

Prof. Dr. Ejder YILMAZ

Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi

İşe İade Başvurusunun Avukat Aracılığıyla Yapılabilirliği

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2008/45501
Karar No : 2008/32931
Tarihi : 2.12.2008

DAVA

Davacı, kıdem, ihbar tazminatı, işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süreye ait ücret alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi Ş. Çil tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR

1. Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebep-

lere göre, davalının tüm temyiz itirazları yerinde değildir.

2. Davacının temyizine gelince:

İşe iade davası sonunda işçinin başvurusu, işverenin işe başlatmaması ve buna bağlı olarak işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süreye ait ücret, ihbar ve kıdem tazminatı konularında taraflar arasında uyumsuzluk bulunmaktadır.

Davacı işçi daha önce açmış olduğu davada, işverence yapılan feshin geçerli nedene dayanmadığını ileri sürerek feshin geçersizliğinin tespiti ile işe başlatılmaya dair karar verilmesini talep etmiş, mahkemece yapılan yargılama sonunda talep doğrultusunda karar verilmiştir. Söz konusu karar 25.12.2006 tarihinde Dairemizce onanmak suretiyle kesinleşmiştir. Kesinleşen karar, işe iade davasında davacının vermiş olduğu vekaletname çerçevesinde davayı takip eden avukata 4.4.2007 tarihinde tebliğ edilmiştir.

Davacı vekili, 5.4.2007 tarihinde işverene hitaben telgraf göndermiş ve isimleri belirtilen davacı işçilerin işe iadesini talep etmiştir.

Söz konusu telgrafın davalı işverene ulaştığı uyuşmazlık konusu değildir. Davalı işveren işe iadeyi talep eden bir kısım işçilere gönderdiği ihtarnamede, işe başlama talebinin kesinleşen mahkeme kararı ile birlikte şahsen yapılması gerektiği açıklanmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 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.

İşe iade başvurusunun işçinin avukatı tarafından yapılması imkan dahilindedir. İşe iade davasında davayı vekâletname uyarınca takip etmiş olan avukat tarafından yapılan başvuru, kesinleşen işe iade kararının yerine getirilmesi anlamında değerlendirilmelidir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesinde sözü edilen işe başlama talebinin, şahsa sıkı sıkıya bağlı olduğundan söz edilemez. Başvuru, işe başlama yönünde bir irade açıklaması olup, aynı anda işçinin işe iade edilmesi gibi bir durum söz konusu değildir. İşçinin şahsen ya da yetkili avukatı tarafından yapılan başvuru üzerine işverence işçinin bir aylık süre içinde işe başlatılması mümkündür, işverence işçinin işe davet edilmesi halinde, bizzat iş görme edimini yerine getirmek üzere işçinin belirlenen günde hazır olması gerekir. Görüldüğü üzere bizzat işçi tarafından yerine getirilmesi gereken iş görme ediminin başkasına devri mümkün olmaz.

Öte yandan işçinin işe iade başvurusunun ekinde, feshin geçersizliğinin tespitine dair kesinleşen kararın sunulması bir zorunluluk değildir. Başvuru anında kararın kesinleşmiş olması yeterli olup, kesinleşme olgusu işverence bilinmese dahi, işe başlatma süresi içinde belirlenebilecek bir durumdur.

Son olarak belirtmek gerekir ki, işçinin işe başvuru anında başka bir işverene ait işyerinde çalışmakta olması, başvurunun

samimi olmadığını göstermek için yeterli değildir. İşçinin işe başlamak için usulüne uygun olarak yapacağı başvurunun ardından işverence işe davet edilmesi halinde, çalışmakta olduğu işyerinden ayrılması ve eski işine başlaması imkan dâhilindedir.

Yapılan bu açıklamalara göre, davacı işçinin avukatı aracılığıyla süresi içinde yapmış olduğu başvurunun geçerli olduğu ve işçinin işe başlatılmaması sebebiyle bir aylık işe başlatma süresinin sonu olan 5.5.2007 tarihinde iş sözleşmesinin işverence feshedilmiş sayılması gerektiği kabul edilmelidir. Buna göre davacı işçi işe başlatmama tazminatı ile dört aya kadar boşa geçen süre ücret ve diğer haklara hak kazandığından isteklerin kabulü cihetine gidilmelidir. İhbar ve kıdem tazminatı ise fesih tarihi olan 5.5.2007 tarihine göre belirlenerek hüküm altına alınmalıdır.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 2.12.2008 gününde oyçokluğu ile karar verildi.

KARŞI OY

Davacı ve 12 arkadaşının, davalı işveren aleyhine açtıkları işe iade davalarının lehe sonuçlanan ve Yargıtay 9 uncu Hukuk Dairesince de onanan bu ilam, 04.04.2007 tarihinde davacı ve arkadaşları tarafından tebellüğ edildiğinden, bu tarihte davacı yönünden kesinleşmiş bulunmaktadır. 05.4.2007 tarihinde işçilerin ortak vekillerince Ankara Kızılay postanesinden Bursa'ya çekilen telgraf havalesi ile 4857 sayılı İş Yasası'nın 21. maddesinde belirtilen 10 günlük yasal sürede işe başlatılma başvurusunda bulunulmuş olup yazışmaların vekil marifetiyle yapılması istenmiştir.

İşe iade talep başvurusunun ihtarnamesini alan işveren, cevaben; Yargıtay onama ilamının kendilerine (şirkete) 01.05.2007

tarhinde tebliğ edildiğinden, telgrafa konu başvuruların, yasal süreden önce yapılmış işe iade başvurusu olduğunu, kesinleşme şerhi verilmiş mahkeme ilamı ile şahsen yapılması halinde değerlendirilebileceğinden bahisle kabul edilmediği hususunu bildiren Bursa 11. Noterliği'nin 05.05.2007 tarihli ihtarnameler işçilerin adına ayrı ayrı keşide edilmiştir.

İhtarname metninden, işçilerin şahıslarına duyuruda bulunduğru gibi başvuru yönteminin de ayrıntılı olarak anlatıldığı anlaşılmaktadır. Davalı şirketin çekince koyan yazısını tebellüğ eden davacılar vekilince yeniden Ankara Küçükesat Postanesinden ikinci bir telgraf havalesi ile; 13 işçinin olumsuzlukla sonuçlanan 05.04.2007 tarihli işe başlatma başvurusundan söz edilerek, işverenin noter tasdikli 02.05.2007 tarihli yazılı çağrısına uyularak, 04.05.2007'de işçilerin, işyerinin kapısına gelmelerine karşılık, yine işe başlatılmamaları nedeniyle kıdem ihbar tazminatları ile, boşta geçen süreye ait ücret ve tazminatların 7 gün içinde ödenmesi talep edilmiştir.

Şirketçe Bursa 11. Noterliği'nin 16.05.2007 keşide tarihli ihtararı ile, 13 işçinin isimleri ve adreslerinden bahisle Ankara'daki vekillerinin Kavaklıdere'deki büro adresine gönderilen ihtaratta; mahkeme kararının kesinleşmesinden itibaren 10 günlük sürede işçilerin 4857 sayılı Yasa'nın 21. maddesine göre süresinde başvuruda bulunmadıklarını, 4.5.2007 tarihinde sadece 10 işçinin işyerine geldiklerini, ancak yanlarında kesinleşme şerhi verilmiş mahkeme ilamı ile bireysel başvuru dilekçelerinin bulunmadığını, prosedürün hatırlatılıp yerine getirilmesi istenmiş ise de, uyulmadığından işe başlatmaya dair sonuç elde edilemediğine ilişkin, keyfiyetin davacılar bildirildiği görülmüştür.

Tüm bu gelişmelerden işçilerin işverene henüz Yargıtay onama ilamı tebliğ ettirilmeden kendilerinin tebellüğ ettikleri tarihi esas alarak 10 günlük yasal sürede vekilleri ma-

rifetiyle işe başlatılma başvurusunda buldukları, ancak işverenin noter kanallı ihtarı üzerine yanlarında kesinleşme şerhli mahkeme ilamı ve kişisel dilekçeleri bulunmadığından ve bir kısmının da hiç gelmediklerinden işverence usulüne uygun başvuruda bulunmadığı gerekçesi ile işe başlatılmadıkları anlaşılmaktadır. Böylece başvuru için gerekli olan 10 günlük yasal sürenin başlangıcı, Yargıtay'a ait onama ilamının taraflarca farklı tarihlerde tebellüğ edilmesinden ötürü tartışmalıdır. İşveren, bu sürenin 1.5.2007 tarihinde başladığını ve işçilerin erken başvuruda bulduklarını ileri sürmektedir. Bu sürenin 5.4.2007 tarihinden başlatılması gerektiği görüşümdedir.

Davacı, bu gelişmelerden sonra, iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi ve işverence işe başlatılmaması üzerine, boşta geçen süreye ait ücret ve işe başlatmama tazminatı ile ihbar ve kıdem tazminatlarının işverenden faizi ile tahsiline dair 18.05.2007 tarihli eldeki işbu davayı açmış bulunmaktadır. Davalı, davacının işe iade kararının kesinleşmesinden itibaren yasal 10 günlük sürede bizzat işe iade başvurusu yapmadığını ve başvuru isteğinin vekili marifetiyle telgrafla gönderildiğini, oysa şahsa sıkı sıkıya bağlı hakkın kullandırılmayacağından bahisle cevaben davanın reddini istemiştir.

Mahkemece, istemin kısmen kabulüne karar verilerek, iş sözleşmesi işverence feshedildiğinden, kıdem ve ihbar tazminatının ödenmesine hükmedilmiş ise de, işe başlatma başvurusunun, bizzat işçilerce usulüne uygun bir şekilde yapılmadığından geçersiz sayılarak, buna bağlı boşta geçen süreye ait ücret ve işe başlatmama tazminatlarının reddine karar verilmiştir.

Mahkeme kararının yüksek Özel Dairece temyiz incelemesinde daire çoğunluğunca kısmen kabule dair hükmün değerlendirilmesinde, mahkemece red gerekçesi olarak gösterilen işçinin işe başlatma başvurusunun bizzat yapılmasının gerekmeyeceği vekil

vasıtası ile başvurunun yapılabileceğinden, boşa geçen süreye ait ücret ile işe başlatma tazminatının reddine dair hüküm hatalı bulunarak bozulmuştur.

Yerel Mahkeme ile Yüksek Daire arasındaki uyuşmazlık konusu; işe iade davaları işçi lehine sonuçlandırıldığında, 4857 sayılı Yasa'nın 21. maddesinde ifade edilen işe iade kararının kesinleşmesinden itibaren 10 günlük yasal sürede başvurunun şahsen mi yoksa vekil vasıtası ile mi yapılıp yapılmayacağı noktasında toplanmaktadır. Eldeki davada, işe başlatma başvurusu, vekil vasıtasıyla yapılmış ise de, öncelikle vekaletname, bu başvuruyu kapsayan yetkinin bulunmadığı görülmektedir.

Hukukumuzda bazı haklar şahsa sıkı sıkıya bağlı olup bu haklar kişiden başka vekil, temsilci, kayyum, hatta veli vasıtasıyla dahi kullanılamaz (evlenme, boşanma, mirasın reddi, evlatlığa izin, İş-Kur'a başvuru gibi).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 13. Çalışma İstatistikçileri Konferansında kabul edilen sonuç bildirisinde, işsizliğin uluslararası standart tanımı, üç unsurdan oluşmaktadır;

1. İşsiz olma (olayımızda davacının iş akdi işverence feshedildiğinden, davacı işsiz kalmıştır.)

2. Halen çalışmaya elverişli bulunma (Davacı bizzat işyerine gelmediğinden, fiziksel görünümü tespit edilememiştir.)

3. İş talep etme (Ancak kişisel başvuru ile mümkündür.)

Bu sayılan unsurlar, uluslararası çalışma hukukunda norm ve standart birliğini sağlamak amacıyla oluşturulmuştur. Bundan amaçlanan fayda, çalışmaya istekli ve elverişli bulunmadır. Bu da ancak işyerine bizzat gelerek, işverene, eski işine talip olma istek ve samimiyetini göstermekten ibarettir. Diğer yandan ilgili yasa maddesinde anlatıldığı üzere, bu tarihten itibaren, işverenin, bir ay içinde işçiyi işe başlatma yükümlülüğü başlamaktadır.

İşyerindeki iş barışının korunması, üre-

timin durmaması ve en önemlisi istihdamın korunması ve işçinin mali durumunun daha fazla sarsılmaması için, iyi niyetli işverenler çoğunlukla ilamın infazının gereği olarak işçiyi hemen ve derhal eski işine başlatmak davranışında bulunabilir. Bu nedenle işçinin o an işyerinde hazır bulunması son derece menfaatine olacaktır. Ayrıca yasal prosedürün işleyişinin kontrolü için, ilamın, işçinin uhdesinde ve istemini anlatan dilekçesi (şahsi dosyasına eklenmek üzere) ile işyerinde hazır olması gerekmektedir. Yine dosyalardan edinilen tecrübelerle göre, işçi işe başlatılırken, eski işine veya benzer işe değil daha zor koşullardaki vasıfsız işlere başlatılması halinde, işçi tarafından durumun kısa sürede tevsik edilerek izlenip, gerekirse işçinin aynı Yasanın 22. maddesi gereğince haklı feshinin gerçekleşmesini haklı kılar ve bunun neticesinde de işçilik haklarını elde etmesi yolundaki yeni dava silsilesine başlangıç teşkil eder.

İş ve iş güvenliği yasalarında ve dayanağı olan ILO Sözleşme esaslarında, olumsuz ekonomik koşullarda işçinin, bir an önce kalıcı iş güvencesine kavuşturulması amaçlanmaktadır. Bu nedenlerle iş sözleşmesinin taraflarının aktif süjesi işçi olup, işe başlama başvurusunda çok önemli bir neden bulunmadıkça (mücbir sebep) bizzat işyerine icabet edip, isbat-ı vücut etmeli ve işe hazır ve istekli olduğunu işverene göstermelidir.

Somut olayımızda ise, davacı, işyerinin bulunduğu Bursa ilinde fiilen bulunmalarına rağmen, vekilleri marifetiyle telgraf ve noter teatisi ile işe başlatma başvurusunda bulunmuşlardır.

Bu itibarla, Mahkemenin, bu başvurunun bizzat ve dolayısıyla süresinde ve usulüne uygun olarak yapılmadığının kabulü ve buna dayalı isteklerin reddine dair hükmünü isabetli bulmaktayım. Bunun aksi yöndeki, hükmü hukuka aykırı bulan Dairenin çoğunluk görüşüne katılamamaktayım.

1) GENEL OLARAK

Esas itibariyle, Avrupa Birliği ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) normlarına uyum sağlama zorunluluğu gerekçesiyle¹ kabul edilen, 2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden bu yana geçen zaman içerisinde, Türk iş hukukunun en çok başvurulmuş davasının, "işe iade davası" olduğunu söylemek mümkündür. İşe iade davalarını da çözmekle görevli olan Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin iş yükü, 2008 yılı için (geçen yıldan kalan 12.890, yıl içinde gelen 45.008 olmak üzere toplam) 57.898 adet dava dosyasıdır. Elde sağlıklı bir istatistik bulunmamasına rağmen, bunun çok büyük bir yüzdesini, işe iade davaları oluşturmaktadır.

"İş güvencesi"² kapsamı içinde değerlendirilen işe iade davasının 4857 sayılı Kanun'la kabulüne kadar ülkemizde, iş sözleşmesinin fesih hakkının kullanılmasında serbestî ilkesi geçerliydi ve işveren, işçinin iş sözleşmesini herhangi bir neden göstermeksizin istediği zaman ihbar sürelerine uymak şartıyla feshedebilmekteydi. Söz konusu fesih, hakkın kötüye kullanılması veya haksız fesih de oluştursa, geçerli bir fesih olarak kabul edilmekte, tazminat yükümlülüğü doğurmakla birlikte iş ilişkisini sona erdirmekte ve işçinin işyerine iadesine ilişkin bir hüküm yasada yer almamakta idi ve işverence yapılan feshin hakkın kötüye kullanılması oluşturduğunu ispat yükü de işçiye aitti. 4857 sayılı Kanun iş güvencesi sistemini getirerek fesih serbestisi ilkesini kaldırmış, süreli fesih hakkının doğumunu yasada belirtilen geçerli nedenlerin varlığına bağlamış, bu nedenleri ispat yükünü işverene yüklemiş, geçerli nedenlerin bulunmaması halinde işçinin işe iadesini veya özel bir tazminatın (iş güvencesi tazminatı) ve boşta geçen sürelerle ilişkin olarak işçinin en çok dört aya kadar ücretinin ödenmesini öngörmüştür³.

Türk hukuku bakımından yeni olması nedeniyle, işe iade davaları ile ilgili olarak uygulamada çeşitli tereddütler ortaya çıkmaktadır⁴. Yargıtayın, bugüne kadar verdiği çok sayıda kararlarıyla⁵ bu tereddütleri büyük ölçüde ortadan kaldırdığı ve işe iade davasının gittikçe daha çok bilinen ve belli kurallara tâbi bir dava haline gelmekte olduğu söylenebilir. Ancak, bu

konudaki bütün tereddütlerin bitmesi, hukukun dinamikliği sebebiyle, elbette ki beklenemez.

İşbu incelemenin konusunu da, işe iade davasını kazanan işçinin işe iade başvurusunu bizzat yapmak zorunda olup olmadığı, diğer bir ifadeyle işe iade başvurusunun avukat aracılığıyla yapılabilip yapılamayacağı konusunda ortaya çıkan tereddüt oluşturmaktadır.

II) KARARA KONU OLAY

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 02.12.2008 tarihli ve 45501/32931 sayılı kararına konu olayda; davacı işçi (işçiler), işverence yapılan feshin geçersizliğinin tespiti ile işe başlatılma istem sonucunu içeren açtığı davayı kazanmış ve bu dava Yargıtay'dan da geçerek kesinleşmiştir. Kesinleşen karar, davayı takip eden (Ankara'daki) avukata, 4 Nisan 2007 tarihinde tebliğ edilmiş ve avukat (ertesi gün) 5 Nisan 2007'de (Bursa'daki) işverene telgraf göndererek işçinin işe iadesini istemiştir.

İşe iade başvurusunu (telgrafı) alan davalı işveren, işe iadeyi talep eden işçiye gönderdiği 5 Mayıs 2007 tarihli ihtarnamede; Yargıtay'ın kesinleşme kararının kendisine 1 Mayıs 2007 tarihinde tebliğ edildiğinden, yapılan işe iade başvurusunun yasal süreden önce yapılmış bir talep olduğu ve ayrıca, işe başlama başvurusunun kesinleşen mahkeme kararı ile birlikte şahsen (bizzat) yapılması halinde değerlendirilebileceği gerekçeleriyle, işe iade başvurusunun kabul edilmediğini bildirmiştir.

Bu ihtarnameye karşı, işçinin vekili avukatın işverene çektiği ihtarnameye rağmen işverenin tazminatları ödememesi üzerine, işçinin 18.5.2007 tarihinde işverene karşı, "kıdem, ihbar tazminatı, işe başlatılmama tazminatı ile boşta geçen süreye ilişkin ücret alacaklarının faizleriyle birlikte ödetilmesine karar verilmesi talebiyle" dava açtığı; davayı gören mahkemelinin, işe iade başvurusunun bizzat işçi tarafından usulüne uygun yapılmadığından geçersiz sayılarak, boşta geçen süreye ait ücret ve işe başlatılmama tazminatlarının reddine karar verdiği ve bu kararın temyizi üzerine de 9. Hukuk Dairesi'nin (elinizdeki incelemenin konusunu oluşturan) 02.12.2008 tarihli ve 45501/32931 sayılı kararı verdiği anlaşılmaktadır.

1) Dairenin (Çoğunlukla) Vardığı Sonuç

Dairenin çoğunlukla aldığı karara göre; İş Kanunu'nun 21. maddesi işe iade başvurusunun şekline dair hüküm içermemekte olup, işe iade talebi için işçinin bizzat başvurusu gerekmez, işe iade başvurusunun işçinin avukatı tarafından yapılması mümkündür. İşe iade başvurusu, işe başlama yönünde bir irade açıklamasıdır, işçinin aynı anda (aynı günde) işe iadesi edilmesi gibi bir durum söz konusu değildir. İşçinin şahsen ya da yetkili avukatı tarafından yapılan başvuru üzerine, işverence işçi bir aylık süre içinde işe başlatılabilir; işverence işe davet edilmesi halinde işçinin, iş görme edimini bizzat yerine getirmek üzere, belirlenen günde şahsen hazır olması gerekir.

İşçinin işe iade başvurusu için; başvuru anında kararın kesinleşmiş bulunması yeterli olup, kesinleşmenin işverence bilinmesi gerekmez ve kesinleşen kararın işe iade başvurusuna eklenmesi zorunlu değildir.

Ayrıca, işçinin işe iade başvurusunu yaptığı anda başka bir işverenin işyerinde çalışmakta olması olgusu, başlı başına, talebin samimi olmadığını göstermez; çünkü eski işverenin daveti halinde işçinin çalışmakta olduğu yerden ayrılarak eski işine başlaması imkân dahilindedir.

Bu sebeplerle, hükmün bozulmasına karar verilmiştir.

2) Karşı Oy

Dairenin çoğunlukla verdiği karara bir üye katılmadığı, karara yazılan "karşı oy"dan anlaşılmaktadır. Karşı oy yazısında özetle şöyle denilmektedir:

Eldeki davada işe iade başvurusu, vekil vasıtasıyla yapılmış ise de, öncelikle vekâletnamede bu başvuruyu kapsayan yetkinin bulunmadığı; hukukumuzda bazı hakların kişiye sıkı sıkıya bağlı olup bu hakların ilgili kişiden başka vekil, temsilci, kayyım, hatta veli vasıtasıyla dahi kullandırılmayacağı; iş ve iş güvenliği yasalarında ve dayanağı olan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşme esaslarında, olumsuz ekonomik koşullarda işçinin, bir an önce kalıcı

Kanunda, işe iade başvurusunun nasıl yapılacağına ilişkin olarak özel düzenlemeler getirilmemiştir.

İş güvencesine kavuşturulması amaçlandığından, iş sözleşmesinin aktif süjesi olan işçinin işe iade başvurusunda çok önemli bir neden (mücbir sebep) bulunmadıkça işyerine bizzat icabet edip, ispatı vücut ederek, işe hazır ve istekli olduğunu işverene göstermek zorunda olduğu; somut olayda ise davacının, işyeri olan Bursa ilinde fiilen bulunmasına rağmen, vekili (avukatı) marifetiyle telgraf ve noter teatisi ile işe başlatma başvurusunda bulunduğu; bu itibarla mahkemenin, bu başvurunun bizzat ve dolayısıyla süresinde ve usulüne uygun olarak yapılmadığının kabulü ve buna dayalı isteklerin reddine dair hükmünün isabetli olduğu; aksi yöndeki hükmü hukuka aykırı bulan dairenin çoğunluk görüşüne iştirak edilmediği belirtilmektedir.

III) KARARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

İş Kanunumuz (m. 21, I), geçerli sebep gösterilmemesi veya gösterilen sebebin geçerli olmaması sebebiyle mahkeme (veya özel hakem) tarafından feshin geçersizliğine karar verilmesi halinde, işverenin işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorunda olduğunu, aksi halde işçiye tazminat (İş K. m. 21, II-III) ödeyeceğini düzenlemekle birlikte, bunun için işçinin işe iade başvurusunda bulunmasını şart kılmaktadır. İşçinin işe iade için başvurmaması durumunda, işverenin feshi, geçerli bir fesih sayılır ve işveren sorumluluktan kurtulur.

Kanuna göre; "İşçi, kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur." (İş K. m. 21, V).

Görüldüğü üzere, Kanunda (İş K. m. 21, V), işe iade başvurusunun nasıl yapılacağına ilişkin olarak özel düzenlemeler getirilmemiştir.

Bu sebeple burada, hukukun genel ilkelerini uygulamak gerekir. Buna göre:

Kanun, işe iade talebinin on iş günü⁶ içinde yapılacağını belirlemiştir. On iş günlük süre, hak düşürücü süredir ve mahkemenin (veya hakemin) kesinleşen kararının tebliğinden itibaren başlar. Tebligat açısından gün olarak belirlenen sürelerin hesabında, tebliğin yapıldığı gün sayılmaz; ertesi gün, eğer iş günü ise o gün (ertesi gün, iş günü değil de tatil günü ise, onu takip eden ilk iş günü) birinci gün sayılarak hesap edilir⁷. Buradaki on iş günlük sürenin başlangıcı, işe iade davasında kesinleşen kararın tebliği tarihidir⁸. Hukukta süreleri başlatan diğer durumlarda olduğu gibi, buradaki tebliğden kasıt, hakkı kullanacak olan tarafa yapılan tebliğdir. İşe iade talebini yapacak olan da işçi olduğuna göre (İş K. m. 21, V), on iş günlük sürenin başlangıcı da (davayı kazanan) işçiye yapılan tebliğ tarihidir. Davayı kaybeden

Kanun (İş K. m. 21, V), işe iade başvurusu bakımından, “kesinleşen kararın tebliği”nden söz etmekle birlikte; “kesinleşen kararın tebliği”, yargılama hukukumuz bakımından yaygın ve alışılmış bir husus olmadığından, buna ilişkin ayrı ve özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Kanunlarımızda ve bu ara yargılama usulü kanunlarımızda alışılmış olan tebliğ kuralları, örneğin, kanun yollarına (veya diğer bazı hukuk çarelerine) başvuruyu başlatmak ilgili tarafın hakkını korumak için işlem yapması gibi durumlar için öngörülmüşlerdir.

Öte yandan tebligat işleminin yapılabilmesi, istisnaî durumlar hariç, ilgilinin tebliğ masrafını yatırmasına bağlıdır (Tebligat K. m. 5)⁹. Kesinleşen işe iade kararının tebliği için de, davacı işçinin gerekli tebliğ giderlerini yatırması gerekmektedir. Aksi takdirde kesinleşen işe iade kararının mahkemece Tebligat Kanunu hükümlerine göre resen tebliği söz konusu

İşe iade talebini yapacak olan işçi olduğuna göre, on iş günlük sürenin başlangıcı (davayı kazanan) işçiye yapılan tebliğ tarihidir.

ve işçiye işe başlatmak durumunda olan davalı işverene yapılacak tebliğin tarihinin bu bakımdan herhangi bir önemi yoktur. Nitekim somut olaydaki Yargıtay kararında, karşı oyu kaleme alan üye de dahil, bu sonuca varılmıştır. Somut olayda kesinleşen karar işçinin avukatına 4 Nisan 2007 tarihinde tebliğ edildiğine ve işçi de avukatı aracılığıyla 5 Nisan 2007 tarihinde işe iade başvurusu yaptığına göre, on iş günlük süreye riayet edilmiştir.

Yargıtay ayrıca, işçinin işe iade başvurusunun yapıldığı sırada davalı işverenin kararın kesinleşmiş olduğunu bilip bilmemesinin de herhangi bir önemi bulunmadığını isabetli olarak vurgulamaktadır. Çünkü, işverenin adresinin tebligatı gönderen yerden uzak bir yerde bulunması veya tebligat işlemlerinin herhangi bir şekilde gecikmesi sebepleriyle, işverene yapılacak tebliğin, işçiye yapılan tebliğden çok daha sonra olması mümkündür. Böyle bir durumda işverene daha önce tebliğ yapılmamış bile olsa, işçinin işe iade başvurusuyla işveren bu konudan haberdar hale gelmektedir.

olmayacaktır. Bu sebeple, işe iade davalarında kesinleşen kararın taraflara tebliğini temin etmek üzere, bu konudaki tebliğ giderlerinin davacı işçiden peşinen alması büyük kolaylık sağlayacaktır¹⁰. Ancak bu konuda yaygın bir uygulama bulunmamaktadır. Tebligat giderinin peşin yatırılmaması halinde, davayı kazanan işçinin, kararın kesinleşmesinden sonra da tebligat giderini yatırması mümkündür. Hatta pratik olarak böyle bir durumda işçi, kesinleşen kararını mahkeme kaleminde tebellüğ edebilir ve yalnızca işverene tebligat için tebliğ gideri yatırmakla da yetinebilir.

Kanun (İş K. m. 21, V), işe iade başvurusu yönünden ayrıca ve açıkça bir şekil şartı getirmediğinden, başvuru, yazılı veya sözlü olarak yapılabilir. Ancak, ispat açısından yazılı başvuru yapılması önem arz eder. Uygulamada, uyumsuzluğu en aza indirmek amacıyla işverene noter aracılığıyla tebligat yapılması tercih edilmektedir.

On iş günlük süre yönünden kanımca önemli olan, işçinin başvurusunu on iş günü içinde yapmasıdır ve bunun için işçinin, örneğin no-

terden on iş günü içinde ihtarname göndertmesi yeterlidir; noter ihtarnamesinin işverenin eline on iş günü bittikten sonra geçmesi, işçi aleyhine değerlendirilemez¹¹. Hatta kanımca, işçinin işe iade başvurusunu noter kanalı ile değil de, iadeli taahhütlü mektupla yapması halinde de postadaki gecikmeden işçi sorumlu tutulmamalıdır. Nitekim, Yargıtay da yeni bir kararında, “işe iade yönündeki başvurunun 10 iş günü içinde işverene bildirmesi gerekmele birlikte tebligatın postada gecikmesinden işçinin sorumlu olması düşünülemez” demektedir¹².

Kesinleşen mahkeme kararının işe iade talebine eklenmesi, karar kendisine henüz tebliğ edilmeyen işverenin de kararı görmesi bakımından bir kolaylık sağlarsa da; bu konuda herhangi bir yasal zorunluluk bulunmadığından, kesinleşen kararın talebe eklenmemesi ve işverene verilmemesi, talebi geçersiz hale getirmez¹³. Bu yönde açık tavır takınan Yargıtay’ın görüşünü doğru bulmaktayım.

İşe iade talebi için, işçinin bizzat başvurusunun zorunlu olup olmadığına gelince:

Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu’na (m. 62) göre, kanunların özel yetki verilmesine bağlı kıldığı hususlar dışında vekâlet, hüküm kesinleşinceye kadar davanın takibi için gerekli her türlü işlemlerin yapılması ve hükmün icra edilmesi yetkilerini içerir. Aslında bu durum avukat için aynı zamanda bir yükümlülüktür¹⁴. Çünkü avukatın aksi kararlaştırılmadıkça, üstüne aldığı işi sonuna (icra aşaması neticeleninceye) kadar takip etme zorunluluğu vardır.

Avukat vekâletnamesinde özel yetki verilmesine bağlı tutulan hususlar, başta HUMK m. 63 hükmü olmak üzere mevzuatta açık olarak belirtilmiştir¹⁵.

Keza, vekil ile takip edilen işlerde tebligat vekile yapılır (Tebliğat K. m. 11). Doğrudan doğruya asıla (müvekkile) yapılması gereken tebliğ halleri de kanunlarda açıkça gösterilmiştir¹⁶. Bu kural, işe iade davaları bakımından da geçerlidir. Nitekim, somut olayda da, kesinleşen işe iade kararının, davacı asıl olan işçiye değil, davayı takip eden avukata tebliğ edildiği görülmektedir.

Hukukî niteliği itibarıyla, işe iade davası bir

İşe iade davasının kabulü halinde mahkemenin verdiği kararda, “işçinin işe iadesi”nin yer almakta oluşu, işe iade davasını bir eda davası haline getirmez.

tespit davasıdır¹⁷. İşe iade davasının kabulü halinde mahkemenin verdiği kararda, “işçinin işe iadesi”nin yer almakta oluşu da, işe iade davasını bir eda davası haline getirmez. Çünkü işverenin, işçiyi işe iade edip etmeme serbestisi vardır ve işveren, İş K. m. 21’de öngörülen işe başlatmama tazminatını ödeme yolunu seçebilir ve işçiyi işe iade etmeyebilir¹⁸.

Bu sebeple, işe iade davası sonucunda alınan (tespit hükmünü içeren) ilâmın, ilâmlı icraya konu edilebilmesi mümkün değildir¹⁹. Buna karşılık işe iade davasının, bilinen (sıradan) bir tespit davasından farklı yanı, davayı kazanan işçinin işe iade edilmemesi halinde tazminat alabilmesinin bazı şartların gerçekleşmesine bağlı olmasıdır. Bu şartlardan biri de, yukarıda açıklandığı üzere, kesinleşen karar üzerine işverene başvurup işe iade talebinde bulunmaktır; işe iade talebinde bulunulmazsa, fesih geçerli hale gelir (İş K. m. 21, V).

İş K. m. 21’in düzenlemesi çerçevesinde, işe iade davasını kazanmak yetmez; bu konudaki kesin kararın tebliğinden on iş günü içinde yapılacak olan işe iade başvurusu aşamasını da, bu davanın ayrılmaz bir parçası olarak değerlendirmek gerekir. Bu açıdan, işe iade davasının birbirine bağlı üç aşamadan oluşan bir dava olduğunu söylemek mümkündür: Birinci aşama, mahkemenin feshin geçersizliğine ve işe iadeye karar vermesi; ikinci aşama, karar kesinleştikten sonra işçinin on iş günü içerisinde işe başlamak için işverene başvurusu; üçüncü aşama, işverenin işçiyi işe başlatma iradesini işçiye ulaştırması (veya işe başlatmayarak tazminat ödemesi)²⁰. Bu nedenlerle, işe iade davasını açan vekilin yetkisinin (ve hatta aldığı vekâlet görevini -icra aşaması dahil- sonuna kadar takip yükümlülüğünün), işe iade başvurusunu da kapsamı gerektiği kanısındayım (HUMK m. 62’ye kıyasen).

Bu yüzden, vekili (avukatı) aracılığıyla işe iade davası açan işçinin, işe iade başvurusu da dahil olmak üzere bu konudaki yetkilerin tümünü vekile (avukata) verdiği kabul edilmiştir. Aksinin kabulü, işçiyi, dava açmak için ihtiyaç duyarak atadığı vekilinin bu konudaki hukukî yardımından yoksun kılar. İşe iade başvurusunun, somut olayda olduğu gibi Yargıtay nezdinde dahi tereddütlere neden olan, teknik hukukî özelliklerinin bulunduğu ve on iş günü gibi kısa bir süre içinde usulüne uygun başvurumama halinde işe iade ile ilgili hakların yitirileceği hususları göz önüne alınır, vekilin bu konudaki hukukî yardımının önemi daha iyi anlaşılacaktır. Aksine düşünüşün, iş hukukunun temel ilkesi olan “işçi lehine yorum” ilkesine uygun olmadığı da kolaylıkla söylenebilir.

İşe iade davası, kişiye sıkı sıkıya bağlı bir hak olarak değerlendirilemez. Çünkü bu dava da, idarî yargıda örneklerine sıkça rastlanılan

lar, ilgili kişi istemedikçe (onun rızası hilafına) yasal temsilci gibi başka kişiler tarafından talep ve dava edilemeyen haklardır. Buna karşılık, hakkın sahibi kişi isterse, bu hakları bizzat kendisi kullanabileceği gibi (işin niteliği gereği yasaklanmadıkça), vekili aracılığıyla da kullanılabilir. Nitekim, somut inceleme konusu Yargıtay Kararının karşı oy yazısında da belirtilen boşanma davası örneğinde olduğu gibi, kişiye sıkı sıkıya bağlı olan bir kısım hakların vekil (avukat) aracılığıyla açılan dava yolu ile kullanılması mümkündür. Bu sebeple, işe iade davası veya işe iade başvurusu, kişiye sıkı sıkıya bağlı bir hak olsa dahi, işçi bu hakkının bizzat değil de bir avukat eliyle kullanılmasını tercih etmişse, işçinin iradesine uymak gerekir.

Kararın karşı oy yazısında yer alan, “iyiniyetli işverenlerin, çoğunlukla ilâmın infazının gereği olarak işçiyi hemen ve derhal eski işine başlatmak davranışında bulunabileceği, bu ne-

“İşe iade davası” veya “işe iade başvurusu” bir an için kişiye sıkı sıkıya bağlı bir hak olarak kabul edilse dahi, işçinin bu yetkisini bir avukat eliyle kullanmasını engelleyen hiçbir hukukî neden ve gerekçe bulunmamaktadır.

idarenin görevden alma (uzaklaştırma) işleminin iptali davasına paralel bir davadır ve bu tür davaların kişiye sıkı sıkıya bağlı olduğu konusunda öğretide ve üst mahkemeler uygulamasında bir eğilim bulunmamaktadır.

İşe iade davasının ayrılmaz bir parçası olduğunu değerlendirdiğim, “işe iade başvurusu”nu da kişiye sıkı sıkıya bağlı bir hak olarak nitelendirememekteyim. Çünkü, yukarıda da belirttiğim üzere işçi, vekili aracılığıyla işe iade davasını açtırmakla, davayı kazandıktan sonra kesinleşen kararın tebliğinden sonraki aşama olan işe iade başvurusu yapma yetkisini de vekile vermiş olmaktadır.

Hal böyle olmakla birlikte, “işe iade davası” veya “işe iade başvurusu” bir an için kişiye sıkı sıkıya bağlı bir hak olarak kabul edilse dahi, işçinin bu yetkisini bir avukat eliyle kullanmasını engelleyen hiçbir hukukî neden ve gerekçe bulunmamaktadır. Kişiye sıkı sıkıya bağlı hak-

denle işçinin o an işyerinde hazır bulunmasının son derece menfaatine olacağı” yönündeki ifadeler, bazı istisnaî hallere özgü olarak kısmen yerinde olmakla birlikte; bu açıklamalardan yola çıkılarak, işe iade başvurusunun mutlaka bizzat işçi tarafından yapılması gerektiği (ve bu nedenle, avukat eliyle işe iade başvurusunun yapılamayacağı) sonucuna (kuralına) varılmasını yerinde bulmamaktayım.

Bu noktada sağlıklı sonuca varabilmenin yolu, Kanunun (İş K. m. 21) kurgusunu gözden uzak tutmamaktan ve hayatın olağan akışını dikkate almaktan geçmektedir.

Kanunun kurgusuna göre; işe iade davasını kazanan işçi (veya vekili), bu kararın kesinleşmesinin kendisine tebliğinden itibaren (on iş günü içinde) işverene başvurarak işe iade edilmesini istemek zorundadır (İş K. m. 21, V) ve bu talep üzerine işverenin bir aylık süresi vardır (İş K. m. 21, D).

Hayatın olağan akışı çerçevesinde, bu hükümün uygulanmasında; işveren, kendisine tanıyan bir aylık süre içerisinde işçiyi işe başlatmak isterse (böylece, tazminat ödememe yolunu tercih ederse), işçiye uygun bir süre önce²¹ (ispat açısından yazılı -tercihan noter eliyle-) çağrı yapacak, belirttiği gün ve saatte, işçinin işyerinde hazır bulunmasını isteyecek; çağrıyı alan işçi de belirtilen gün ve saatte işyerinde bizzat (şahsen) hazır olacaktır²².

Bu noktada, karşı oy yazısında belirtildiğinin aksine, işçinin işyerinde bizzat (şahsen) hazır olması gereken zamanın, işe iade başvurusunu yaptığı zaman değil, işverenin çağrısı üzerine hazır bulunması gereken zaman olduğunun altını çizmek isterim.

Bir an için karşı oy yazısı çerçevesinde işçinin, işe iade başvurusunu yaptığı anda bizzat hazır bulunmasının gerektiği kabul edilir ve ancak işveren, işe iade konusunda Kanunun (İş K. m. 21, D) kendisine tanıdığı bir aylık süre içerisinde karar vereceğini bildirir (yani, işçiyi hemen işe almaz) ise, işçi boş yere zaman ve masraf yaparak işyerine gelmiş olur. Zaman ve masraf yanında, işçinin, sırf işverenin kendisini hemen işe alacağı ümidiyle işe iade başvurusunu bizzat yapması ve fakat işverenin bu konuda bir aylık süresinin bulunduğunu bildirek işçiyi hemen işe başlatmamasının “psikolojik” sonuçlarının da gözden uzak tutulmaması gerektiği kanısındayım. İşçinin işverenin kendisine hemen işe alacağı varsayımıyla işe iade başvurusunu bizzat yapmasının aranması; eğer abartı değilse, işçiyi, “işverenin insafı”na terk eden bir anlayıştır. Oysa çağdaş olanı, işçinin işe iade başvurusunu bizzat veya avukatı aracılığıyla yapması ve bu konuda işverenin çağrısını beklemesidir ki, Kanun (İş K. m. 21, D) işverenin işe başlatmama tercihini (önemli tutardaki) tazminat ödemesine dönüştürmektedir.

Altını çizip vurgulayarak belirtmek gerekirse; işçi, işe iade başvurusunu bizzat yapmak zorunda olmamasına (ve bu başvuruyu isterse vekili aracılığıyla yapabilmesine) rağmen, işverenin çağrısı üzerine işe başlamak üzere şahsen (bizzat) gelmek zorundadır. İşçinin çağrı üzerine bizzat gelmeyip vekilini (avukatını)

göndermesi, hukukî sonuç doğurmaz. Çünkü iş sözleşmesinin gereği olarak, işçinin işi bizzat yapmak zorunluluğu vardır²³.

İşçi gelirse, işe başlatılacaktır; bunun hukukî sonucu, iş sözleşmesinin feshedilmemiş gibi devam etmesidir. Bu durumda işçi, yeni işe giren bir işçi olarak nitelendirilmeyecek; ücreti ve sosyal hakları, geçersiz sayılan fesihden itibaren işe başlatıldığı tarihe kadar işyerinde yürürlüğe giren zamlardan yararlanmış gibi belirlenecektir. Buna paralel olarak, işverenin de tazminat ödemesi söz konusu olmayacaktır²⁴.

İşçi, işverenin usulüne uygun olarak yaptığı çağrısına rağmen, geçerli bir mazereti olmaksızın gelmezse veya gelip de işe başlamazsa, fesih geçerli hale gelir ve işveren işe başlatmama tazminatını ödemekten kurtulur²⁵.

Öte yandan, karşı oy yazısında belirtilen görüşün aksine, yukarıdaki gerekçelerle ve özellikle açık bir kanun hükmüne dayanmadığı için, işe iade başvurusunun vekâletnamede özel yetki verilmesini gerektiren hallerden (bkz. HUMK m. 63) biri olmadığını düşünmekteyim.

Sonuç olarak;

İşe iade davasını kazanan işçinin, kararın kesinleşmesinden sonra işe iade başvurusunu bizzat veya işe iade davasını takip için vekâletname verdiği vekili (ve hatta yalnızca işe iade başvurusu için vekâletname verdiği avukatı) aracılığıyla da yapabileceği kanısında olduğumdan, çoğunlukla verilmiş bulunan Yargıtay kararının isabetli olduğunu değerlendirmekteyim²⁶.

DİPNOTLAR

- 1 Bkz. İş Kanunu Tasarısı ve Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporu (1/534), TBMM Dönem: 22, Yasama Yılı: 1 (S. Sayısı: 73).
- 2 “İş güvencesi” kavramı hakkında bkz. Savaş Taşkent, İş Güvencesi ve Yeni yasal Düzenleme, Ankara 2002; Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı, İş Güvencesi. Kurumu ve İşe İade Davaları, İstanbul 2005; Sarper Süzek, İş Hukuku, İstanbul 2005, s. 430 vd.; Hamdi Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, Ankara 2008, s. 703 vd.
- 3 Süzek s. 430.
- 4 Örneğin yargılama hukuku bakımından bkz. Ejder Yılmaz, İşe İade Davalarında Yargılama Usulü İle İlgili Özellikler (Sicil, İş Hukuku Dergisi, 2006/4 s. 20-31); Muhammet Özekes, İş Kanununun 20. ve 21. Maddelerinin

- Medeni Yargılama ve İcra Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi, 75. Yaş Günü İçin Prof. Dr. Baki Kuru Armağanı, Ankara 2004, s. 479-514.
- 5 Bkz. örneğin: Osman Güven Çankaya/Cevdet İlhan Günay/Seracettin Göktaş, Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Ankara 2006; Özkan Ertekin, Açıklamalı İçtihatlı İş Güvencesi Hukuku, İşe İade Davaları, Ankara 2005. Bektaş Kar, İş Güvencesi ve Uygulaması (2008 Yılı Emsal Kararları İle), Ankara 2009.
- 6 Bilindiği gibi “iş günü” kavramı, “takvim günü” kavramından farklıdır. İş günleri hesap edilirken, resmî çalışma (tatil) günleri (bkz. 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun) dikkate alınmaz.
- 7 Bkz. Ejder Yılmaz / Tacar Çağlar, Tebligat Hukuku, Ankara 2007, s. 134 vd.
- 8 İşçinin, kararın kesinleşmesinden önce işverene yaptığı işe iade başvurusu, kesinleşmeden sonra yapılacak olan (İş K. m. 21, V) işe iade başvurusunun yerine geçmez (Çankaya/Günay/Göktaş, s. 258). Ancak, işçinin zamanından önce ve hatta dava devam ederken işverene başvurması halinde işverenin onu işe iade etmesi mümkündür (Çankaya/Günay/Göktaş, s. 256-257). Yargıtay bu gibi durumlarda, aksi ileri sürülmedikçe davalı işverenin feshin geçerli bir sebebe dayanmadığını kabul ettiği şeklinde değerlendirilmesi gerektiği görüşündedir (örneğin: 9. HD 2.2.2005, 31714/ 2889).
- 9 Bkz. Yılmaz/Çağlar, s. 174-179.
- 10 Kar, s. 795.
- 11 Aynı görüşte: Çankaya/Günay/Göktaş, s. 293.
- 12 9. HD 20.11.2008, 30092/31546 (Kar, s. 801-802).
- 13 Kar, s. 795.
- 14 Bkz. Semih Güner, Avukatlık Hukuku, Ankara 2002, s. 340-342; Meral Sungurtekin Özkan, Avukatlık Mesleği Avukatın Hak ve Yükümlülükleri, İzmir 1999, s. 279 vd.
- 15 Bkz. bu konuda: Baki Kuru, Hukuk Muhakemeleri Usulü, Cilt II, İstanbul 2001, s. 1281 vd.
- 16 Yılmaz/Çağlar, s. 270 vd.
- 17 Çankaya/Günay/Göktaş, s. 190-193.
- 18 Uygulamada da, çeşitli nedenlerle işverenlerin işten çıkarttıkları işçileri genellikle işe almak istemedikleri ve tazminat ödemeyi tercih ettikleri; bu arada, “atıldıkları iş yerine dönmek istememeleri” ve davaların kısa sürede sonuçlanmaması nedeniyle yeni iş bulmaları gibi sebeplerle işçilerin de işe iade davasını, işe iadeden ziyade ek tazminat aracı olarak kullandıkları gözlemlenmektedir.
- 19 Çankaya/Günay/Göktaş, s. 271-272; Özekes s. 504 vd.
- 20 Bkz. 9. HD'nin 11.7.2005 gün ve 20810/24800 sayılı Kararına, O.G. Çankaya tarafından yazılan “karşı oy” yazısı (Çankaya/Günay/Göktaş s. 294-296 dipnot 7).
- 21 Yargıtay bir kararında buradaki uygun süreyi, aynı yerde bulunan işçi için iki gün, başka yerde oturan işçi için dört gün olarak belirtmiştir (9. HD 20.11.2008, 30092/31546: Kar, s. 801-802).
- 22 Bkz. Kar, s. 803.
- 23 Bkz. bu konuda: Kazım Yücel Dönmez, İşçinin Borçları, Ankara 2000, s. 33 vd.
- 24 Çankaya/Günay/Göktaş, s. 297-298.
- 25 Bkz. bu konuda: Mollamahmutoğlu, s. 763; Çankaya/Günay/Göktaş, s. 293-295.
- 26 Bkz. Kar, s. 795. Çankaya/Günay/Göktaş (s. 290), işe iade talebinin vekilin yanı sıra, işçinin üyesi olduğu sendika aracılığıyla da ulaştırılabileceği görüşündedirler.