi, s.405,411.

miktara itiraz edemeyecek, yalnızca işçinin kanunda belirtilen sürede işe başlama başvurusu yapmadığını ya da işe başlama davetine rağmen işe başlamadığını ileri sürebilecektir.<sup>542</sup> Ayrıca, işçi tarafından açılan itirazın iptali davasında alacak miktarı belli olduğundan işçi lehine icra inkar tazminatına da karar verilecektir.<sup>543</sup>

Kanaatimizce, ikinci görüş daha isabetli olup işe iade kararında boшта geçen süre ücreti ve iş güvencesi tazminatı parasal olarak belirlense bile, bu karar doğrudan ilamlı icraya konulamaz. Söz konusu alacakların parasal olarak belirlenmesi, bu alacakların tahsili amacıyla yeni bir dava açılmaması için yeterli değildir. Zira, işçinin işe iade kararından sonra işverene samimi bir işe başlama başvurusu yapıp yapmadığının, işverenin samimi bir işe başlama davetinde bulunup bulunmadığının, işverenin işçiyi işe başlatıp başlatmadığının ve işçinin işe başlayıp başlamadığının değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu konularda yapılacak hukuki değerlendirmeden sonra işçinin ilgili alacaklara hak kazanıp kazanmadığına karar verileceğinden, işe iade kararından sonra yeni bir dava açılmaksızın ilamlı icra takibi yapılması kanımızca mümkün görünmemektedir.

Öğretide belirtildiği üzere, yapılacak kanun değişikliği ile yargılama sürecinde işçiye de işe iadeyi veya iş güvencesi tazminatını seçme hakkı tanınması ve geçersiz feshе uygulanacak yaptırımın dava sonucunda nihai olarak belirlenmesi gerekmektedir. Bu durumda, mahkeme kararının tespit hükmü mü yoksa eda hükmü niteliği mi taşıdığı ve ilamlı icraya konulup konulamayacağı yönündeki tartışmalar sona erecektir.<sup>544</sup>

---

<sup>542</sup> Çil, İş Güvencesi, s.63.

<sup>543</sup> Çil, İş Güvencesi, s.63; Süzek, s.625.

<sup>544</sup> Güzel, Yeni Bir Model Önerisi, s.119,120; Güzel, “İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları (Eleştirel Bir Yaklaşım)”, s.310; Özkara, “İş Güvencesi Sistemine Eleştirel Bir Bakış”, s.135; Süzek, s.627.

## SONUÇ

İş güvencesi, yalın anlamıyla iş sözleşmesinin işveren tarafından keyfi bir şekilde feshedilmesinin önüne geçilmesi ve feshin sonuçlarının işçi yönünden hafifletilmesine yönelik önlemlerle, işçinin feshe karşı korunmasını amaçlamaktadır.

İş güvencesine ilişkin düzenlemeler, 158 Sayılı ILO Sözleşmesi'nin hukukumuzda onaylanması ve yürürlüğe girmesine istinaden ilk kez 4773 Sayılı Kanun ile yapılmıştır. Akabinde, 4857 Sayılı İş Kanununda iş güvencesi hükümlerine yer verilmiş ve son olarak da 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile İş Kanunundaki hükümlerde hukuki sonuçları bakımından tartışmalar yaratan değişiklikler yapılmıştır.

İş Mahkemeleri Kanunu ile yapılan değişikliklerin en önemlilerinden biri feshe karşı itiraz usulüne ilişkindir. 01.01.2018 tarihi itibarıyla feshin geçersizliği iddiasıyla işe iade talebi bulunan işçi, fesih bildirimimin kendisine yazılı olarak tebliğinden itibaren bir aylık hak düşürücü süre içerisinde arabulucuya başvurmak zorundadır. Arabulucuya başvurulması dava şartı olup arabulucuya başvurulmaksızın açılan davalar usulden reddedilecektir.

İMK m.11 ile işe iade talebi olan işçiye arabulucuya başvurma zorunluluğu getirilmesi uyuşmazlıkların bir kısmının arabuluculuk aşamasında çözümlenerek mahkemelerin iş yükünün azaltılması bakımından olumlu bir gelişme olarak değerlendirilebilir. Ayrıca, işçi ve işverenin karşılıklı olarak haklarından fedakarlıkta bulunarak anlaşma sağlanması her iki tarafın da menfaatine olabilir. Örneğin; işçi, yıllar sürecektir yargılama neticesinde elde edeceği boşta geçen süre ücreti ve iş güvencesi tazminatından bir miktar düşerek haklarına daha kısa zamanda kavuşabilir. İşveren de yargılama sonucunda daha yüklü miktarda boşta geçen süre ücreti ve iş güvencesi tazminatı ödemek yerine arabuluculuk aşamasında daha az miktarda ödeme yapmayı kabul edebilir. Bu durumda, arabuluculuk görüşmelerinde sağlanan anlaşma hem işçi hem işveren için kazanım niteliğindedir.

İş K. m.21/7'ye göre taraflar, arabulucu huzurunda anlaşmaları halinde mahkeme tarafından verilen karardaki gibi, anlaşma belgesinde işçinin işe başlama tarihini, en çok dört aya kadarki boşta geçen süre ücretinin ve iş güvencesi tazminatının parasal miktarını belirtmek zorundadırlar. Arabulucu tarafından düzenlenen anlaşma belgesi ilam niteliğinde belge olup, bu belge ile ilamlı icra takibi başlatılıp başlatılmayacağı

hususunda açık bir düzenleme olmadığı gibi henüz yerleşik uygulama da bulunmamaktadır. Ancak, ilam niteliğindeki anlaşma belgesinde belirlenen miktarların doğrudan ilamlı icra takibi yoluyla talep edilmesi kanaatimizce mümkün değildir. Zira, anlaşma belgesinde işçinin işe başlayacağı tarih belli olduğu için ayrıca işe başlama başvurusuna gerek olmasa da, işçinin belirlenen tarihte işe başlayıp başlamadığı taraflar arasında uyuşmazlık yaratabilir. Bu nedenle, anlaşma belgesinde belirlenen iş güvencesi tazminatının talep edilebilirliği, işçinin belirlenen tarihte işe başlamak istemesine rağmen işveren tarafından işe başlatılmaması şartına bağlı olduğundan, anlaşma belgesindeki miktarlar ilamlı icra takibine konu edilememelidir.

İMK'nin 12. maddesiyle İş K. m.21'e eklenen 4. fıkra ile iş güvencesi hükümlerinde yapılan bir diğer değişiklik ise tazminat, ücret ve diğer hakların dava tarihindeki ücret esas alınarak parasal olarak belirlenecek olmasıdır. Kanaatimizce Kanunda yapılan bu düzenlemeyle işe iade kararlarında parasal hesaplama yapılmayacağına dair önceki Yargıtay kararları geçerliliğini yitirmiştir. Ancak; işe iade kararıyla birlikte tazminat, ücret ve diğer hakların parasal olarak belirlenmesinin işe iade kararının tespit hükmü niteliğini değiştirmeyeceğini düşünüyoruz. Zira, işveren, işçiyi işe başlatıp başlatmama konusunda seçimlik hakka sahip olduğundan ve işçinin iş güvencesi tazminatı talep edebilmesi işveren tarafından işe başlatılmaması şartına bağlı olduğundan verilen karar eda hükmü niteliğinde değildir.

Önemle belirtmek gerekir ki; iş güvencesi tazminatı ve boşta geçen süre ücretinin dava tarihindeki ücret esas alınarak parasal olarak belirleneceğine dair yapılan düzenleme mahkeme ya da özel hakem tarafından tanınan bu hakların ilamlı icraya konulup konulamayacağıyla ilgili yeni tartışmalara sebebiyet vermiştir. Zira, İş Mahkemeleri Kanununun gerekçesinde, işçinin alacaklarının parasal olarak belirlenecek olması nedeniyle iki alacağın tahsili amacıyla yeni bir dava açılmasına gerek kalmayacağı belirtilmiştir. Her ne kadar Kanunun gerekçesinde ilamlı icradan bahsedilmemişse de, yeni bir dava açılmasına gerek kalmayacağına belirtilmesi, bu alacakların ilamlı icra yoluyla talep edilebileceği şeklinde yorumlanmaya müsaittir.

Sonuç olarak; kanaatimizce iş güvencesine ilişkin olarak yapılan değişiklikler yeni tartışmalara yol açmış, eski tartışmaları da ortadan kaldırmamıştır. Boşta geçen süre ücretinin en çok dört aylık ücret ile sınırlandırılması öteden beridir eleştirilmiş, ancak

bu konuya ilişkin yeni bir düzenleme halen yapılmamıştır. Seri yargılama usulünün kaldırılması karşısında, Anayasa Mahkemesinin dört aylık sınırlamanın iptaline ilişkin açılan davayı ret gerekçesinin geçerliliğini yitirdiği açıktır. Bu durumda, arabuluculukta anlaşılamayıp da dava yoluna gidildiğinde işe iade kararının kesinleşmesi yıllar sürmesine rağmen, işçi sanki yalnızca dört ay boшта kalmış gibi dört aylık ücreti tutarında hüküm kurulması hakkaniyete aykırıdır. Kaldı ki; bu düzenlemenin işveren yönünden hiçbir caydırıcılığı da bulunmamaktadır. İşverenin hiç sözleşmeyi feshetmeseydi işçiye yıllarca ödeyeceği ücret yerine, işe iade davasından sonra işçiyi işe başlattığında yıllar süren yargılamaya rağmen yalnızca dört aylık ücret ödemesi işveren için adeta ödül niteliğindedir. Aynı şekilde, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve yıllık izin ücretinin belirlenmesinde boшта kalınan tüm sürenin değil de yalnızca dört ayın kıdemden sayılması da işveren lehine olup işçinin mağduriyetine sebebiyet vermektedir. Bu nedenle, işe iade davası sonrasında belirlenen boшта geçen süre ücretine ve kıdemden sayılacak süreye ilişkin yeni bir düzenlemeye ihtiyaç olduğunu düşünüyoruz.

İş Mahkemeleri Kanunu ile getirilen ancak işçi aleyhine olarak değerlendirdiğimiz diğer bir yenilik de boшта geçen süre ücreti ve iş güvencesi tazminatının belirlenmesinde dava tarihindeki ücretin esas alınacak olmasıdır. Zira, boшта geçen dört aylık sürede iş sözleşmesinin devam ettiği ve esasen sözleşmenin işverenin işçiyi işe başlatmadığı bir aylık sürenin sonunda sona erdiği kabul edilmesine rağmen, bu süreçteki ücret artışlarının dikkate alınmaması iş güvencesi kurumunun amacına aykırılık teşkil etmektedir. Kanaatimizce, kanun koyucu boшта geçen süre ücreti ve iş güvencesi tazminatının 01.01.2018 tarihi itibarıyla parasal olarak hesaplanacağını kabul ettiği için hesaplamalara esas alınacak ücreti de dava tarihindeki ücret olarak kabul etmiştir. Çünkü, işe iade davasının açıldığı tarihte, işçinin işe başlatılmadığı tarihte alacağı ücret belli olmadığından parasal hesaplama yapılması mümkün değildir.

Burada dikkat çeken husus,01.01.2018'den sonra açılan davalarda mı yoksa daha önce açılmış olsa bile bu tarihten sonra verilen kararlarda da mı parasal hesaplama yapıp yapılmayacağı noktasında Kanunda açıklık olmamasıdır. Bize göre, parasal hesaplama 01.01.2018'den sonra açılan davalarda yapılmalıdır. Zira, 01.01.2018'den önce açılan davalarda Yargıtayın yerleşik içtihadına uygun olarak boшта geçen süre ücreti ve iş güvencesi tazminatının ay olarak belirleneceği düşünüldüğünden mahkeme dava

sırasında işçinin ücreti ve işçiye sağlanan sosyal yardımları inceleme konusu yapmaz. Bu nedenle, mahkeme dosyasında parasal hesaplama yapılabilecek veriler mevcut olmadığından Kanun değişikliği 01.01.2018'den önce açılan ancak 01.01.2018'den sonra karara çıkacak davalarda uygulanmamalıdır.

Aslında, tüm bu değişikliklerin amacı boşta geçen süre ücreti ve iş güvencesi tazminatının, işe iade davasından sonra doğrudan ilamlı icraya koyulabilmesini sağlamaktır. Ancak, işçinin boşta geçen süre ücreti ve iş güvencesi tazminatına hak kazanması için, işe iade kararından sonra işverene samimi bir işe başlama başvurusu yapıp yapmadığının, işverenin samimi bir işe başlatma davetinde bulunup bulunmadığının, işverenin işçiyi işe başlatıp başlatmadığının ve işçinin işe başlayıp başlamadığının değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu konularda yapılacak hukuki değerlendirmeden sonra işçinin ilgili alacaklara hak kazanıp kazanmadığına karar verileceğinden, işe iade kararından sonra yeni bir dava açılmaksızın ilamlı icra takibi yapılması kanaatimizce mümkün değildir. Özkaraca<sup>545</sup> ve Güzel<sup>546</sup> tarafından da belirtildiği üzere Kanun değişikliği ile işçiye işe iade veya tazminat seçme konusunda hak tanınması ve mahkeme tarafından yargılama sürecinde nihai karar verilmesine ilişkin yeni bir düzenleme yapılmasına ihtiyaç vardır. Bu durumda, işçinin tazminat talep etmesi halinde, mahkeme tarafından bu talep doğrultusunda hesaplamalar yapılacak ve mahkeme kararında hükmedilen miktar şarta bağlı da olmayacağından ilamlı icra takibine koyulabilecektir.

---

<sup>545</sup> Özkaraca, “İş Güvencesi Sistemine Eleştirel Bir Bakış”, s.135.

<sup>546</sup> Güzel, “İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları (Eleştirel Bir Yaklaşım)”, s.310.

## KAYNAKÇA

- Akı, Erol: “İş Sözleşmesinin Feshi, Feshe İtiraz ve Geçersiz Nedenle Yapılan Feshin Hukuki Sonuçları”, (Hukuki Sonuçlar), İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara, 2006, s.283-321.
- Akın, Levent: “İşe İade Edilen İşçiye İşe Davet Beyanı ve Değerlendirilmesi” (Karar İncelemesi), Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası, Temmuz 2011, s.36-42.
- Aktay, Nizamettin: “İşe İade Davası Sonrası İşçinin İşverence İşe Davet Edilmesine Rağmen İşe Başlamamasının Sonuçlarına İlişkin Yargıtay Kararı İncelemesi”, Sicil, Eylül 2006, Y.1, S.3, s.103-109.
- Aktay, Nizamettin/Arıcı, Kadir/Senyen Kaplan, E. Tuncay: İş Hukuku, Yenilenmiş 6. Baskı, Gazi, Ankara, 2013.
- Akyiğit, Ercan: Açıklamalı ve İçtihatlı Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade), Seçkin, Ankara, 2007.
- Akyiğit, Ercan: “İşçinin Ölümünün İş Güvencesi Uyuşmazlığına Etkisi”, Legal İHSGHD, 17/2008, s.11-27.
- Akyiğit, Ercan: İş Hukuku, 12 Basım, Seçkin, Ankara, 2018.
- Alp, Mustafa.: İşçinin Feshe Karşı Korunması (İş Güvencesi Yasası), Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, (DEÜHFD), 2003, S.1, C.5, s.1-40.
- Alpagut, Gülsevil: “İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi”, (İş Güvencesi), III. Yılında İş Güvencesi, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, Bodrum 2005, s.200-251.
- Alpagut, Gülsevil: “İş Sözleşmesinin Feshinde Sosyal Seçim Yükümlülüğü Mevcut Mudur?”, Sicil, Aralık 2006, S.4, s.95-105.
- Alpagut, Gülsevil: “Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik”, (Esaslı Değişiklik), Bankacılar Dergisi, 2008, S.65, s.89-110.
- Aras, Talip: “İş Güvencesinden Yararlanmanın Koşulları Ve Emredicilik”, (Emredicilik), TBB Dergisi, 2015, S.119, s.429-456.
- Arslan Ertürk, Arzu: “İşe İade Kararı ve İşverene Başvuruda Bulunma Koşulu”, Legal İHSGHD, 24/2009, s.1427-1441.
- Astarlı, Muhittin: “7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu’nun 4857 Sayılı İş Kanunu’nun İş Güvencesi Hükümlerinde Öngördüğü Değişikliklerin Değerlendirilmesi”, (Değişikliklerin Değerlendirilmesi), Sicil, 2017, S.38, s.40-53.



- Başterzi, Süleyman: “İş Güvencesi Kurallarının Uygulama Alanı ve İstihdama Etkisi”, A. Can Tuncay’a Armağan, Legal, İstanbul, 2005, s.623-651.
- Başterzi, Süleyman: “Türkiye’de Feshe Karşı Koruma Hukuku Reformunun Sosyal Hukuk Ve İstihdam Üzerine Etkileri”, AÜHFD, 2005, C.54, S.3, s.53-94.
- Bayram, Fuat: “İş Güvencesi Tazminatının Miktarının Belirlenmesine İlişin Ölçütler”, Legal İHSGHD, 20/2008, s.1375-1394.
- Baysal, Ulaş: “İş Güvencesinde Altı Aylık Kıdem Koşuluna İlişkin Sorunların Yargıtay Kararları Işığında Değerlendirilmesi”, İHSGHD, 2011, C.8, S.32, s.1321-1337.
- Bilgili, Abbas: “Fesihden Sonra Başka Yerde Çalışmış Olan İşçinin İşe İade Davasındaki Dört Aylık Ücretinin Bu Çalışmadan Etkilenip Etkilenmeyeceği Sorunu”, (Dört Aylık Ücret), Legal İHSGHD, 12/2006, s.1420-1428.
- Bilgili, Abbas: “İşe İade Davası Lehine Sonuçlanan İşçinin İşe Başlatılmaması Durumunda Kıdem Tazminatı”, (Kıdem Tazminatı), Sicil, Eylül 2012, S.27, s.68-79.
- Birben, Erhan: “İşe İade Davasında Verilen (Kesin) Hükümün İşçilik Haklarına İlişkin Alacak Davasına Etkisi”, (Kesin Hükümün Etkisi), Legal Medeni Usul ve İcra İflas Hukuku Dergisi, 2007/2, s.349-358.
- Bostancı, Uygur: “İşçinin İşe İade Yönündeki Başvurusunun Samimi Olması ve Boşta Geçen Süre Ücreti Konusunda Yargıtay’ın Yeni Görüşü”, Sicil, Aralık 2009, S.16, s.120-130.
- Canbolat, Talat: “İşe İade Kararının Uygulanmasında Dürüstlük Kuralı” (Dürüstlük Kuralı), Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi – İstanbul Barosu, İş Güvencesi ve İşe İade Davaları, Kadir Has Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2010, s.81-135.
- Centel, Tankut: “Anayasa Karşısında Boşta Kalınan Süreye İlişkin Ücreti Sınırlama”, Sicil, Aralık 2009, S.16, s.15-19.
- Centel, Tankut: İş Güvencesi, Legal, İstanbul, 2013.
- Civan, Orhan: “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi”, (Geçici İş İlişkisi), AÜHFD, 2017, S.66(2), s.311-337.
- Çelik, Nuri: “İşletmenin, İşyerinin veya İşin Gerekleri Sebebiyle İş Sözleşmesinin Feshinde Eşit Davranma Borcu” (Eşit Davranma Borcu), Sicil, Aralık 2006, S.4, s.5-12.
- Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 31. Bası, Beta, İstanbul, 2018.

- Çil, Şahin: İş Kanunu Şerhi, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 2. Baskı, C.2, Yetkin, Ankara, 2007.
- Çil, Şahin: “Kesinleşen İşe İade Davasının Sonuçları”, Ankara Barosu Dergisi, Kış 2008, Y.66, S.1, s.44-86.
- Çil, Şahin: “Belirli Süreli İş Sözleşmesi”, Osman Güven Çankaya’ya Armağan, Kamu-İş, Başbakanlık Basımevi, Ankara, 2010, s.33-65.
- Çil, Şahin: İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk ve 7036 Sayılı İ.M.K. Uygulaması Tazminat ve Alacaklarda Hesaplamalar İş Güvencesi, (İş Güvencesi), Yetkin, Ankara, 2018.
- Demet, Gözde: Türk İş Hukukunda İşe İade Davasının Sonuçları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2013, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tarama.jsp>.
- Demir, Cuma Arif: İş Güvencesi ve 4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre İşe İade Davaları, (İşe İade Davaları), Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2006, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tarama.jsp>.
- Demir, Fevzi: “İşe İade Hükümlerinden Yararlanma Koşulları ve Uygulama Sonuçları”, (İşe İade), Legal İHSGHD, 19/2008, s.887-898.
- Demir, Ömer: “İşe İade Davasında Yargılama”, Dicle Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Y.2017, C.22, S.37, s.285-312.
- Demir, Şamil: “İş Hukukunda Geçersiz Feshin Sonuçları”, Ankara Barosu Dergisi, 2013/3, s.339-366.
- Demirkol, Töre: Tarihi Gelişimi ve Sosyal Politika Boyutu ile Türk Hukukunda İş Güvencesi, (Türk Hukukunda İş Güvencesi), Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2010, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tarama.jsp>.
- Dönmez, Kazım: “İşe İade Davalarında Kararının Kesinleşmesi ve Tebliği”, Sicil, Haziran 2010, S.18, s.143-150.
- Ekmekçi, Ömer: “Yargıtayın İşe İade Davalarına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi”, Legal İHSGHD, 1/2004, s.165-180.
- Ekmekçi, Ömer/Uçum, Mehmet: “İş Güvencesi Tazminatı Gelir Vergisi Kesintisine Tabi Midir?”, Legal İHSGHD, 9/2006, s.41-48.
- Ekonomi, Münir: “Feshin Geçersizliği Sonucu İşe Başlatılmayan İşçiye İhbar Tazminatı Ödenmesi”, (İhbar Tazminatı), Legal YKİ Dergisi, 2008/10, s.305-315.

- Engin, Murat: “İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2014, Başbakanlık Basımevi, Ankara, 2016, s.113-165.
- Evren, Öcal: “İş Güvencesi Tazminatı”, Terazi Hukuk, Kasım 2007, S.15, s.49-59.
- Eyrenci, Öner: “Feshin Geçerliliğinin Denetiminde Ölçülülük İlkesi”, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi – İstanbul Barosu, İş Güvencesi ve İşe İade Davaları, Kadir Has Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2010, s.34-52.
- Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim: Bireysel İş Hukuku, 8. Baskı, Beta, İstanbul, 2017.
- Fidan, Melis: İşe İade Davası ve Sonuçları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2006, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tarama.jsp>.
- Göktaş, Seracettin: “İş Sözleşmesinin İşverence Feshi ve İş Güvencesi”, (İş Güvencesi), Ankara Barosu Dergisi, Kış 2008, Y.66, S.1, s.16-43.
- Günay, Cevdet İlhan: “Türk İş Hukuku Uygulamasında İş Güvencesi”, A. Can Tuncay’a Armağan, Legal, İstanbul, 2005, s.181-201.
- Günay, Cevdet İlhan: “Geçersiz Feshin Hukuki Sonuçlarına İlişkin Yargıtay Uygulaması”, (Yargıtay Uygulaması), Yargıç Güven Çankaya’ya Armağan Semineri, Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi, Ankara, 2008, s.93-147.
- Günay, Cevdet İlhan: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Güncellenmiş 5. Baskı, Yetkin, Ankara, 2015.
- Günay, Cevdet İlhan: İş Davaları, Yetkin, Ankara, 2016.
- Günay, Cevdet İlhan: “İş Güvencesi Uygulamasında Hukuki Sorunlar ve Öneriler”, s.153-179, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/OGC6.pdf>.
- Güzel, Ali: “İş Güvencesine İlişkin Temel İlke ve Eğilimler Işığında Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi”, İstanbul Barosu, İş Güvencesi Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi Semineri, İstanbul, 2001.
- Güzel, Ali: “İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2004 Yılı Toplantısı, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2004, s.15-145.
- Güzel, Ali: “İş Sözleşmesinin Geçerli Nedenle Feshinde Ultima Ratio (Son Çare) İlkesi ve Uygulama Esasları”, (Ultima Ratio), A. Can Tuncay’a Armağan, Legal, İstanbul, 2005, s.57-90.

- Güzel, Ali: “İşletmesel Kararların Keyfilik Denetimine Tabi Olması ve Geçerli Nedenle Fesihle Son Çare (ultima ratio) İlkesinin Gözetilmesi”, (Son Çare İlkesi), Çalışma ve Toplum, 2005/1, s.159-182.
- Güzel, Ali: “İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2010, Başbakanlık Basımevi, Ankara, 2012, s.133-284.
- Güzel, Ali: “İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları (Eleştirel Bir Yaklaşım)”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu, 15-18 Ekim 2013 Antalya, İstanbul, Legal, 2014, s.235-317.
- Güzel, Ali: “İşe İade Davalarına İlişkin Sorunların Çözümü Açısından Yeni Bir Model Önerisi”, (Yeni Bir Model Önerisi), İş Hukukunda Güncel Sorunlar – 4, Seçkin, Ankara, 2014, s.95-120.
- Güzel, Ali: “İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağı Hakkında Bazı Aykırı Düşünceler!...”, (Bazı Aykırı Düşünceler), Çalışma ve Toplum, 2016/3, S.50, s.1131-1146.
- Güzel, Ali/Ertan, Emre: “Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda Sosyal Seçim Ölçütleri”, Legal İHSGHD, 16/2007, s.1221-1305.
- Güzel, Ali/Heper, Hande: “Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama!...:Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi”, (Geçici İş İlişkisi), Çalışma ve Toplum, 2017/1, s.11-58.
- Hozar, Nağme: “İş Güvencesine İlişkin Düzenlemelerin İşçiye Sağladığı Haklardan Önceden Feragat Mümkün Müdür?”, Sicil, Mart 2008, S.11, s.203-208.
- İren, Ertan: “İş Güvencesinin Uygulama Koşullarından Altı Aylık Kıdemin Hesabında Dikkat Edilecek Hususlar”, (Altı Aylık Kıdem), Terazi Hukuk, Eylül 2009, S.37, s.55-62.
- Kabakçı, Mustafa: “İşe İade Kararında İşçinin İşe Başlatılmaması Halinde Ödenecek Tazminatın Belirlenmesinin Anlamı”, (Tazminatın Belirlenmesinin Anlamı), İstanbul Barosu Dergisi, Y.2004, C.78, S.2, s.667-678.
- Kar, Bektaş: İş Güvencesi Kavramı, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, (Legal İHSGHK), 6/2005, s.559-567.
- Kar, Bektaş: “İşe İade (İş Güvencesi) Davasında Yargılama Hukuku Sorunları”, Ankara Barosu Dergisi, Kış 2008, Y.66, S.1, s.87-115.
- Kar, Bektaş: İş Güvencesi ve Uygulaması, 6356 Sayılı STİK ve 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu (Arabuluculuk) Kapsamında Yenilenmiş 3. Baskı, Yetkin, Ankara, 2017.

- Kar, Bektaş: “Feshin Geçersizliğinin Tespiti Davalarında Uygulanacak Usule İlişkin Yargıtay Uygulamaları”, (Yargıtay Uygulamaları), Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Seçkin, Ankara, 2017, s.404-503.
- Karabacak, Emre: “İşe İade Kararları ve İcra Edilebilirliği”, TADD, Y.7, S.29, s.255-275.
- Kılıçoğlu, Mustafa: “Çalışma Hakkı Kapsamında İş Güvencesi”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C.II, Beta, İstanbul, 2011, s.1207-1229.
- Kılıçoğlu, Mustafa/Şenocak, Kemal: İş Güvencesi Hukuku, İstanbul, 2007, Legal.
- Kılıçoğlu, Mustafa/Şenocak, Kemal: İş Güvencesinde Ölçülülük İlkesinin İçeriği ve Ultima Ratio Prensibinin Ölçülülük İlkesi İçerisindeki Konumu, Osman Güven Çankaya’ya Armağan, Kamu-İş, Başbakanlık Basımevi, Ankara, 2010, s.181-211.
- Kılıçoğlu, Mustafa/Şenocak, Kemal: Turhan Esener’in Önsözüyle İş Kanunu Şerhi (İş Kanunu Şerhi), Güncellenmiş ve Genişletilmiş 3. Baskı, Legal, İstanbul, 2013.
- Kocagil, İpek: “İşe İade Davasında Davacı İşçinin Ölümü”, (Karar İncelemesi), Çalışma ve Toplum, 2011/1, s.311-324.
- Koç, Muzaffer: “İş Güvencesi Kapsamında Geçersiz Nedenle Yapılan Feshin Sonuçları”, (Feshin Sonuçları), Terazi Hukuk, Kasım 2009, S.39, s.53-62.
- Köseoğlu, Ali: “İşyerinin Kapanması”, Sicil, Aralık 2006, S.4, s.43-68.
- Kurt, Resul: İş Yargısında “Arabuluculuk”, TBB Dergisi, 2018, S.135, s.405-444.
- Lokmanoğlu, Salim: “İş Mahkemeleri Kanunu Işığında Arabuluculuk Kavramı”, TAAD, Ocak 2018, Y.9, S.33, s.863-885.
- Manav, Eda: “Feshe İtiraz Davasının Yargılama Sürecinde Gerçekleşen Olayların Davaya Etkisi”, (Olayların Davaya Etkisi), Sicil, Mart 2010, S.17, s.58-73.
- Manav, Eda: “İş Hukukunda Feshe İtiraz Davasının Şartları ve Yargılama Usulü”, (Yargılama Usulü), TAAD, 2010, C.1, S.1, Y.3, s.259-300.
- Manav, Eda: “İşyeri Devrinde İş Güvencesi”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C.II, Beta, İstanbul, 2011, s.1343-1384.
- Narmanlıoğlu, Ünal: “İş Güvencesi Hükümleri Çerçevesinde Süresinde İşverene Başvuruda Bulunup Davet Edildiğinde İşe Başlamayan İşçinin Davranışına Bağlı Hukuki Sonuçlar”, (Hukuki Sonuçlar), Sicil, Eylül 2010, Y.5, S.19, s.12-27.

- Narmanlıoğlu, Ünal: “İş Güvencesine İlişkin Dava Açan İşçinin Kanuni Prosedürün Devamı Sırasında Ölmesi Halinde Bazı Güvence Hükümlerinden Mirasçıların Yararlanacağına İlişkin Yargıtay Kararı Hakkında Düşünceler”, Legal İHSGHD, 26/2010, s.485-499.
- Narmanlıoğlu, Ünal: İş Hukuku Ferdi İş İlişkiler I, Yeni Mevzuata Göre Gözden Geçirilmiş 5. Baskı, Beta, İstanbul, 2014.
- Narmanlıoğlu, Ünal: “İş Kanunu’nun İşçiye Güvence Sağlayan Feshin Geçersizliği Davasının Yeni Çerçevesi (İş Mahkemeleri Kanunu’nun Feshin Geçersizliği Davasında Yaptığı Değişiklikler)”, (Yeni Çerçeve), Sicil, 2017, S.38, s.9-21.
- Narter, Sami: Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Çerçevesinde Tazminatlar, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, 2012, Beta, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tarama.jsp>.
- Nurmukhambetova, Aigul: “İş Kanununun Yeni Düzenlemesi Karşısında Geçici İş İlişkisi”, DEÜHFD, 2017, C.19, S.2, s.177-221.
- Odaman, Serkan: “Yurtdışında Çalışan İşçilerin İş Güvencesi Açısından İşçi Sayısı Tespitine Etkisi”, Sicil, Haziran 2007, S.6, s.82-86.
- Odaman, Serkan: “Fesihden Sonra İşyerinin Kapatılmasının Feshin Sonuçlarına Etkisi”, (Karar İncelemesi), Sicil, Aralık 2007, S.8, s.74-79.
- Odaman, Serkan: “Ayrımcılık Tazminatının Diğer Tazminatlarla Birlikte Mevcudiyeti Sorunu Üzerine Görüşler”, Sicil, Haziran 2009, S.14, s.77-83.
- Odaman, Serkan: “En Çok Dört Aya Kadar İbaresinin Anayasa’ya Aykırılığı Hakkındaki Anayasa Mahkemesi Kararının Değerlendirilmesi”, Sicil, Aralık 2009, S.16, s.88-99.
- Odaman, Serkan: “İş Güvencesi Koşulu Olarak Altı Aylık Sürenin Hesaplanmasında “Birleştirilmenin” Değerlendirilmesi”, Sicil, Mart 2013, S.29, s.108-114.
- Odaman, Serkan: “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Ödünç İlişkisi Uygulaması”, (Ödünç İlişkisi Uygulaması), Sicil, 2016, S.36, s.41-61.
- Odaman, Serkan/Karaçöp, Eda: “İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk Müessesesinin Bugünü ve Geleceğine İlişkin Genel Bir Değerlendirme”, (Genel Değerlendirme) Sicil, 2018, S.39, s.44-61.
- Özcan, Durmuş: “İş Güvencesi Tazminatı ile Ayrımcılık Tazminatının Birlikte İstenip İstenemeyeceğine Dair Karar İncelemesi”, Sicil, Eylül 2012, S.27, s.116-125.
- Özcan, Durmuş: İş Hukukunda Fesih ve İş Güvencesi, Adalet, Ankara, 2013.

- Özcan, Durmuş: İş Hukukunda İşçilik Alacakları, Güncellenmiş 4. Baskı, Adalet, Ankara, 2016.
- Özdemir, Cumhur: “İşe İade Kararının Uygulanmaması Durumunda Çalıştırılmayan Dört Aylık Sürenin Kıdem Süresine Eklenmesi Sorunu”, (Kıdem Süresine Eklenmesi Sorunu), Terazi Hukuk, Mart 2007, S.7, s.53-56.
- Özdemir, Cumhur: “İşe İade Davası ve Sonuçları”, ÇEİS, Ocak 2011, s.28-37.
- Özekes, Muhammet: “Hukuk Yargılaması ve İcra Hukuku Yönünden İşe İade Davaları ve Uygulama Sorunları”, (Uygulama Sorunları), Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı, Legal, İstanbul, 2005.
- Özekes, Muhammet: “İşe İade Davalarında Hüküm Altına Alınan Alacakların Takibi ve İcra Tazminatları, (İcra Tazminatları), Sicil, Aralık 2006, S.4, s.32-38.
- Özekes, Muhammet: “7036 Sayılı Kanunla Yapılan Değişikliklerin İşe İade Davasının Niteliği ve İcrasına Etkisi”, (Değişikliklerin Etkisi), Sicil, 2018, S.39, s.62-77.
- Özekes, Özlem: “İşe İade Taleplerinde Dava Şartı Olan (Zorunlu) Arabuluculuk”, (Zorunlu Arabuluculuk), TBB Dergisi, S.138, s.273-316.
- Özkaraca, Ercüment: “6356 Sayılı Kanunda Sendikal Güvenceler”, Çalışma ve Toplum, 2013/3, S.38, s.173-215.
- Özkaraca, Ercüment: “İş Güvencesi Sistemine Eleştirel Bir Bakış”, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2011 Yılı Toplantıları, İstanbul Barosu Yayınları, s.92-136.
- Özkaraca, Ercüment: “İş Güvencesinin Kapsamı”, Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Seçkin, Ankara, 2017, s.33-66.
- Özkaraca, Ercüment: “Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi”, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2016 Yılı Toplantıları, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2018, s.53-102.
- Özpinar, Murat: 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında İş Güvencesi ve İşe İade Düzenlemesi, (İşe İade Düzenlemesi), Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir 2006, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tarama.jsp>.
- Sarıbay, Gizem: Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Kapsamında Fesih Usulü, Feshe İtiraz ve Feshe İtirazın Sonuçları”, Legal, İstanbul, 2007.
- Savaş Kutsal, Burcu: “Geçersiz Feshin Yaptırımları, İşe İade veya Tazminat”, Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Seçkin, Ankara, 2017, s.267-300.

- Senyen Kaplan, E. Tuncay: Bireysel İş Hukuku, Yenilenmiş 9. Baskı, Gazi, Ankara, 2018.
- Subaşı, İbrahim: “İşe İade Davaları ile İlgili Bazı Uygulama Sorunları”, (Uygulama Sorunları), Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Seçkin, Ankara, 2017, s.591-636.
- Süzek, Sarper: İş Hukuku, Yenilenmiş 12. Baskı, Beta, İstanbul, 2016.
- Süzek, Sarper: İş Hukuku, Yenilenmiş 16. Baskı, Beta, İstanbul, 2018.
- Şen, Murat: “Geçersiz Fesihle İşçinin İşe Başlatılmaması Halinde Bildirim Süresi Kullandırılması”, (Bildirim Süresi Kullandırılması), Sicil, Mart 2010, S.17, s.160-174.
- Taşkent, Savaş: “İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2009, Başbakanlık Basımevi, Ankara, 2011, s.161-203.
- Tuncay, A. Can: “İşe İadede 30 İşçi Ölçütünün Yorumu”, (Otuz İşçi Ölçütü), Sicil, Haziran 2007, S.6, s.75-81.
- Tuncay, A. Can: Geçerli Nedenle İş Sözleşmesinin Feshi ve İşe İade Davaları, TÜSİAD İş Kanunu Toplantı Dizisi IV, Aralık 2007, İstanbul, s.15-40.
- Tuncay, A. Can: “Birden Fazla Tazminatın Kapsamına Giren Bir Eylemde Hangi Tazminata Hükmedilecektir?”, (Birden Fazla Tazminat), Sicil, Haziran 2008, S.10, s.105-110.
- Uçum, Mehmet: “İşe İade Taleplerinde Başlıca Sorunlar”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı, Legal, İstanbul, 2005, s.72-95.
- Uçum, Mehmet: “İşe İade Sonucuna Bağlı Olarak Doğan Haklara İlişkin Bazı Uygulama Sorunları”, (Uygulama Sorunları), Sicil, Eylül 2008, Y.3, S.11, s.43-58.
- Uçum, Mehmet: “İşe İade Sonucuna Bağlı Olarak Doğan Haklar İlişkin Bazı Uygulama Sorunları”, (İşe İade), Legal, İHSGHD, 20/2008, s.1395-1419.
- Uçum, Mehmet: “İşe İade Sonucunda Dört Aylık Ücret ve Diğer Hakların Ödenmesinde İşçinin İşe Başvurusunun Yeterli Olup Olmadığı”, (İşe Başvuru), Legal YKİ, 2008/7, s.35-44.
- Uçum, Mehmet: “Türk Toplu İş Hukukunda İşçilerin Feshe Karşı Korunması”, Türk Hukuk Sitesi, [http://www.turkhukuksitesi.com/makale\\_887.htm](http://www.turkhukuksitesi.com/makale_887.htm).
- Ulucan, Devrim: “4773 Sayılı Kanun Çerçevesinde İş Güvencesi ve Geçerli Neden Kavramı”, Galatasaray Üniversitesi ve İstanbul Barosu, İş Güvencesi, Temel Kavramlar ve Uygulamadan Öneriler Semineri, İstanbul, 2003, s.17-49.



- Ulucan, Devrim: “Feshin Geçerlilik Denetiminde Ekonomik ve Teknolojik Nedenler”, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi – İstanbul Barosu, İş Güvencesi ve İşe İade Davaları, Kadir Has Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2010, s.7-31.
- Ünal, Canan: “İşe Başlatmama Tazminatının Belirlenmesinde Emekliliğin Ölçüt Olarak Değerlendirilmesi”, Sicil, 2017, S.38, s.123-138.
- Ünlü, Vahap: “İşverenin Davetine Rağmen İşçinin İş Başlamaktan Vazgeçmesi”, Sicil, S.8, Aralık 2007, s.80-85.
- Yavuz, Aslı: Türk İş Hukukunda Genel İş Güvencesinin Kapsam ve Koşulları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2010, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tarama.jsp>.
- Yılmaz, Ejder: “İşe İade Başvurusunun Avukat Aracılığıyla Yapılabilirliği”, Sicil, Haziran 2009, Y.4, S.14, s.123-132.
- Yılmaz, Ejder: “İşe İade Davasında Verilen Hükmün İcra Takibine Konulması”, (İcra Takibi), Sicil, Mart 2010, S.17, s.45-52.
- Yiğit, Yusuf: “İş Hukukunda Geçersiz Fesih Kavramı ve Geçersiz Fesih Üzerine İşe İade Başvurusu Yapan İşçinin İşverence İşe Başlatılmaması ve Sonuçları”, (Geçersiz Fesih Kavramı), Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C.II, Beta, İstanbul 2011, s.1143-1205.

## ÖZGEÇMİŞ

### **Kişisel Bilgiler**

:

Adı Soyadı : Tansu Baş

Doğum Yeri ve Tarihi : Edirne/Keşan, 07/10/1993

Ehliyet : B

### **İletişim**

:

GSM : 0543 713 92 24

E-mail : tansubas\_05@hotmail.com

İş Adresi : Alipaşa Mah. Esin Sk. Atakent Venüs 5. Blok N:10/2  
Çorlu/Tekirdağ

### **İş Deneyimi**

:

Ekim 2017-Halen :Yüce Hukuk Avukatlık ve Danışmanlık Bürosu'nda  
avukat olarak çalışmakta.

27 Ekim 2017 : Avukatlık ruhsatını aldı.

2016 Haziran-2017 Temmuz : Avukatlık yasal stajını Mert Van Avukatlık ve  
Danışmanlık Bürosu'nda tamamladı.

### **Eğitim Durumu**

:

2016-2018 :Kadir Has Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel  
Hukuk Anabilim Dalı, Özel Hukuk Tezli Yüksek Lisans  
Programı(Üstün Başarı Burslu)

2011-2016 :Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi (Tam Burslu)  
(Hukuk Fakültesi Birincisi, Diploma Notu: 3,76)

2007-2011 : Soma Anadolu Öğretmen Lisesi

### **Yabancı Diller**

:İngilizce (Orta Seviye)