

YARGITAY KARARLARI IŞIĞINDA İŞE İADE KARARI SONRASI İŞÇİNİN BAŞVURUSU VE İŞVERENİN DAVETİNDE “SAMİMİYET” OLGUSU

THE NOTION OF “SINCERITY” IN THE EMPLOYEE’S APPLICATION AND IN THE EMPLOYER’S INVITATION FOLLOWING THE JURISDICTION OF REINSTATEMENT WITH REGARD TO DECISIONS OF THE COURT OF CASSATION

Nazlı ELBİR *  

Makale Bilgi

Gönderilme: 03/03/2020
Kabul: 22/04/2020

Anahtar Kelimeler

İş Güvencesi,
İşe İade,
Samimiyet.

Özet

4857 sayılı İş Kanunu’nda iş güvencesi kurallarının ve özellikle de işe iade davasının sonuçlarının düzenleniş şeklinin sonucu olarak, iş güvencesi ile amaçlanan feshe karşı korumanın sağlanmasında, tarafların dava sonucunda ortaya çıkan hükmü takip eden davranışları belirleyici olmaktadır. Özellikle, tarafların bu davranışlarında, dürüstlük kuralına uygun davranıp davranmadıklarının denetimi önemlidir. Bu bağlamda, öncelikle, İş Kanunu’nda iş güvencesinin genel olarak düzenleniş şekli, tanımı, amaçları, koşulları ve uygulanışı ele alınacaktır. Daha sonra, iş güvencesi kapsamında, feshe itiraz usulü ve sonuçları incelenecektir. Zira, feshe itiraz sonucunda ortaya çıkan yargı kararı niteliği gereği tek başına iş güvencesinin sonuçlarını doğurmamakta, taraflara bazı yükümlülükler yüklemektedir. Bu yükümlülükler dahilinde, uygulamada, işçi ve işverenin işe iade kararı üzerine yerine getirmeleri gereken başvuru, işe davet ve işe başlatma şartlarının gerçekten bu yöndeki iradelerini yansıtıp yansıtmadığı, feshin geçersizliğinin tespiti üzerine, işçi lehine sonuçların doğması bakımından ele alınmaktadır. Yargı kararlarında “samimiyet” olarak yer alan bu durum, bu çalışmada, çeşitli olasılıklara ilişkin kararlar ve öğretideki yaklaşımlar dahilinde incelenecektir. İşçinin başvurusunun samimiyeti, işverenin işe davetinin samimiyetiyle bağlantılı olduğu gözetilerek ele alınacaktır.

Article Info

Received: 03/03/2020
Accepted: 22/04/2020

Keywords

Job Security,
Reinstatement,
Sincerity.

Abstract

As a result of the organisation of job security regulations and specifically, of reinstatement claim in Labour Act no. 4857, in order to provide protection against unfair dismissal, the conduct of parties following the jurisdiction of the competent labour court will be determinant. In this context, assessment of whether the parties have behaved in accordance with the principle of good faith, is crucial. In this study, firstly, the general principles of job security system in Labour Act, its definition, purpose, conditions and application will be explained. Then, the procedure and consequences of reinstatement claim within regulations of job security will be examined. The jurisdiction of labour court over the dispute, does not give right to reinstatement unless the parties fulfill requirements defined by the Labour Act. These requirements are the employee’s application to the employer in order to be re-employed, the employee’s invitation to the employee in order to re-employ and finally, the reinstatement of the employee. The notion of “sincerity” in all this procedure -in the conduct of the parties- affects directly the consequences of the jurisdiction. Therefore, the decisions of the Court of Cassation are determinant in the application of this notion and will be considered in relation to specific cases and doctrinal approaches.

I. GİRİŞ

İş hukukunda, mevzuatta yer almamakla birlikte yargı kararlarında, iş güvencesi uygulamasında “samimiyet” kavramına yer verildiği görülmektedir. Samimiyetin sözlük anlamı “içtenlik, senli benli olma durumu”¹ olmakla birlikte, iş güvencesine ilişkin yargı kararlarında dürüstlük ilkesi bağlamında değerlendirilmekte ve gerçek iradenin yansıtılması olarak kabul edilmektedir².

4857 sayılı Kanun’un 18 vd. maddelerinde yer alan iş güvencesi düzenlemeleri kapsamında, işverenin, işçinin iş sözleşmesini bu hükümlere aykırı biçimde feshetmesi karşısında yargısal bir geçerlilik denetimi yapılarak feshin geçersizliğine ve işçinin işe iadesine karar verilse de, burada mutlak bir işe iadenin öngörülmediği kabul edilmektedir. Zira, hukukumuzdaki iş güvencesi düzenlemesinde, feshin geçersizliği de genel hükümler anlamında bir geçersizlik yaptırımı olamayıp, kendine özgü bir geçersizlik şeklindedir. Öncelikle, feshin geçersizliğini tespit eden kararın akabinde, işverenin işçiyi işe başlatmak veya işçiye tazminat ödemek arasında bir seçim yapma imkânı bulunmaktadır. Ayrıca, tarafların davranışları da geçersizliğin ve sonuçlarının uygulanması, dolayısıyla, iş güvencesi kavramının amacına ulaşıp ulaşmaması üzerinde etkilidir. Samimiyet olgusu, taraflarının davranışlarının bu etkisinde belirleyici olmaktadır.

Bu çalışmada, öncelikle, hukukumuzda iş güvencesi sisteminin düzenleniş şekline genel bir bakış sunulacak, daha sonra bu sistemin işçiye tanıdığı en önemli imkân olan iş sözleşmesinin feshinin geçersizliğinin tespiti veya uygulamadaki adıyla işe iade davası ve sonuçları incelenecektir. Davanın sonucunda verilen kararın geçersizliğin tespiti yönünde olması hâlinde, kararın bir tespit hükmü niteliğinde olması nedeniyle ilâmlı icra takibine konu edilememesi, tarafların davranışlarına özel önem yüklemektedir. Nitekim yasal düzenleme de tarafların davranışının, verilen kararın uygulanmasının sonuçlarını etkileyeceği şekilde yapılmıştır. Bu nedenle de tarafların davranışının dürüstlük kuralına uygun olup olmaması, başka bir ifadeyle “samimiyetleri”, feshin geçersizliğinin sonuçları üzerinde etkili olmaktadır. Çalışmamızda, işe iade davası ile feshin geçersizliğinin tespiti üzerine işçinin işveren başvurusu ile işverenin bu başvuru üzerine işçiyi davet etmesinde tarafların samimiyetlerinin ne şekilde ortaya konduğu ve bunun, iş sözleşmesine ve feshin sonuçlarına etkisi ayrıntılı biçimde ele alınacaktır.

II. 4857 SAYILI İŞ KANUNUNA GÖRE İŞ GÜVENCESİ

A. Genel Olarak İş Güvencesi Kavramı

İş sözleşmesine göre iş görme edimini ifa etmesi karşılığında elde ettiği ücret çoğunlukla işçinin ve hatta ailesinin tek veya en önemli geçim kaynağıdır³. Bu nedenle, işçinin işinin korunması, başka bir ifadeyle iş sözleşmesinin devamlılığının sağlanması, iş hukukunun temel amaçlarından biri ve sosyal devlet ilkesinin de bir gereğidir. İş sözleşmesinin, dolayısıyla işçinin işinin devamlılığının sağlanması, sadece fesih değil ancak başka nedenlerle de iş ilişkisinin sona ermesinin gündeme gelebileceği durumlara karşı koruma sağlanmasıdır. Örneğin, işyeri devri veya işverenin ölümü halinde mevcut iş sözleşmelerinin devralan işveren veya mirasçılarla devam etmesinin öngörülmesi, iş sözleşmesinin devamında çalışma koşullarında esaslı değişikliklerin işveren tarafından tek taraflı olarak gerçekleştirilememesi, böyle bir koruma sağlamaya yönelik mekanizmalardır. Dolayısıyla, işin devamlılığının sağlanması veya en azından, iş ilişkisinin sona erdiği durumlarda bunun olumsuz sonuçlarının hafifletilmesi, “geniş anlamda iş güvencesi” olarak da adlandırılır⁴. İşçilerin, işverenler tarafından keyfi, dürüstlük kuralına aykırı biçimde gerçekleştirilecek fesih işlemlerine karşı korunmalarını, bu tür fesihlerin yargı tarafından

¹ Türkçe Sözlük, haz.: Akalın, Şükrü Haluk (ve diğerleri), Türk Dil Kurumu Yayınları, Ankara 2011, 2023.

² ÖKTEM SONGU, Sezgi: “İş Yargılamasında Belirsiz Bir Hukuki Kavram: Samimiyet”, in Doğan Yenisey, Kübra/Ergüneş Emrağ, Seda (ed.), İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar II, Beta Yayınları, İstanbul 2018, s. 136-137; BOSTANCI, Uygur: “İşçinin İşe İade Yönündeki Başvurusunun Samimi Olması ve Boşta Geçen Süre Ücreti Konusunda Yargıtay’ın Yeni Görüşü”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 16, 2009, s. 127.

³ SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, 18. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2019, s.533-534; TULUKÇU, Nezihe Binnur, İş Mahkemeleri Kanunu ve Arabuluculuk Hükümlerine Göre İş Güvencesi İşe İade, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2017, s. 23; CENTEL, Tankut, İş Güvencesi, 2. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul 2020, s. 11.

⁴ KAR, Bektaş: İş Güvencesi ve Uygulaması, 4. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2020, s. 26, 27; TULUKÇU, s. 27; CENTEL, s. 14-16; AKYİĞİT, Ercan: Açıklamalı ve İçtihatlı Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade), Seçkin Yayıncılık, Ankara 2007, s. 152; SARIBAY, Gizem: Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Kapsamında Fesih Usulü, Feshe İtiraz ve Feshe İtirazın Sonuçları, Legal Yayıncılık, İstanbul 2007, s. 34-35.

denetlenmesini ve böylece işverenin süreli fesih hakkının sınırlandırılarak yargısal denetime tabi kılınmasını öngören düzenlemeler ise “dar anlamda iş güvencesi”dir⁵. Bu çalışmada kısaca “iş güvencesi” olarak adlandıracağımız dar anlamda iş güvencesi, hukukumuzdaki düzenleniş biçimi doğrultusunda, işverenin iş sözleşmesini süreli fesih hakkının, geçerli nedenlerin varlığı ile belli bir usule uyulması şartlarıyla sınırlandırılan ve bu şartlara uyulmaması halinde feshin geçersizliğini öngören sistem şeklinde de tanımlanabilir.

İş güvencesinin en önemli işlevlerinden biri, Anayasa’nın 49. maddesiyle güvence altına alınmış bulunan çalışma hakkının somutlaştırılmasıdır⁶. Ayrıca, işverenlerin, iş sözleşmelerini, keyfi biçimde sona erdirip erdirmediklerinin yasal olarak denetlenmesi, işçilerin bireysel ve toplu iş hukukundan kaynaklanan haklarını da etkin biçimde kullanabilmelerine olanak sağlayacaktır⁷. Buna karşılık, işçinin işinin korunması amaçlanırken, işverenin haklı bir neden olmadıkça iş sözleşmesine asla son vermemesini beklemek ve bunu zorunlu kılmak, Anayasa’nın 48. maddesinde yer alan girişim ve sözleşme özgürlüğüne aykırı olacaktır⁸.

Türkiye, ILO’nun “İş İlişkisinin Sonlandırılmasına İlişkin 158 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi”ni⁹ 1994 senesinde onaylamış olmasına rağmen, iş güvencesi ancak 2002 senesinde 4773 sayılı Kanun’la¹⁰ 1475 sayılı İş Kanunu’nda yapılan değişikliklerle ve daha sonra, 2003 tarihli 4857 sayılı İş Kanunu’yla mevzuatımızdaki yerini almıştır.

Hukukumuzda, 2002 senesine kadar, işverenin süreli fesih hakkı bakımından işçilere sağlanan tek koruma, bu hakkın kötüye kullanılmasının yaptırımını “kötü niyet tazminatı” olmuştur. Nitekim hâlâ, iş güvencesi hükümlerine tabi olmayan işçiler, belirsiz süreli iş sözleşmeleri işverence, süreli fesih hakkının kötüye kullanılması suretiyle sona erdirildiği durumlarda ihbar (bildirim) süresinin üç misli kadarlık tazminata hak kazanmaktadır (İK m. 17, f. 6 ve TBK m. 434). Ancak iş güvencesi hükümlerinin kabulüyle, belirli işçilerin iş sözleşmelerinin işveren tarafından ancak kanunda düzenlenen geçerli nedenlerin varlığı hâlinde ve yine kanunla öngörülen usule uymak kaydıyla feshedilmesi, aksi takdirde feshin geçersiz sayılarak işçilerin işe iadesi veya birtakım parasal haklardan yararlanması öngörülmüştür. Feshin geçerliliğini etkileyen nedenler, İş Kanunu’nun 18. maddesinde “işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan” nedenler olarak tanımlanmıştır. Ayrıca, iş güvencesi kapsamındaki işçiler bakımından, 25. maddenin son fıkrasında 18, 20 ve 21. maddelere yapılan gönderme nedeniyle, haksız fesih halleri de aynı zamanda geçersiz fesih sayılacaktır¹¹. Son olarak, geçersizliği ileri sürülerek feshe itiraz edilebilmesi için, 19. maddede öngörülen fesih usulüne ve *ultimo ratio* (son çare) ilkesine uyulmamış olması da birer gerektirir¹².

B. Yararlanma Koşulları

İş güvencesi hükümlerinden yararlanmanın önkoşulu, 4857 sayılı İş Kanunu ve 5953 sayılı

⁵ KAR, s. 26; TULUKÇU, s. 25, 26; CENTEL, s. 15; AKYİĞİT, s. 152; SARIBAY, s. 34, 35; ALP, Mustafa: “İşçinin Feshe Karşı Korunması (İş Güvencesi Yasası)”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 5 S. 1, 2003, s. 1; SUBAŞI, İbrahim: Türk İş Hukukunda İş Güvencesi, Beta Yayınları, İstanbul 2011, s. 5.

⁶ MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI, Muhittin/BAYSAL, Ulaş: İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, 2. Baskı, Lykeion Yayınları, Ankara 2019, s. 276; KAR, s. 25; TULUKÇU, s. 28-35; CENTEL, s. 27, 28; BAŞTERZİ, Süleyman: “Kıdem Tazminatı-İşsizlik Sigortası İlişkisi”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 44 (1), 1995, s. 330, 331.

⁷ SÜZEK, s. 34; TULUKÇU, s. 45; SARIBAY, s. 27; TAŞKENT, Savaş: İş Güvencesi ve Yeni Yasal Düzenleme, Belediye-İş Sendikası Eğitim Yayınları, Ankara 2002, s. 11.

⁸ SÜZEK, s. 534-535; CENTEL, 28.

⁹ Bundan sonra “158 Sayılı Sözleşme” olarak anılacaktır.

¹⁰ 4773 s. İş Kanunu, Sendikalar Kanunu ile Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, 15.08.2002 T., 24847 S. RG.

¹¹ SÜZEK, s. 700; ÇELİK, Nuri/CANIKLIOĞLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat: İş Hukuku Dersleri, 32. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2019, s. 623 ; EYRENCİ, Öner/TAŞKENT, Savaş/ULUCAN, Devrim: Bireysel İş Hukuku, 9. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2019, s. 226; KAR, s. 77; TULUKÇU, s. 133; SARIBAY, s. 87-90; AKYİĞİT, s. 253, 254.

¹² İş güvencesi kapsamındaki iş sözleşmelerinin işveren tarafından geçerli nedenle feshinde, fesih bildirim yazılı olarak ve makul süre içinde yapılmalı, bildirimde fesih nedeni açık biçimde gösterilmeli ve işçinin davranışı veya verimi nedenine dayandırılan fesihlerde işçinin savunması alınmalıdır. Buna karşılık, haklı nedenle yapılan fesihlerde, İş Kanunu’nun 25. maddesinin son fıkrasında 19. maddeye atıf yapılmaması ve 19. maddesinin son fıkrasının son cümlesindeki istisna hükmü nedeniyle, buradaki usule uyma şartı, öğretilde haklı olarak eleştirilse de, uygulanmamaktadır. SÜZEK, s. 580-588; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 623, 624; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 256, 257; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 288-291; KAR, s. 141 vd.; TULUKÇU, s. 269 vd.; CENTEL, s. 153 vd.; SARIBAY, s. 87 vd.; AKYİĞİT, s. 272-274.

Basın-İş Kanunu kapsamında işçi veya gazeteci olmaktır. İş Kanunu'nun 4. maddesinde, kapsam dışı işler ve iş ilişkileri sayılmıştır. Bu kapsam dışı işlerde veya iş ilişkileriyle çalışan işçilere, İş Kanunu, dolayısıyla da 18 vd. maddelerinde yer alan iş güvencesi hükümlerinin uygulanması mümkün değildir. Ancak, 4. maddedeki istisnalar arasında sayılmamakla birlikte, gazeteciler¹³ 5953 sayılı Basın-İş Kanunu kapsamındadırlar. Basın-İş Kanunu'nun 4. maddesine göre gazeteci sıfatına sahip olmaksızın iş sözleşmesiyle çalışanlar ise İş Kanunu'na tabi olacaklardır. Sadece İş Kanunu kapsamında basın işlerinde çalışanlar değil ancak Basın-İş Kanunu anlamındaki gazeteciler de iş güvencesi hükümlerinden yararlanırlar. Zira 5953 sayılı Kanun'un 6. maddesinde "İş Kanunu'nun 18, 19, 20, 21 ve 29'uncu maddesi hükümleri kıyas yoluyla uygulanır" demek suretiyle gazetecilerin de iş güvencesinden yararlanmaları öngörülmüştür.

İş Kanunu'nun 18. maddesine göre; "otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçilerin belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshi" hâlinde iş güvencesi hükümleri uygulanacaktır. Maddeye göre iş güvencesi kapsamına girmenin ilk koşulu, işçinin çalıştığı işyerinde en az otuz işçinin çalışıyor olmasıdır. Ayrıca, maddenin 4. fıkrasında, otuz işçinin hesabında aynı işverenin aynı işkolundaki birden fazla işyerinde çalışan işçi sayıları toplamının esas alınacağı belirtilmiştir. Otuz işçinin hesabında, o işyerinde işverenle arasında iş sözleşmesi bulunan tüm işçiler dikkate alınır. İş sözleşmesinin türüne bakılmaksızın (belirli süreli, belirsiz süreli, kısmi süreli, tam süreli, mevsimlik iş sözleşmesi, evden çalışan işçiler) tüm işçiler fiilen çalışıyor olmaları dahi işçi sayısına dahildir. Buna karşılık, başka işverenle arasında iş sözleşmesi bulunduğu için, işverenin işyerinde çalışmakta olan alt işverenin işçileri, geçici (ödünç) iş ilişkisi ile çalışan işçiler ve işçi sıfatı bulunmayan çıraklarla stajyerler otuz işçinin hesabında dikkate alınmazlar¹⁴. Öğretide, otuz işçi koşulu, orta ölçekli işyerlerini kapsam dışı bırakması, eşitlik ve ölçülülük ilkelerine ve ayrıca, 158 Sayılı Sözleşme'ye aykırı olduğu gerekçeleriyle eleştirilmiştir¹⁵.

İş güvencesinden yararlanmak için aranan diğer koşul, altı aylık kıdem koşuludur. Buna göre, işyerinde altı aydan daha kısa süre çalışmış olan işçiler, iş güvencesi hükümlerine tabi değildir. Altı aylık kıdemin hesabında, aynı işverenin bir veya farklı işyerlerinde geçirilen çalışma süreleri toplanarak dikkate alınacaktır (İK m. 18, f. 4). Öncelikle, otuz işçi koşulundan farklı olarak, burada açıkça aynı işverene ait aynı işkolundaki işyerlerinden bahsedilmediğinden, altı aylık sürenin belirlenmesinde, aynı işverenin farklı işkollarındaki işyerlerinde geçirilen süreler de birleştirilecektir. Aynı işverenin işyerinde veya işyerlerinde aralıklı olarak çalışılmış sürelerin birleştirileceği de hem öğretideki baskın görüş hem de Yargıtay tarafından kabul edilmektedir¹⁶. Nitelim, kanundaki "aynı işverenin *bir* (veya değişik) işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek" ifadesi de, kanımızca, aynı işyerinde geçen ayrı sürelerin birleştirilmesi şeklinde anlaşılmalıdır. Deneme süresi uygulanmışsa bu süre de altı aylık kıdemin hesabına dahil edilecektir¹⁷.

Altı aylık sürenin tespitinde, aslolan iş sözleşmesinin devam ettiği süre olup, askı süreleri de dikkate alınacaktır¹⁸. 18. maddenin ikinci fıkrasında, buradaki kıdemin hesabında İş Kanunu'nun 66. maddesindeki sürelerin esas alınacağı öngörülmüşse de öğretide, atıf yapılan maddenin günlük çalışma sürelerinden sayılan hâllere ilişkin olduğu, halbuki esas alınması

¹³ 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun m. 1: "Bu Kanun hükümleri Türkiye'de yayınlanan gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan ve İş Kanunundaki "işçi" tarifi şümulü haricinde kalan kimselerle bunların işverenleri hakkında uygulanır./ Bu Kanunun şümulüne giren fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlara gazeteci denir."

¹⁴ SÜZEK, s. 540, 541; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 277; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 494; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 204; TULUKÇU, s. 140-142; CENTEL, 49, 50; AKYİĞİT, s. 215-217.

¹⁵ SÜZEK, s. 539, 541; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 491; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 203; MANAV, s. 33 vd; TULUKÇU, s. 135; KAR, s. 109; SUBAŞI, s. 89. 4857 sayılı İş Kanunu'ndan önce, 1475 sayılı Kanun'da yapılan değişiklik ile öngörülen iş güvencesi düzenlemelerinde bu sayı on işçi ile sınırlı tutulmuştu ve bu durum öğretide, 158 Sayılı Sözleşme'ye uygun ancak ülkemiz bakımından pek çok işçinin iş güvencesinden yararlanamaması sonucunu doğuracak bir sınırlama olarak ifade edilmişti, ALP, s. 6; TAŞKENT, s. 32, 33.

¹⁶ Y9HD, 21.10.2015, 2015/20137 E., 2015/29340 K., ÇİL, Şahin: İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, 7. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2016, 363, 364; SÜZEK, s. 545, 546; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 499, 500; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 206; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 279; KAR, s. 111, 112; TULUKÇU, s. 147, 148; CENTEL, s. 60; SARIBAY, s. 64; Aksi yöndeki görüş, AKYİĞİT, s. 233, 234.

¹⁷ SÜZEK, s. 543; TULUKÇU, s. 154; CENTEL, s. 58; SARIBAY, s. 64; AKYİĞİT, s. 231.

¹⁸ SÜZEK, s. 544; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 279; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 501; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 205, 206; TULUKÇU, s. 150; AKYİĞİT, s. 232; KILIÇOĞLU, Mustafa/ŞENOCAK, Kemal: İş Güvencesi Hukuku, Legal Yayıncılık, İstanbul 2007, s. 170.

gerekenin iş sözleşmesinin devam ettiği süre olup 55. maddeye atıf yapılmasının daha yerinde olacağı belirtilmiştir¹⁹. Ayrıca, iş sözleşmesinin devam ettiği sürenin esas olduğu dikkate alındığında, iş sözleşmesi dışında bir sözleşme kapsamında geçirilen sürelerin de kıdem süresine dahil edilemeyeceği, dolayısıyla, çıraklık ve stajyerlikte geçirilen sürelerin iş güvencesinden yararlanma bakımından dikkate alınamayacağı açıktır²⁰. İşyeri veya iş sözleşmesinin devri ya da geçici (ödünç) iş ilişkisi kapsamında başka işverenle geçici olarak çalışma hâlinde ise, iş sözleşmesi aynı işverenle devam etmiş gibi kabul edilerek altı aylık kıdem süresine dahil edilir²¹. 18. maddenin ilk fıkrasına 2014 senesinde yapılan ilave ile, yer altı işlerinde çalışan işçiler, altı aylık kıdem şartını sağlamaktan muaf tutulmuştur. Son olarak, kıdem şartının ne zaman aranacağı konusunda kanunda bir düzenleme bulunmamaktadır. Gerek Yargıtay gerekse öğreti tarafından, altı aylık kıdem şartının, fesih bildirimının işçiye ulaştığı tarihte sağlanmış olması gerektiği, bildirim sürelerinin kıdeme dahil edilemeyeceği kabul edilmektedir²².

Son olarak, 18. maddede, iş güvencesinden yararlanmak için belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışma (f. 1) ve belirli konumdaki işveren vekili olmama (f. 5)²³ koşulları da öngörülmüştür.

İş güvencesinin kapsamına ilişkin bu koşullar, nispi emredici niteliktedir²⁴. Dolayısıyla, sözleşmelerle, bunlarda, işçi lehine olacak, başka bir ifadeyle iş güvencesinden yararlanacak işçilerin kapsamını genişletecek değişiklikler yapılması, örneğin, altı aylık kıdem veya otuz işçi koşulunun azaltılması ya da tamamen kaldırılması mümkündür.

C. Feshe İtiraz Usulü: Arabulucuya Başvuru ve İşe İade Davası

Yukarıda açıklanan koşulları sağlayan işçiler, iş sözleşmelerinin işveren tarafından feshedilmesi hâlinde feshe, “fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası” ve “işe iade talebiyle” itiraz edebilirler (İK m. 20, f. 1). İtirazın ilk basamağı, arabulucuya başvurudur. İşveren tarafından yapılan feshe itiraz amacıyla arabulucuya, fesih bildiriminin işçiye tebliği tarihinden itibaren bir aylık süre içinde başvurulması öngörülmüştür (İK m. 20, f. 1). 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu’nun 3. maddesi uyarınca, işe iade davası açılmadan önce arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır (f. 1)²⁵. Dolayısıyla, arabulucuya başvurmadan doğrudan iş mahkemesinde dava açılması halinde bu dava esasa girilmeden reddedilecektir. Ancak yine İş Kanunu’nun 20. maddesinde, arabulucuya başvurulmadan işe iade davası açan işçinin davasının usulden reddi hâlinde, kesinleşen ret kararının tebliğinden itibaren iki hafta içinde işçinin arabulucuya başvurabileceği belirtilmiştir. Öğretide, bu iki haftalık sürenin ancak, arabulucuya başvurulmaksızın açılan davanın fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir aylık süre içinde açılmış olması hâlinde tanınabileceği ifade edilmiştir²⁶. Kanımızca da, bir aylık arabulucuya başvuru süresi geçtikten sonra doğrudan iş mahkemesinde dava açıldığı takdirde işçinin, 20. maddede tanınmış olan iki haftalık ek süreden yararlanabileceğinin kabulü, bir aylık sürenin hak düşürücü niteliğiyle örtüşmeyecek, bu süreyi dolanmak anlamına gelecektir.

Arabuluculuk faaliyeti sonucunda taraflar anlaşmaları takdirde anlaşma tutanağı düzenlenir. İş Kanunu’nda, iş akdinin feshine itiraz nedeniyle arabulucuya başvurulduğunda düzenlenecek anlaşma tutanağında yer alması zorunlu hususlar işe başlatma tarihi, dört aylık boşa geçen süre ücreti ve işçi işe başlatılmadığı takdirde ödenmesi gereken işe başlatmama (iş güvencesi) tazminatı miktarlarıdır (m. 21, f. 7). Anlaşmaya varılması hâlinde, ayrıca işe iade davası açılmayacaktır. Ancak, İş Kanunu’nun 21. maddesinde düzenlenen parasal sonuçların

¹⁹ SÜZEK, 544; CENTEL, 60; SARIBAY, 68.

²⁰ MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 279; KAR, 102; CENTEL, s. 62; KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s. 167 ve 170.

²¹ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 501; TULUKÇU, s. 154; CENTEL, s. 62; SARIBAY, s. 68; KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s. 170 ; AKYİĞİT, s. 231, 232.

²² Y9HD, 01.04.2014, 2014/491 E., 2014/10933 K., ÇİL, İlke Kararları, s. 365; SÜZEK, s. 544; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 497 ; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 206; KAR, s. 113; TULUKÇU, s. 154; CENTEL, s. 57-59; SARIBAY, s. 69; KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s. 169, 170 ; AKYİĞİT, s. 232, 233.

²³ 4857 s. İş Kanunu m. 18, f. 5: “İşletmenin bütününi sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününi sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri hakkında bu madde, 19 ve 21’inci maddeler ile 25’inci maddenin son fıkrası uygulanmaz”.

²⁴ SÜZEK, s. 624, 625; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 504, 505; TULUKÇU, s. 378-381; CENTEL, s. 29 ve 65, 66; SARIBAY, s. 77-79; AKYİĞİT, s. 213 ve 248.

²⁵ BOZOK, Salim: İşe İade Davasında Karar ve Kararın İcrası, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2019, 97. KAR, s. 364, 365.

²⁶ BOZOK, s. 104.

hiçbir suretle değiştirilemeyeceğinin öngörülmüş (f. 8), dolayısıyla bu düzenlemenin mutlak emredici²⁷ olması nedeniyle, arabuluculuk tutanağında belirlenen miktarların bu emrediciliğin arabuluculuk faaliyeti sonucunda da bertaraf edilmesi olasılığı bulunmaktadır. Bu gibi durumların engellenmesi için öğretide bir görüş, belirlenmek istenen miktarların emredici hükümlere aykırı olması halinde arabulucunun, arabuluculuk faaliyetine son vererek anlaşmama tutanağı düzenlemesi gerektiğini ileri sürmüştür²⁸. Bir başka görüş ise, mutlak emredici hükümlere aykırı bir anlaşmaya varılması halinde, dava açılmasının mümkün olduğu yönündedir²⁹.

Arabuluculuk süreci sonunda anlaşılammış ve bu yönde tutanak düzenlenmişse, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren iki hafta içinde dava açılacaktır veya uyuşmazlık özel hakeme götürülebilecektir (İK m. 20, f. 1). Ancak bu durumda, davanın esasına girilebilmesi için öngörülmüş bulunan bir şart daha vardır: Anlaşmamaya ilişkin arabuluculuk son tutanağının aslı veya arabulucu tarafından onaylanmış örneği, dava dilekçesine eklenmelidir (İMK m. 3, f. 2). Bu şarta uyulmadan dava açılırsa, mahkeme tarafından, bir haftalık kesin süre içinde son tutanağın sunulması, aksi halde davanın usulden reddedileceği davacıya ihtar edilir. Arabuluculuk faaliyeti ve işe iade davasına ilişkin bu sürelerin tamamı hak düşürücü sürelerdir³⁰.

D. İşe İade Davasının Sonuçlanması

İşe iade davası sonucunda mahkeme veya özel hakem, feshin geçerli veya geçersiz olduğunun tespitine ilişkin karar verir. İş Kanunu'nun 21. maddesinde “işverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı [...] tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde” ifadesi kullanılmıştır. Buna göre, işe iade davasının bir tespit davası olduğu kabul edilmektedir³¹. Dolayısıyla, feshin geçersizliğinin tespiti halinde, işçinin işe iade edilmemesi, başka bir ifadeyle işverence işe başlatılmaması³² durumunda ödenecek tazminat miktarı ve ayrıca, feshin geçersizliği nedeniyle ödenecek boşa geçen süre ücretini belirleyen hüküm, eda hükmü niteliğinde olmayıp, yargılama giderleri ile ilgili kısmı hariç, ilamlı icra takibine konu edilmesi mümkün değildir. Nitekim, İş Kanunu'nun 21. maddesinde, söz konusu tazminat ve boşa geçen süre ücretinin miktarının, feshin geçersizliğinin tespiti halinde belirlenmesi öngörülmüştür. Kanun'da bu miktarların ödenmesi yönünde hüküm kurulacağına ilişkin bir ifadeye yer verilmeyerek sadece miktarlarının belirleneceğinin öngörülmüş olması, bunun da geçersizliğin tespiti şartına bağlı kılınması ve dava açılırken sadece feshin geçersizliğinin tespitine ilişkin talepte bulunulmasının Yargıtay tarafından yeterli kabul edilmesi de işe iade kararının tespit hükmü niteliğinde olduğunu ortaya koymaktadır³³.

Feshin geçerliliği tespit edildiği takdirde, feshin bildirimini işçiye ulaştığı tarihte hüküm ve sonuçlarını doğurmuş olarak kabul edilecek ve eğer şartları mevcutsa ve ödenmemişse işçi kıdem ve ihbar tazminatlarına bu tarih itibarıyla hak kazanmış sayılacaktır. Ancak davanın esastan reddine ilişkin karar da feshin geçerliliğinin tespiti yönünde olduğundan, kıdem ve ihbar tazminatlarına ilişkin bir hüküm içeremez³⁴. Dava kabul edildiği takdirde, yukarıda da belirtildiği üzere, feshin geçersizliği tespit edilecek ancak, işverenin işçiye işe başlatması yönünde bir eda hükmü kurulamayacağı gibi, en fazla dört aylık ücret tutarında “boşa geçen süre ücreti” ve işe

²⁷ SÜZEK, s. 624, 625; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 583; KAR, s. 487, 488; TULUKÇU, s. 379; CENTEL, s. 29, 30.

²⁸ KAR, s. 488.

²⁹ BOZOK, s. 99.

³⁰ BOZOK, s. 98.

³¹ SÜZEK, s. 601, 602; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 567; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI /BAYSAL, s. 295; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 221; BOZOK, s. 179; KAR, s. 381-384; TULUKÇU, s. 290 vd; CENTEL, s. 181; AKYİĞİT, s. 315; KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s. 479; Y9HD, 28.10.2004, 2004/7573 E., 2004/24476 K., KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s. 1259-1260; UŞAN, 44; NARMANLIOĞLU, Ünal: “İşe Başlatmama Tazminatı”, Journal of Yaşar University, 8 (Özel), 2013, s. 2004, 2005; EKONOMİ, Münir: “Feshin Geçersizliği İstemi ile Açılan Dava Sürecinde İşe Başlatma Daveti, Şartları ve Hukuki Sonuçları”, Legal YKİ, 2008/8, 116.

³² MANAV, s. 283. Yasada “işe iade” ifadesi yerine “işe başlatılma” ifadesinin kullanılmış olmasına rağmen kastedilen, İLO'nun 158 sayılı Sözleşmesi'nde öngörülen işe iadedir, AKYİĞİT, s. 319.

³³ KAR, s. 386, 387. “İşe başlatmama tazminatı ve dört aya kadar boşa geçen süre ücreti için öngörülen ücret alacağı feshin geçersizliğinin sonucuna bağlanmış tespit niteliğinde hükümlerdir. Ayrıca talep olmasa da mahkemece yasa gereği hüküm altına alınması gerekir.”, Y9HD, 3.6.2004, 2004/1542 E., 2004/13363 K., KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s. 1278, 1279. Aynı yönde, ÖZKARACA, Ercüment: “İş Güvencesi Sistemine Eleştirel Bakış”, in İstanbul Barosu Yayın Kurulu (yay. haz.), İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 15. Yıl Toplantıları, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2012, s. 128.

³⁴ KAR, s. 475, 476; ÖZKARACA, s. 107, 108.

iyadenin gerçekleştirilmemesi olasılığı karşısında ödenmesi gereken tazminat miktarı (“işe başlatmama veya iş güvencesi tazminatı”) da belirlenecektir³⁵. İşe iade davasında, feshin geçersiz olduğuna karar verilmiş olsa bile, mutlak anlamda bir geçersizlik sonucu ortaya çıkmamaktadır. Mutlak anlamda bir geçersizlik, feshin hiçbir şekilde gerçekleşmemiş sayılması anlamına gelirdi. Halbuki hukukumuzda düzenleniş biçimiyle feshin geçersizliği, hem işvereni kesin olarak işçiyi işe iadeye mecbur kılmamakta hem de, ancak tarafların, aşağıda ayrıntılı biçimde ele alınacağı üzere, davranışlarına bağlı olarak fesih işlemini ortadan kaldırmaktadır. Dolayısıyla, buradaki geçersizlik, öğretide baskın görüş tarafından, “kendine özgü bir geçersizlik” şeklinde nitelendirilmektedir³⁶. Ancak, bu düzenlemenin, 158 Sayılı Sözleşme’ye aykırı olduğu da söylenemez. Nitekim, 158 Sayılı Sözleşme’nin 10. maddesinde, ulusal mevzuatta, feshin iptalinin veya işçinin işe iadesinin öngörülmesinin mümkün olmadığı ya da uygulanabilir bulunmadığı durumlarda, yeterli bir tazminat veya başka bir telafi biçimi öngörülebileceği belirtilmiştir. Yabancı ülke mevzuatlarına bakıldığında da, feshin geçersizliği karşısında işçilere tanınan hakların üç başlık altında toplandığı görülmektedir: iş sözleşmesinin kesintiye uğramaksızın devam ettiğini kabul etmeye işe iade veya tazminata hükmedilmesi, yeni bir iş sözleşmesi yapılması veya tazminata hükmedilmesi, iş ilişkisinin devamı veya yeniden kurulması yerine doğrudan tazminata hükmedilmesi³⁷.

İşe iade davası sonucunda ilk derece mahkemesinin verdiği karara karşı Bölge Adliye Mahkemesi’nde istinaf yoluna başvurulabilir. Bölge Adliye Mahkemesi’nin ivedilikle inceleyerek vereceği kararı kesindir (İş Mahkemeleri Kanunu m. 7, f. 5 ve m. 8, f. 1, a). Dava süreci bu şekilde sona erdikten sonra, kararın tespit kararı olarak ilamlı icraya konu edilebilir olmaması nedeniyle, yukarıda da belirttiğimiz üzere, kesinleşen kararın kendisine tebliğinden itibaren hak düşürücü süre içinde işçinin işverene başvurusu ve buna karşılık işverenin davranışı, kararın uygulanması bakımından belirleyici olmaktadır.

III. İŞÇİNİN İŞVERENE BAŞVURUSU VE SAMİMİYET

A. Başvuru Usulü ve Süresi

İş Kanunu’nun 21. maddesinde, işçinin, kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının kendisine tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvurmak zorunda olduğu, aksi takdirde yapılmış olan feshin geçerli sayılacağı öngörülmüştür (f. 6). İşçinin işverene başvurma zorunluluğu, uyuşmazlığın dava yoluyla değil de zorunlu arabuluculuk faaliyeti sonucunda anlaşma ile çözümlenmesi hâlinde bulunmamaktadır. Zira yukarıda da belirtildiği üzere, tarafların, işçinin işe başlatılması konusunda anlaşmaları söz konusu ise, anlaşma tutanağında işe başlama tarihini belirlemeleri de gerekmektedir. Bu durumda işçinin işverene ayrıca işe başlamaya yönelik bir talepte bulunarak işverenin de işçiyi işe başlamak üzere davet etmesi gerekmecektir³⁸. Belirlenen tarihte işveren işçiyi işe başlatmazsa, iş sözleşmesi bu tarihte işveren tarafından feshedilmiş olarak kabul edilecek ve işverenin, yine tutanakta parasal olarak belirlenmiş bulunan boşta geçen süre ücreti ile işe başlatmama (iş güvencesi) tazminatını ödeme yükümlülüğü doğacaktır.

Kanun’da başvurunun ne şekilde yapılacağına, dolayısıyla usulüne ilişkin bir düzenleme öngörülmemiştir. Öncelikle, başvurunun yazılı olabileceği gibi sözlü bir irade beyanı ile de gerçekleştirilebileceği, ancak ispat kolaylığı bakımından, yazılı, hatta noter aracılığıyla yapılmasının yerinde olacağı kabul edilmektedir. Ayrıca, işverene veya işveren vekiline doğrudan başvurulabileceği gibi, noter aracılığıyla da gerçekleştirilebilir³⁹. Dahası, işçi, işverene, vekil

³⁵ Hükmün tamamının bir tespit hükmü niteliğinde olduğu kabul edilmekle birlikte, öğretide, feshin geçersizliğinin tespit hükmü, işe iadeye bağlı parasal haklara (boşta geçen süre ücreti ile işe başlatmama tazminatı) ilişkin kısmın eda hükmü olması ve böylece, işe iade davasının atipik bir dava türü olarak kabul edilmesi gerektiği de ileri sürülmüştür, ÇİL, Şahin: “İşçinin İşe Başlatılmamasının Fesih Olarak Değerlendirilmesi Sorunu”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 29, 2013, s. 93.

³⁶ SÜZEK, s. 604; BOZOK, s. 181; KAR, s. 476 vd.; TULUKÇU, s. 333; CENTEL, s. 210, 211; MANAV, s. 184; SARIBAY, s. 189.

³⁷ ALP, s. 22.

³⁸ KAR, s. 478.

³⁹ SÜZEK, s. 613, 614; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.565, 566 ; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 226; KAR, s. 492; TULUKÇU, s. 337, 338; CENTEL, s. 216, 217; SARIBAY, s. 201-203; AKYİĞİT, s. 316, 317; NARMANLIOĞLU, Ünal: “İş Güvencesi Hükümleri Çerçevesinde Süresinde İşverene Başvuruda Bulunup Davet Edildiğinde İşe Başlamayan İşçinin Davranışına Bağlı Hukuki Sonuçlar”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 19, 2010, s.13, 14; UŞAN, Fatih: “Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Davalarının Sonuçları”, Kamu-İş, C. 10 S. 1, 2008, s. 5;

aracılığıyla da başvurulabilir. Nitekim Yargıtay, işe iade sonrası “işe başlama talebinin, şahsa sıkı sıkıya bağlı olduğundan” söz edilemeyeceğini ve “işe iade davasında davayı vekâletname uyarınca takip etmiş olan avukat tarafından yapılan başvuru”nun işe iadeye ilişkin kararın uygulanması olarak değerlendirilmesi gerektiğini kararlaştırmıştır⁴⁰.

İşçinin işverene başvurusu için öngörülmüş bulunan süre on işgünüdür ve hak düşürücü niteliktedir. Sürenin başlangıcı, kesinleşen işe iade kararının işçiye tebliği tarihidir. Öyleyse, ilk derece mahkemesinin kararı ile işçinin işverene başvurusu karşısında işverenin işçiyi işe davet etme veya başlatma, aksi hâlde de işe başlatmama tazminatı ödeme yükümlülüğü bulunmamaktadır⁴¹. Dahası, başvuru için, kesinleşen kararın tebliğ edilmesi de beklenmelidir. Yargıtay, 2015 tarihli bir kararında, karar kesinleşmeden işverene başvurulması üzerine başvurunun geçersiz sayılmasının gerekmediğini ve karar kesinleşince, işverenin işçiyi işe başlatıp başlatmayacağını bildirebileceğini kabul etmiştir. Ancak karara konu olayda feshin geçersizliğine, işverenin davayı kabulü neticesinde hükmedilmiş olması ve dolayısıyla, işverenin kabulüyle işe başlatılacağına duyduğu güven neticesinde süresinden önce başvuruda bulunan işçinin işe başlatılmamasında işverenin dürüstlük kuralına aykırı davrandığı, işçide oluşan güvenin korunması gerektiği dikkate alınarak, istisnai olarak, bu sonuca ulaşılmıştır⁴².

B. İşçinin İşverene Başvurusunda Samimiyet Olgusu ve Sonuçları

İşe iadeye (feshin geçersizliğinin tespitine) ilişkin kararının kesinleşmesi ile on işgünlük hak düşürücü süre içinde işverene başvuran işçinin bu başvurusu üzerine, işverenin iki seçeneği bulunmaktadır: işçiyi işe başlatmak veya başlatmamak. Her iki durum da farklı sonuçlar doğurmaktadır. İşveren, işçiyi, başvurusu üzerine işe başlatırsa, iş sözleşmesi kesintisiz olarak devam ediyor sayılır ve ayrıca işçi dört aylık boşa geçen süre ücretine de hak kazanır.

Kanun’da işçinin işverene başvurusunun öngörülmüş olmasının, işçinin çalışma isteğini yansıtmaması gerektiği belirtilerek, başvuru şartının, çağırıldığında işe başlamayı da kapsadığını kabulün “kanunun amacı (ruhu)” ile uyacağı ifade edilmiştir⁴³. Dolayısıyla, işçinin kesinleşen işe iade kararı üzerine işverene yapacağı başvurunun amacı gerçekten işe başlamak istemesi olmalıdır. Gerçekten işe başlama iradesini içermeyen, sadece şekli nitelikteki bir başvurunun iş güvencesi hükümlerinin amacına ve ayrıca, Medeni Kanun’un 2. maddesinde düzenlenen dürüstlük kuralına aykırı olacaktır. İşverenin işe başlatma davetine işçinin uymamasının sonuçlarının ise Kanun’da açıkça düzenlenmemesi, tartışmalı durumlara yol açmaktadır. Yargıtay, bu durumu, şu şekilde açıklamaktadır:

“[...] uyumsuzluk, işçinin boşa geçen süre ücretine hak kazanması için işverene işe başlatılması için başvurusunun yeterli olup olmadığı, işe başlama başvurusunun kabul edilmesi hâlinde işe başlamasının gerekip gerekmediği ve burada varılacak sonuca göre dört aylık boşa geçen süre ücretine hak kazanıp kazanmayacağı noktasında toplanmaktadır.”⁴⁴

İşçinin, mahkemece, işe iadeye karar verilmesi ve kararın kesinleşmesi üzerine işverene yapacağı başvurunun dürüstlük kuralına ve iş güvencesi hükümlerinin amacına uygun olup olmaması sorunu, uygulamada, bu başvuruda işçinin “samimiyeti” sorunu olarak yer bulmuştur. Yargıtay kararlarında, işçinin işe başlatılma talebinin “samimi” olması gerektiği ve işçinin gerçekten işe başlama niyeti olmaksızın sadece “işe iade davasının sonuçlarından yararlanmak için yaptığı başvurunun geçerli bir işe iade başvurusu olarak değerlendirilemeyeceği” belirtilmektedir⁴⁵.

CANBOLAT, Talat: “İşe İade Kararının Uygulanmasında Dürüstlük Kuralı”, in in Güzel, Ali/ Ugan Çatalkaya, Deniz (ed.), İş Güvencesi ve İşe İade Davaları, İstanbul 2010, s. 116.

⁴⁰ Y9HD, 02.12.2008, 2008/45501 E., 2008/32931 K., Çalışma ve Toplum, S. 21, 2009/2, 204-209; YİĞİT, Yusuf: “İş Hukukunda Geçersiz Fesih Kavramı ve Geçersiz Fesih Üzerine İşe İade Başvurusu Yapan İşçinin İşe Başlatılmaması ve Sonuçları”, in Başterzi, Süleyman (ed.), Prof. Dr. Sarper Sözek’e Armağan Cilt II, Beta Yayınları, İstanbul 2011, s. 1165 ve burada alıntılanan Yargıtay kararları.

⁴¹ TULUKÇU, s. 335; KAR, 491; CENTEL, s. 215; SAVAS KUTSAL, Fatma Burcu: “Geçersiz Feshin Yaptırımları: İşe İade veya Tazminat”, in Demir, Ender/Gemicci Filiz, Beste (ed.), Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2017, s. 273.

⁴² Y9HD, 03.12.2015, 32145/34443, TULUKÇU, s. 336.

⁴³ NARMANLIOĞLU, s. 19; aynı yazar, Tazminat, s. 2021-2023 ve 2036.

⁴⁴ YHGK, 22.03.2017, 2015/22-1035 E., 2017/534 K., www.kazanci.com, E.T.: 27.12.2019.

⁴⁵ Y9HD, 21.12.2015, 2014/26972 E., 2015/36157 K., ÇİL, İlke Kararları, s. 507, 508; Y9HD, 15.12.2009, 2009/8007 E., 2009/35353 K., Çalışma ve Toplum, S. 25, 2010/2, s. 438, 439. Aynı yönde, UŞAN, s. 4, CANBOLAT, s. 122.

Öğretide, yargılama süresinin uzunluğu ve dolayısıyla işçinin bu sürede çalışması gerekeceği dikkate alındığında, işçinin sırf yeni bir işe girmiş olmasının, işe iade davası ve sonrasında samimiyetsiz olduğu sonucuna ulaşmak için yeterli kabul edilmemesi gerektiği belirtilmiştir⁴⁶. Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da, benzer bir görüş benimsediği bir kararında şu ifadelerle yer vermiştir:

“Bununla birlikte davacının işe başlatılması için işverene müracaat ettiği 26.04.2012 tarihinde başka bir işyerinde çalıştığı sabit ise de, iş sözleşmesinin feshinden, işe iade kararının kesinleşmesine kadar 25 aylık bir sürenin geçtiği dikkate alındığında, bu kadar uzun süre işe iade kararını çalışmadan geçirmesi davacıdan beklenemez. O hâlde Mahkemenin davacının süresinde işverene işe başlatılması için müracaat ettiğine dair kabulü ve bu kabul çerçevesinde davaya konu edilen alacakları hüküm altına alması doğru olmuştur.”⁴⁷

Anılan kararda, işçinin başvurusunun samimiyeti değerlendirilirken başvuru ve bunun karşılığında işverenin yaptığı davet tek başına dikkate alınmamış, aynı zamanda işçinin işe başlamak için işyerine gittiği ancak işe başlatılmadığı iddiası da incelenmiştir. Zira olayda, işçi işyerine, işverenin belirttiği tarih aralığında babası ve kardeşiyle gittiğini ancak işe alınmadığını iddia etmektedir. Bu hususu da babası ve kardeşinin imzaladığı tutanakla tespit etmiş, babası ve kardeşi de açılan işçilik alacakları davasında tanıklık etmişlerdir. Buna karşılık, işçinin işe gelmediği, zaten o tarihlerde başka bir yerde çalışmakta olduğu ve babasıyla kardeşinin tanıklıklarına itibar edilemeyeceği ileri sürmüştür. Hukuk Genel Kurulu kararında, işçinin başvurusunun sadece başka bir yerde çalıştığı için samimi olmadığı şeklinde değerlendirilemeyeceğini, işe gittiğini babası ve kardeşinin tanıklıklarıyla ispatlamasında bir sakınca olmadığını kabul ederek belirtmiştir. Dolayısıyla, işçinin işe başlaması gereken tarihte başka bir yerde çalışıyor olmasının, her durumda, işe iade kararı üzerine işverene başvurusunun samimiyetine mutlak olarak etkisiz yorumlanacağı sonucuna ulaşılamaz. Kararda samimiyete ilişkin ifadelerle, somut olayın özelliği dikkate alınarak, başka bir anlatımla, uyumsuzluk konularının tamamı birlikte değerlendirilerek ulaşılmıştır. Yüksek Mahkeme başka bir kararda ise, “davacının işe başlatılma talebi ve devam eden süreçte başka bir yerde çalışıyor olması günümüzde iş bulma kaygısı yaşayan işçilerin sayısı dikkate alındığında tek başına samimiyetsizlik göstergesi olarak kabul edilemeyeceğini” belirtmiştir⁴⁸.

İşçinin işe başlamak konusunda samimiyetinin sorgulanmasıyla ilgili özellik arz eden bir durum da, işverenin süresi içinde bildirdiği işe başlama davetine ne kadar süre içinde uyarak başlaması gerektiğidir. Bu konu da Yargıtay’ın istikrar kazanmış uygulamasıyla, makul süre olarak kabul edilmiş ve makul süre de, işçi, davet bildirimini işyerinin bulunduğu yerde ikamet etmekteyken aldıysa, 2 gün; bildirim işçiye işyerinin bulunduğu farklı bir yerdeyken ulaşıtıysa, 4 gün olarak somutlaştırılmıştır⁴⁹.

İşçi, kesinleşen işe iade kararının kendisine tebliğinden itibaren on işgünü içinde işverene başvurmazsa veya uyumsuzluğun arabuluculuk faaliyetiyle anlaşma şeklinde sonuçlandığı durumlarda, son tutanakta belirlenen tarihte işe başlamazsa, “işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılacak ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olacaktır” (İK m. 21, f. 6). Bu durumda, fesih yapıldığı tarihten itibaren hüküm ve sonuçlarını doğurmuş olarak, iş sözleşmesi bu tarihte sona ermiş kabul edilecek ve işçi sadece iş güvencesi tazminatına değil, boşta geçen süre ücretine de hak kazanmayacaktır. Ancak, koşulları mevcutsa ve geçersizliğine karar verilen ancak işçinin davranışı nedeniyle geçerli hâle gelen fesih sırasında ödenmediyse, kıdem ve ihbar tazminatlarına hak kazanır. Süresi içinde işverene başvurulmuş ancak işverenin samimi olarak kabul edilebilecek davetine rağmen işe başlanmamışsa işçinin bu davranışının sonuçları ise Kanun’da düzenlenmemiş, ancak Yargıtay tarafından dürüstlük kuralına aykırı, samimi olmayan başvuru şeklinde nitelendirilmektedir. Her ne kadar Yargıtay, kısa bir dönem için de olsa, işçinin başvurusunun, sonradan işe başlamasa bile boşta geçen süre ve diğer haklara hak kazanması bakımından yeterli olduğu yönünde kararlar vermişse de daha sonra isabetli olarak bu görüşünden dönmüştür⁵⁰. Zira böyle bir yaklaşımın benimsenmesi, hem dürüstlük kuralının

⁴⁶ ÖKTEM SONGU, s. 149, 150.

⁴⁷ YHGK, 16.5.2018, 2015/7-1828 E., 2018/1093 K., www.kazanci.com, E.T.: 27.12.2019.

⁴⁸ Y22HD, 25.02.2016, 2014/33198 E., 2016/5711 K., Çalışma ve Toplum, S. 52, 2017/1, s. 428-430.

⁴⁹ KAR, s. 497; aynı yönde Y22HD, 19.06.2019, 2017/22890 E., 2019/13458 K., www.kazanci.com, E.T.: 27.12.2019; Y9HD, 22.12.2008, 2007/30406 E., 2008/34836 K., Çalışma ve Toplum, S. 22, 2009/3, s. 430-435.

⁵⁰ Y9HD, 09.10.2007, 2007/21611 E., 2007/29866 K., Çalışma ve Toplum, S. 18, 2008/1, s. 189, 190. BOSTANCI, s.125, 126; ÖKTEM SONGU, s. 153-156; ARSLAN ERTÜRK, Arzu: “İşe İade Kararı ve İşverene Başvuruda

dikkate alınmaması anlamına gelecek hem de, her ne kadar adil olmasa da, işe başlatma ile iş güvencesi tazminatı arasında seçim yapma hakkının sadece işverene tanınmış olması yönündeki yoruma açık olmayan düzenlemeyi, kısmen işçi lehine de uygulanır hâle getirerek yasanın lafzına aykırılık oluşturacaktır. Sonuç olarak Yüksek Mahkeme, işçinin samimi olmayan başvurusunu, hiç başvuruda bulunulmamış gibi değerlendirilerek 21. maddenin beşinci fıkrasındaki feshin geçerli bir fesih olarak kabul edilmesi görüşü benimsenmiştir⁵¹. Buna göre işçi, işe iadenin maddi sonuçları olan iş güvencesi ve boşta geçen süre ücretini talep edemeyecek, ancak koşulları mevcutsa, kıdem ve ihbar tazminatlarına -fesih bildirimiminin kendilerine ulaştığı tarih itibarıyla- hak kazanacaktır. Öğretide ileri sürülmüş ancak ne çoğunluk ne de Yargıtay tarafından benimsenmiş bir başka görüş, işçinin işe başlatılmak üzere işverene başvurduktan sonra işverenin samimi ve usulüne uygun davetine uymamasını, iş sözleşmesinin işçi tarafından haklı bir neden bulunmaksızın feshi olarak nitelendirmiş ve bu durumda işçinin işe iadeye bağlı haklardan yararlanmamasının yanında, işveren tarafından gerçekleştirilmiş geçerli bir feshin sonuçlarından da -koşulları mevcutsa kıdem ve ihbar tazminatlarından- yararlanmaması yönünde olmuştur⁵². Böyle bir yaklaşımın benimsenmesi, her şeyden önce, iş hukukunun işçiyi lehine yorum ilkesine ve iş güvencesinin amacına aykırı olup işçi aleyhine çok ağır sonuçlar doğuracaktır⁵³. Ayrıca, işçinin işveren hiç başvurmadığı seçenekte dahi feshe itiraz edilmemiş gibi bir sonuç kabul edilirken, başvurduktan sonra buna uygun davranmayarak dürüstlük kuralına aykırı hareket etmiş olması nedeniyle, işe iade davası açtığı tarihte dürüstlük kuralını ihlal etmek gibi bir amacı olmasa bile -işçinin böyle bir amaçla işe iade davası açtığı varsayımından hareket etmek dahi somut dayanaktan yoksun olacakken- iş sözleşmesini kendisi feshetmiş gibi bir sonuca ulaşmak, işçiyi dava açtığı için cezalandırmak, dolayısıyla hak arama özgürlüğünü ciddi biçimde yaralamak anlamına gelecektir. Her ne kadar Yargıtay kararlarıyla, işçinin işverene başvurmamasına rağmen işverenin davetine uymaması hâlinde de İş Kanunu'nun 21. maddesinin beşinci fıkrasının uygulanacağı benimsenmişse de bu konudaki tartışmaların ve tereddütlerin tamamen giderilmesi için sadece işveren değil ancak asıl mağdur taraf işçiyi de işe başlamakla iş güvencesi arasında tercih yapabilme imkânı tanınması yerinde olacak ve böylece iş güvencesi hükümleri etkin biçimde kullanılabilir⁵⁴.

IV. İŞVERENİN İŞÇİYİ DAVETİ İLE İŞE BAŞLATMASI VE SAMİMİYET

A. Davet Usulü ve Süresi

İşçinin başvurusu üzerine, işverenin iki seçenekten birini tercih etme hakkı bulunmaktadır. Bunlardan ilki, işçinin kendisine başvurusunu izleyen bir ay içinde işçiyi işe başlatmaktır. İkincisi ise, bu sürenin bitimine kadar işçiyi davet edip işe başlatmamak veya süre içinde işçiye açıkça kendisini işe başlatmayacağını bildirmek ve işe iadenin parasal sonuçlarını ödemektir. Böylece, feshin geçersizliğinin tespiti hâlinde işverene bir seçimlik hak tanınmış olmaktadır: İşveren ya işe iade işlemini gerçekleştirecek ya da kararda belirlenen maddi hakları (ve ayrıca duruma göre kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı veya bunlara ilişkin farkları) ödeyecektir. İşçinin işe başlaması hâlinde iş sözleşmesinin kesintiye uğramaksızın devam etmekte olduğu, işveren tarafından işçinin işe başlatılmaması hâlinde ise iş sözleşmesinin bu tarihte (veya işe başlatılmayacağına açıkladığı tarihte) işveren tarafından feshedilerek sona erdiği kabul edilir⁵⁵.

Kanun'da, işverenin işçiyi nasıl davet etmesi konusunda bir açıklık bulunmamaktadır. İşverenin davetine ilişkin öngörülmüş bulunan tek kural, bir aylık hak düşürücü süre içinde

Bulunma Koşulu”, Legal İHSGHD, 2009/24, s.1436, 1437; ÇİL, Şahin: “Kesinleşen İşe İade Davasının Sonuçları”, Ankara Barosu Dergisi, 66 (1), 2008, s. 47.

⁵¹ Y9HD, 04.02.2019, 2015/32293 E., 2019/2558 K., www.kazanci.com, E.T.: 27.12.2019; Y9HD, 11.12.2006, 2006/2504 E., 2006/32633 K., KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s. 1321, 1322.

⁵² AKYİĞİT, s. 319; SARIBAY, s. 221; MANAV, s. 408; AKTAY, s. 106.

⁵³ ARSLAN ERTÜRK, s. 1437; NARMANLIOĞLU, Tazminat, s. 2030-2032.

⁵⁴ ÖKTEM SONGU, s. 159; GÜZEL, Ali: “İşe İade Davalarına İlişkin Sorunların Çözümü Açısından Yeni Bir Model Önerisi”, in Güzel, Ali/ Ugan Çatakkaya, Deniz (ed.), İş Hukukunda Güncel Sorunlar 4, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2014, s. 98 ve 119. Aynı yönde, ARSLAN ERTÜRK, s. 1433.

⁵⁵ Y9HD, 18.03.2009, 2007/38730 E., 2009/7345 K., BOSTANCI, s. 120-122; SÜZEK, s. 617 vd.; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 299; KAR, s. 503 vd.; CENTEL, s. 231 vd.; SARIBAY, s. 254 vd.; AKYİĞİT, 323 vd.; EKONOMİ, s. 116; SAVAŞ KUTSAL, s. 278; YİĞİT, s. 1176; UŞAN, s. 3 ve 35, 36; CANBOLAT, s. 128. Bunun işverene tanınmış bir seçimlik hak olduğu görüşünü reddederek, işverenin işe başlatma yükümlülüğüne aykırı davranışının yaptırımı olduğu yönündeki görüş için bkz. AKTAY, s. 109. Ayrıca, bunu işverenin iş sözleşmesini feshi olarak kabul eden görüş karşısında, işe başlatmamanın fesih olarak nitelendirilmemesi gerektiği yönündeki görüş için bkz. ÇİL, Fesih, s. 79 vd.

gerçekleştirilmesidir. İspat kolaylığı bakımından yazılı olarak, hatta noter aracılığıyla yapılması yerinde olacaktır. Hatta 21. maddenin ilk fıkrasında sadece davetin bir aylık süre içinde yapılması değil, işçinin bir ay içinde işe başlatılması öngörülmüştür. İşverenin, tebligattan kaynaklanan nedenlerle bir aylık süreyi geçirmesinden sorumlu tutulmaması gerektiği ancak burada da dürüstlük kuralına uygun biçimde, böyle bir ihtimali dikkate alarak davette bulunması gerektiği kabul edilmektedir⁵⁶. İşverenin bunu dikkate almadığı ve dürüstlük kuralına aykırı durumlarda işe iadeye yönelik davetinin samimi olmadığı sonucuna ulaşılır. Gerçekten de, Yargıtay, işverene tanınan bir aylık sürenin “işe davet ihtarnamesi göndermek için tanınan bir süre değil, işe başlatmak için tanınan bir süre” olduğunu belirterek, işverenin dürüstlük kuralına aykırı davrandığı sonucuna ulaşmıştır:

“Bir aylık sürenin son günü mesai bitimine doğru ihtarname keşide eden işverenin tebligatın ancak süre dolduktan sonra işçiye tebliğ edileceğini ve işe başlatma tarihinin kanuni sürenin dışında kalacağını bilerek hareket ettiği açıktır. Bu durumda işverenin hakkını dürüstlük kuralına uygun kullanmadığı, işçiye işe başlatma noktasında samimi olmadığı anlaşılmaktadır.”⁵⁷

B. İşverenin İşçiyi Davetinde Samimiyet Olgusu ve Sonuçları

Yargıtay, işçinin başvurusunda olduğu gibi, işverenin işçiyi işe başlatma davetinde de samimi olması şartını aramaktadır. İşverenin işçiyi işe başlatma daveti samimi olmadığı, gerçek bir işe başlatmadan bahsedilemeyeceği durumlarda, işverenin işçiyi işe iade etmediği kabul edilerek bunun sonuçları ortaya çıkar. İşverenin daveti bakımından, samimiyetten başka “ciddi” ve “gerçek” olma ifadeleri de kullanılmaktadır:

“İşverenin işe davete dair beyanının da ciddi olması gerekir. İşverenin işe başlatma amacı olmadığı halde işe başlatmama tazminatı ödememek için yapmış olduğu çağrı, gerçek bir işe başlatma daveti olarak değerlendirilemez.”⁵⁸

Samimiyetin en önemli göstergesi olarak, işveren, işçiyi eski işinde veya benzer bir işte çalıştırmaya başlamalıdır⁵⁹. Ayrıca işçiye aynı ücret ve hatta, yargılamanın uzunluğu sonucunda ücret ve diğer haklarda artış meydana gelmiş olduğundan, “yargılama sürecinde işçinin mahrum kaldığı ancak emsali işçilere sağlanmış olan ücret artışlarının” da sağlanması gerekmektedir ve işe başlatma şartına bağlanmamalıdır⁶⁰. Aksi takdirde, işverenin işe başlamak için başvuran işçiyi, usulüne uygun biçimde işe davet etmediği kabul edilir. Nitekim Yargıtay, işçinin işe davet edilmesinde, bu yönde bir yasal bir zorunluluk bulunmamasına rağmen, işe başlatıldığı takdirde alacağı ücretin miktarının, eski ücretinden veya dava sürecinde ücretlerde artış olmuşsa emsal işçinin işe başlama tarihindeki ücretinden düşük olmayacağı konusunda bilgilendirilmemesini de işverenin samimi olmayan davranışı şeklinde nitelendirmiştir⁶¹. Hatta Yüksek Mahkeme, sadece ücret miktarının değil, işçinin hangi işte ve hangi şartlarla işe başlatılacağına davette belirtilmemesinin işverenin davetinin samimiyetini sorgulatacağını ifade etmektedir⁶². Gerçekten de, davette bu hususların belirtilmemesi her durumda işverenin samimi ve ciddi olmadığı anlamına gelmemekle birlikte, somut olayın özelliklerine göre -örneğin, işçinin böyle muğlak bir davete icabet edip işyerine gitmesi üzerine bile bu açık olmayan hususlar konusunda kesin bir

⁵⁶ CENTEL, s. 223, 224; KAR, 498 ve burada dn. 980’de atf yapılan YHD, 18.11.2008, 2007/32727 E., 2008/31214 K. sayılı karar.

⁵⁷ Y9HD, 05.12.2018, 2015/25243 E., 2018/22436 K., Çalışma ve Toplum, S. 61, 2019/2, 1503-1505.

⁵⁸ Y9HD, 02.10.2019, 2019/6190 E., 2019/17193 K., www.kazanci.com, E.T.: 27.12.2019.

⁵⁹ SÜZEK, s. 615; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 568; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 298; KAR, s. 497, 498; TULUKÇU, s. 346-352. CENTEL, s. 225; SARIBAY, s. 222; KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s. 483; AKYİĞİT, s. 320 vd, YİĞİT, s. 1172, 1173; CANBOLAT, s. 124, 125; CANİKLİOĞLU, Nurşen: “İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2017, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2019, s. 292, 293.

⁶⁰ Y9HD, 03.07.2015, 2014/26985 E., 2015/24025 K., Çalışma ve Toplum, S. 50, 2016/3, s. 1518-1522; YHGK, 01.03.2017, 2015/22-279 E., 2017/388 K.; Y9HD, 13.03.2019, 2015/34579 E., 2019/5575 K.; Y9HD, 08.05.2019, 2017/18305 E., 2019/10306 K.; Y22HD, 07.11.2018, 2017/17414 E., 2018/23846 K., www.kazanci.com, E.T.: 27.12.2019; ÇİL, s. 47.

⁶¹ Y9HD, 02.10.2019, 2019/6190 E., 2019/17193 K., www.kazanci.com, E.T.: 15.01.2020. Ancak, başka bir kararda, işyerinde toplu iş sözleşmesinin yürürlükte olduğu, davacı işçinin de sendika üyesi olduğu, dolayısıyla ücret miktarının bunun hükümlerine göre belirlendiği zaten belirli olduğu ve işverence ayrıca açıklanması gerekmediği gerekçesiyle işverenin samimi olmadığını ileri sürülemeyeceği de haklı olarak ifade edilmiştir, Y9HD, 18.11.2019, 2016/8469 E., 2019/20118 K., www.kazanci.com, E.T.: 15.01.2020.

⁶² Y9HD, 23.02.2017, 2017/3537 E., 2017/2503 K.; YHGK, 01.10.2014, 2013/22-1158 E., 2014/743 K., www.kazanci.com, E.T.: 27.12.2019. Aynı yönde, Y9HD, 26.05.2014, 2014/5801 E., 2014/16662 K., CANİKLİOĞLU, s. 295, 296.

bilgilendirme yapılmazsa- işverenin samimiyetini sorgulatabilir. Ancak, yine yargılamanın uzun sürdüğü dikkate alındığında, davet tarihinde, işçinin eski işine veya benzer bir işe başlatılması olanağının ortadan kalkmış olması da mümkündür. Bu gibi durumlarda Yargıtay’a göre, “işveren öncelikle iş şartlarında esaslı değişiklik olanağı yaratmadan iş teklifi yapmalı, bu olanak yoksa o zaman 4857 sayılı İş Kanunu’nun 22. maddesi uyarınca değişiklik teklifinde bulunmalıdır”⁶³. O hâlde işveren, işçiyi, farklılık eski işine göre esaslı bir değişiklik teşkil etmediği takdirde, eski işinden farklı bir işe de başlatabilecektir. Ancak, böyle bir imkân da yoksa, işvereni 4857 sayılı Kanun’un 22. maddesindeki usule uygun olarak, işçinin eski işinde esaslı değişiklik oluşturacak şekilde yeni bir işte çalışmasını teklif edebilecektir.

İşverenin işçiyi işe başlamak üzere davet edip etmemesi ve bu davete icabet eden işçiyi eski işi veya benzer bir işte, aynı şartlarla işe başlatıp başlatmaması, dolayısıyla işverenin samimiyeti, sonuç olarak da işçinin işe başlayıp başlamaması, yukarıda belirtildiği gibi, işçinin işverene başvurusu şartının çağırıldığı işe başlamayı da kapsamı nedeniyle, işçinin başvurusundaki samimiyetin tespitini de doğrudan etkilemektedir⁶⁴. O hâlde, işçinin eski işine/benzer bir işe başlatılmadığı veya farklı koşullarla işe başlatıldığı yönündeki iddiası ile işe başlamakta imtina ettiği durumlarda, işçinin mi yoksa işverenin mi samimi davrandığının ortaya konması ve bunun için de işverenin tutumu önem taşımaktadır. Yargıtay da, işe iade davası sürerken işyerinde yürürlüğe giren yeni toplu iş sözleşmesinin, işçinin iş sözleşmesinin feshinden önce tabi olduğu çalışma koşullarından farklı, ücrette azalma öngören hükümlerinin, işe iade kararı sonrasında davet edilen ve sözleşmeye taraf sendika üyesi işçiye uygulanabileceğini, bunun farklı koşullarla işe başlatma sayılmayacağını kabul etmiştir⁶⁵. İşe iade kararı üzerine işveren tarafından yapılan davetin samimi sayılmasının en önemli şartı işçinin aynı (veya bu mümkün değilse, benzer bir) işe ve aynı koşullarla veya bu süre içinde bir iyileşme olduysa o koşullarda başlatılmasıdır. Ancak, işçinin iş sözleşmesinin feshedildiği dönemde yürürlükte olan toplu iş sözleşmesinin yerini alan toplu iş sözleşmesiyle daha düşük koşullar öngörülmüş olması ve işverenin işe iade başvurusunda bulunan işçiyi bu yeni koşullarla işe başlatmak istemesi, işverenin samimiyetini sorgulatmamalıdır. Toplu iş hukukunda “düzen ilkesi” olarak adlandırılan ilke gereği, sonraki toplu iş sözleşmesinin hükümleri, önceki sözleşmeden işçinin daha az lehine koşullar içerse bile, üstünlüğe sahiptir⁶⁶. Ayrıca, taraf sendika üyesi işçi, iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilmeyip işe iade sürecinde işyerinde çalışmaya devam etseydi, yeni toplu iş sözleşmesiyle sağlanan şartlara tabi olarak çalışacaktı. Dolayısıyla, bu durumun, çalışma koşullarında işçi aleyhine esaslı bir değişiklik oluşturduğunu söylemek mümkün değildir. Kaldı ki aksinin kabulü, öğretide de belirtildiği üzere, hem işyerinde aynı anda iki farklı toplu iş sözleşmesinin uygulanması anlamına gelecek hem de eşitlik ilkesinin ihlali sonucu doğuracaktır. Bütün bu hususlar birlikte değerlendirildiğinde, burada, işverenin değil, yürürlükteki toplu iş sözleşmesi ile belirlenen şartların uygulanmasını kabul etmeyerek işe başlamayan işçinin davranışının samimi olmadığını ve gerçekten işe başlamak iradesini taşımadığını kabul etmek yerinde olacaktır⁶⁷.

Yargıtay’ın, işverenin işçiyi eski işinden farklı bir işe davet etmesini mümkün kabul ettiği bir durum da, fesih sebebinin işçinin çalıştığı işin veya işyerinin kapanmış olması ama işverenin feshin son çare olması ilkesine uygun hareket etmemesi nedeniyle geçersizliğe karar verilmesidir. Böyle bir olayda, işçi işe başlatılmak üzere işverene başvurduğunda, işverenin işçiyi eski işinde çalışmaya başlatmasının mümkün olmadığı açıktır. Yüksek Mahkeme, bunun üzerine, işverenin, işçiye olabilecek en uygun işi teklif etmesi gerektiğini belirterek, bu teklifin çalışma koşullarında esaslı değişiklik yaratıp yaratmamasına göre işçinin samimiyetini değerlendirmiş ve sonuca ulaşmıştır. Buna göre, işverenin teklifi çalışma koşullarında esaslı değişiklik oluşturuyorsa ve işçi buna rağmen teklifi kabul etmeyip işe başlamazsa, işe başvurmamış kabul edilerek ne iş güvencesi tazminatına ne de boşa geçen süre ücretine hak kazanacaktır. Ancak, işverenin teklifi, çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik niteliğindeyse, işçinin bu değişikliğe onay vermemesiyle

⁶³ Y9HD, 19.03.2012, 2012/10519 E., 2012/8818 K., karar ve incelemesi için bkz. KARADEMİR, “İşe İade Kararı Sonrasında İşe Başlatılma Kavramı ve Koşulları”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 29, 2013, s. 122-133. Benzer bir karar olarak, yukarıda dn. 57’de atıf yapılan 03.07.2015 tarihli 26985/24025 sayılı Y9HD kararı.

⁶⁴ BOSTANCI, s. 127; SAVAŞ KUTSAL, s. 276.

⁶⁵ YHGK, 15.07.2009, 9-314/345, AKIN, Levent: “İşe İade Edilen İşçiyi İşe Davet Beyanı ve Değerlendirilmesi”, Çimento İşveren Dergisi, 25 (4), 2011, s. 36-42.

⁶⁶ ÇELİK/CANIKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 972, 973; AKIN, s. 41.

⁶⁷ AKIN, s. 42.

işe başlamaması, gerçek bir başvuru sayılıp işçi boşta geçen süre ücretine hak kazanacak ancak iş güvencesi tazminatından yararlanamayacaktır, ki bu sonuç öğretide de yerinde bulunmuştur⁶⁸.

İşe iade davalarında sorun oluşturan bir konu da, geçerli bir asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu ve alt işveren işçisinin sözleşmesinin feshedildiği durumlarda, davanın kabulü hâlinde işverenlerin yükümlülüklerinin nasıl olacağıdır. Kural olarak, asıl işveren, alt işveren işçilerine karşı, bunların İş Kanunu ile toplu ve bireysel iş sözleşmelerinden kaynaklanan haklarından müteselsilen sorumludur (İK m. 2, f. 6). O hâlde, asıl işverenin işe iade davasının parasal sonuçlarına ilişkin müteselsil sorumluluğu, kanundan kaynaklanan bir sorumluluktur⁶⁹. Ancak asıl işverenin sorumluluğunda, sorumlu olunan alacağın muacceliyet tarihi önem taşımaktadır. Gerçekten de, asıl işveren-alt işveren ilişkisi sona erdikten sonra sonuçlanan işe iade davası sonrasında ortaya çıkan parasal haklardan asıl işverenin alt işverenle birlikte sorumluluğunu kabul etmek teknik hukuk bakımından hatalı olacaktır⁷⁰. Ancak Yargıtay tarafından, işe iade kararı sonucunda ortaya çıkan alacakların muacceliyet tarihine göre bir ayırım yapılmaksızın, asıl işverenin müteselsil sorumluluğu kabul edilmektedir⁷¹. Bununla birlikte, feshin geçersizliğinin tespiti üzerine işe başlatılmakla yükümlü olan işverenin, iş sözleşmesine taraf olmayan asıl işveren değil, alt işveren olduğu, haklı olarak benimsenmiştir⁷². Buna karşılık öğretide, geçersizliği tespit edilen feshin gerçekleştirildiği tarihte mevcut olan alt işverenlik ilişkisinin işe iade tarihinde devam etmesi hâlinde, asıl işverene de işe başlamak üzere başvurulabileceği ifade edilmiştir⁷³. Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da bir kararında, işçinin asıl işveren Belediye ile yeni alt işverene başvurması üzerine Belediye'nin "işe iade kararının yükümlüsü olmamasına rağmen [...] yeni alt işveren [...] nezdinde işe davet etmesi ve davacının da eski görevinde işe başlatılması"ni iyiniyetli ve gerçek bir işe başlatma olarak değerlendirmiştir⁷⁴.

Yargıtay, işverene başvuran işçinin, işverenin işe başlatma davetine uymak zorunda olmadığını, çünkü işverenin, başka işe girdiğini bildiği ve işe davet edilmezse hem boşta geçen süre ücreti hem de işe başlatılmama tazminatına hak kazanacağını bildiği işçiyi davetinin iyiniyetli olmayabileceğini belirtmiştir⁷⁵. Ancak öğretide, işverenin, işçiyi davet ederken (işçinin) başka bir işe girmiş olduğunu bilmesinin, (işverenin) davetinde iyiniyetli olmayabileceği şeklinde yorumlanmasının objektif olmadığı ve hukukun temel kurallarına aykırı olduğu ifade edilmiştir⁷⁶. Gerçekten de, işçi işe başlamak için başvuruda bulunduğu tarihte başka bir işte çalışıyor olsa bile bu işten hemen ayrılmayı tercih etmeyebilir. Zira işverenin kendisini işe davet edip etmeyeceği henüz belli değildir. Hatta, işveren tarafından işe davet edildiğinde bile, bu davetin samimiyetinden emin olamayacağı için, eski işinde gerçek anlamda işe başlatılacağından emin oluncaya kadar mevcut işten ayrılmamayı tercih edebilir. İşçinin bu gibi kaygılarla mı yoksa başvurusunda samimi olmadığı için mi başka bir işte çalışmaya devam ettiğini öngörmek mümkün olmayıp aksinin kabulü bir çeşit niyet okuma olacaktır. Öyleyse, somut olaya göre, ancak işverenin böyle bir düşünceye sahip olduğunu ortaya koyan olguların varlığı hâlinde davetin samimi olmadığı kabul edilebilir.

İşverenin davetinin samimi olmadığı durumlarda, işçinin işe başlaması beklenemeyeceği gibi bu nedenle işe başlamayan işçinin başvurusunun samimi olmadığı da ileri sürülemez. Dolayısıyla, işverenin işçiyi davetinin samimi olmaması, aslında işçinin işe başlatılmadığı anlamına gelecektir. Böylece, yukarıda da belirtildiği üzere, işveren iş sözleşmesini işe başlatılmama tarihinde veya bu yöndeki iradesini açıkladığı tarihte feshetmiş sayılacak, feshin geçersizliğinin tespiti davasında belirlenen miktarda işe başlatılmama tazminatı ile boşta geçen süre ücreti ve ayrıca diğer koşulları da mevcutsa (ve geçersiz sayılan ilk fesih sırasında ödenmediyse) kıdem ve ihbar tazminatlarından (ilk fesih tarihinde ödendiye arada geçen süreden

⁶⁸ Yukarıda dn. 59'da atıf yapılan 26.05.2014 tarihli Y9HD kararı, CANIKLIOĞLU, s. 295-296 ve s. 300-301.

⁶⁹ NARMANLIOĞLU, Tazminat, s. 2007.

⁷⁰ GÜZEL, s. 106.

⁷¹ Y9HD, 18.09.2019, 2019/2102 E., 2019/16196 K.; Y9HD, 17.12.2018, E. 2018/9500, K. 2018/23267; Y9HD, 22.01.2018, E. 2016/35919, K. 2018/851, www.kazanci.com, E.T.: 15.01.2020.

⁷² TULUKÇU, s. 298-300; CENTEL, s. 176, 177; AKYİĞİT, s. 290.

⁷³ KAR, s. 494; KILIÇOĞLU/ŞENOCAN, s. 481.

⁷⁴ YHGK, 03.01.2017, 2015/22-2241 E., 2017/389 K., www.kazanci.com, E.T.: 27.12.2019

⁷⁵ Y9HD, 11.07.2005, 2005/20810 E., 2005/24800 K., AKTAY, s. 103-105.

⁷⁶ AKTAY, s. 108.

doğın fark tutarından) sorumlu olacaktır⁷⁷.

V. SONUÇ

İş güvencesi hükümleri ile amaçlanan, işçinin işinin devamlılığını sağlamak, iş sözleşmesini ayakta tutmak ve dar anlamıyla, iş sözleşmesinin işverence keyfi olarak feshedilmesini engellemek veya en azından sınırlandırmaktır. Bu amaç doğrultusunda, ilk olarak 4773 sayılı Kanun'la 1475 sayılı İş Kanunu'na iş güvencesi sistemi öngören hükümler eklenmiş, daha sonra 2003'te 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girdiğinde iş güvencesi düzenlemeleri hemen hemen aynı şekilde mevzuatta yer almıştır.

İş güvencesi hükümleri dahilindeki işçilerin iş sözleşmelerinin feshinde, uyulması gereken şekli şartlara ve Kanun'da öngörülen geçerli nedenlere aykırılık hâlinde, işçilerin feshi itiraz etmeleri imkânı bulunmaktadır. Bu itirazın ilk ayağı, aynı zamanda dava şartı olan arabuluculuğa başvurulmasıdır. Arabuluculuk faaliyeti anlaşılmama ile sonuçlandığı takdirde, yetkili iş mahkemesinde, bir tespit davasındaki işe iade davası açılacaktır. İşe iade davası sonucunda kurulan hüküm, bir tespit hükmü olmakla birlikte, birtakım parasal sonuçlara (boşta geçen süre ücreti ve işe başlatılmama veya iş güvencesi tazminatı) ilişkin miktarları da içerecektir. Ancak, miktar içermesi, bu kararların tespit hükmü niteliğini değiştirmemekte, ne işvereni işçiyi işe başlatma veya iş güvencesi tazminatı ödeme ne de boşta geçen süre ücretini ödeme yönünde icraya zorlayıcı bir nitelik taşımaktadır. Başka bir anlatımla, işe iade davasında verilen hükmün tespit hükmü olması sebebiyle, cebri icraya konu edilmesi mümkün olmamaktadır. Kararda öngörülen sonuçların fiiliyata dökülmesinde, tarafların davranışları, bu davranışların dürüstlük kuralına uygunluğu ve bu davranışlar altındaki gerçek iradeleri etkili olmaktadır.

Feshin geçersizliğinin tespiti hâlinde işçinin işverene, işe başlatılma talebiyle başvuruda bulunması, İş Kanunu'nda, işe iadenin sonuçlarından yararlanılması için bir zorunluluk olarak düzenlenmiştir. Bu sonuçlardan hangilerinin uygulanacağı ise, işçinin başvurusu üzerine, işverenin davranışı ile somutlaşmaktadır. Bu anlamda, işverenin bir seçimlik hakkı bulunduğu ve dilerse işçiyi işe başlatacağı (işe iade edeceği), dilerse de işçiyi işe başlatmayarak iş sözleşmesini feshetmiş sayılacağı ve iş güvencesi (işe başlatılmama) tazminatı ödeyeceği kabul edilmektedir. Ayrıca, işverenin seçimi hangi yönde olursa olsun, yine mahkemece miktarı tespit edilmiş olan (en fazla dört ay için) boşta geçen süre ücretini (gydirilmiş) de ödeme zorunluluğu doğacaktır. Ancak, işçilerin, iş güvencesinin bu iki sonucundan birinden yararlanabilmeleri için bir seçim imkânları bulunmamakta, işverene hem işe başlamak üzere başvuruları, dolayısıyla gerçekten işe başlamak istemeleri, hem de gerçekten işe başlamaları gerekmektedir. Bunun yanı sıra, işçinin işe başlama durumunu doğrudan etkilemesi nedeniyle işverenin de işe başlatma yönündeki iradesinin ciddi ve gerçek olması gerekmekte, böylece iki tarafın davranışları da birbirleriyle sıkı ilişki içinde bulunmaktadır. Yargı kararlarında ve öğreti tarafından, tarafların bu iradelerinin gerçek, ciddi, dürüstlük kuralına uygun olması, "samimiyet" kavramıyla tanımlanmaktadır. Tarafların davranışlarındaki samimiyet veya samimiyetsizlik de somut olayların özelliklerine göre çeşitli biçimlerde ortaya çıkmaktadır. Bu çeşitli samimiyet veya samimiyetsizlik örnekleri, Yargıtay uygulamaları çerçevesinde ele alınarak somutlaştırılmaya çalışılmıştır. Sonuç olarak, tarafların dürüstlük kuralına uygun davranışları göz ardı edilmeksizin, yargı sürecinin uzunluğu, bu uzun süreçte tarafların içinde buldukları koşulların değişmesinin doğal olduğu, kaldı ki, iş sözleşmesinin feshi ile taraflar arasında oluşan güvensizliğin ortadan kalkmasının zorluğu da dikkate alındığında, özellikle de işçilerin iradelerine ağır sonuçların yüklenmesinin iş güvencesi hükümlerinin uygulanmasında yeterli etkinliğin sağlanmasını engellediği gözetilerek, Kanun'da, işverene olduğu gibi işçiyi de bir seçimlik hak tanınması ve işe iade davası sonucunda icra kabiliyeti bulunan bir eda hükmü kurulması yönünde düzenleme yapılması⁷⁸, kanımızca, tartışmalı durumları sona erdirecektir.

⁷⁷ SÜZEK, s. 617 vd.; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 569 vd.; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI /BAYSAL, s. 299-302; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 228-230; KAR, s. 503 vd.; CENTEL, s. 231 vd.; TULUKÇU, s. 355 vd. ; SARIBAY, s. 254 vd.; AKYİĞİT, 323 vd.; KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s. 483-487; SAVAŞ KUTSAL, s. 278 vd.; YİĞİT, s. 1176 vd.; NARMANLIOĞU, Tazminat, s. 2040 vd.

⁷⁸ Aynı yönde, SÜZEK, s. 610, 611; GÜZEL, s. 119, 120; ÖZKARACA, s. 135.

KAYNAKÇA

- AKIN, Levent: “İşe İade Edilen İşçiyi İşe Davet Beyanı ve Değerlendirilmesi”, Çimento İşveren Dergisi, 25 (4), 2011, s. 36-42.
- AKTAY, Nizamettin: “İşe İade Davası Sonrası İşçinin İşverence İşe Davet Edilmesine Rağmen İşe Başlamamasının Sonuçlarına İlişkin Yargıtay Kararı İncelemesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 3, 2006, s. 103-109.
- AKYİĞİT, Ercan: Açıklamalı ve İçtihatlı Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade), Seçkin Yayıncılık, Ankara 2007.
- ALP, Mustafa: “İşçinin Feshe Karşı Korunması (İş Güvencesi Yasası)”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 5 S. 1, 2003, s. 1-40.
- ARSLAN ERTÜRK, Arzu: “İşe İade Kararı ve İşverene Başvuruda Bulunma Koşulu”, Legal İHSGHD, 2009/24, s. 1427-1441.
- BAŞTERZİ, Süleyman: “Kıdem Tazminatı-İşsizlik Sigortası İlişkisi”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 44 (1), 1995, s. 330-331.
- BOSTANCI, Uygur: “İşçinin İşe İade Yönündeki Başvurusunun Samimi Olması ve Boşta Geçen Süre Ücreti Konusunda Yargıtay’ın Yeni Görüşü”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 16, 2009, s. 120-129.
- CANBOLAT, Talat: “İşe İade Kararının Uygulanmasında Dürüstlük Kuralı”, in in Güzel, Ali/ Ugan Çatalkaya, Deniz (ed.), İş Güvencesi ve İşe İade Davaları, İstanbul 2010, s. 83-134.
- CANIKLIOĞLU, Nurşen: “İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2017, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2019, s. 185-368.
- CENTEL, Tankut: İş Güvencesi, 2. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul 2020.
- ÇELİK, Nuri/CANIKLIOĞLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat: İş Hukuku Dersleri, 32. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2019.
- ÇİL, Şahin: “İşçinin İşe Başlatılmamasının Fesih Olarak Değerlendirilmesi Sorunu”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 29, 2013, s. 77-97. (Fesih)
- ÇİL, Şahin: “Kesinleşen İşe İade Davasının Sonuçları”, Ankara Barosu Dergisi, 66 (1), 2008, s. 44-86.
- ÇİL, Şahin: İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, 7. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2016. (İlke Kararları)
- EKONOMİ, Münir: “Feshin Geçersizliği İstemi ile Açılan Dava Sürecinde İşe Başlatma Daveti, Şartları ve Hukuki Sonuçları”, Legal YKİ, 2008/8, 113-124.
- EYRENCİ, Öner/TAŞKENT, Savaş/ULUCAN, Devrim: Bireysel İş Hukuku, 9. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2019.
- GÜZEL, Ali: “İşe İade Davalarına İlişkin Sorunların Çözümü Açısından Yeni Bir Model Önerisi”, in Güzel, Ali/ Ugan Çatalkaya, Deniz (ed.), İş Hukukunda Güncel Sorunlar 4, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2014, s. 95-120.
- KAR, Bektaş: İş Güvencesi ve Uygulaması, 4. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2020.
- KARADEMİR, Derya: “İşe İade Kararı Sonrasında İşe Başlatılma Kavramı ve Koşulları”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 29, 2013, s. 122-133.
- KILIÇOĞLU, Mustafa/ŞENOCAK, Kemal: İş Güvencesi Hukuku, Legal Yayıncılık, İstanbul 2007.
- MANAV, Eda: İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları, Turhan Kitabevi, Ankara 2009.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI, Muhittin/BAYSAL, Ulaş: İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, 3. Baskı, Lykeion Yayınları, Ankara 2019.
- NARMANLIOĞLU, Ünal: “İş Güvencesi Hükümleri Çerçevesinde Süresinde İşverene Başvuruda Bulunup Davet Edildiğinde İşe Başlamayan İşçinin Davranışına Bağlı Hukuki Sonuçlar”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 19, 2010, s. 12-27.
- NARMANLIOĞLU, Ünal: “İşe Başlatılma Tazminatı”, Journal of Yaşar University, 8 (Özel), 2013, s. 1957-2052. (Tazminat)
- ÖKTEM SONGU, Sezgi: “İş Yargılamasında Belirsiz Bir Hukuki Kavram: Samimiyet”, in Doğan Yenisey, Kübra/Ergüneş Emrağ, Seda (ed.), İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar II, Beta Yayınları, İstanbul 2018, s. 135-173.
- ÖZKARACA, Ercüment: “İş Güvencesi Sistemine Eleştirel Bakış”, in İstanbul Barosu Yayın Kurulu (yay. haz.), İş Ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 15. Yıl Toplantıları, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2012, s. 92-162.
- SARIBAY, Gizem: Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Kapsamında Fesih Usulü, Feshe İtiraz ve Feshe İtirazın Sonuçları, Legal Yayıncılık, İstanbul 2007.
- SAVAŞ KUTSAL, Fatma Burcu: “Geçersiz Feshin Yaptırımları: İşe İade veya Tazminat”, in Demir, Ender/Gemici Filiz, Beste (ed.), Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2017, s. 267-299.
- SUBAŞI, İbrahim: Türk İş Hukukunda İş Güvencesi, Beta Yayınları, İstanbul 2011.
- SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, 18. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2019.
- TAŞKENT, Savaş: İş Güvencesi ve Yeni Yasal Düzenleme, Belediye-İş Sendikası Eğitim Yayınları,

Ankara 2002.

TULUKÇU, Nezihe Binnur: İş Mahkemeleri Kanunu ve Arabuluculuk Hükümlerine Göre İş Güvencesi İş İade, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2017.

Türkçe Sözlük, haz.: Akalın, Şükrü Haluk (ve diğerleri), Türk Dil Kurumu Yayınları, Ankara 2011.

UŞAN, Fatih: “Yargıtay Kararları Işığında İş İade Davalarının Sonuçları”, Kamu-İş, C. 10 S. 1, 2008, s. 1-47.

YİĞİT, Yusuf: “İş Hukukunda Geçersiz Fesih Kavramı ve Geçersiz Fesih Üzerine İş İade Başvurusu Yapan İşçinin İşe Başlatılmaması ve Sonuçları”, in Başterzi, Süleyman (ed.), Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan Cilt II, Beta Yayınları, İstanbul 2011, s. 1143-1205.