

**Osman Güven ÇANKAYA**

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Onursal Başkanı

# İşçinin Ölümünün, Feshin Geçersizliğinin Tespiti Davalarına Etkisi, Yargıtay'ın Yeni Görüşü

**T.C. YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ'****Esas No** : 2009/21710**Karar No** : 2009/22886**Tarihi** : 15.09.2009**ÖZET**

Feshin geçersizliğinin tespiti talebi ile dava açan ve yargılama sırasında vefat eden işçinin iş sözleşmesinin ölümü ile sona erdiği konusunda şüphe yoktur.

Ölüm olaylarına nasıl bir sonuç bağlanacağı yasanın belirtilmediğinden yasal boşluğu doldurmak yargıcın görevidir. İşçi ölmeseydi ne tür davranışına üstünlük tanınacak idiyse, öngörülen bu davranışa hukuki sonuç bağlanmalıdır.

Ölen işçi tarafından açılan feshin geçersizliğinin tespiti davasını mirasçıların devam

ettirmeleri halinde boşta geçen 4 aya kadar ücret ve diğer hakları hüküm altına alınmalıdır.

**DAVA**

Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkemece, davacının yargılama sırasında ölmesi sebebiyle konusuz kalan işe iade ve işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücretleri hakkında karar verilmesine yer olmadığına dair karar verilmiştir.

**KARAR**

**1-)** Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının temyiz itirazları yerinde değildir.

**2-)** Davacının temyizine gelince:

Davacı işçi feshin geçersizliğinin tespiti

ti ile işe iadesi isteğinde bulunmuş, davalı işveren feshin geçerli nedene dayandığını savunmuştur.

Yargılama sırasında davacı işçi ölmüş, mirasçıları davaya devam etmişlerdir.

Mahkemece, yapılan yargılama sonunda feshin geçerli bir nedene dayanmadığı yönünde karar vermiş ancak, davacı işçi ölmüş olmakla işe iade ve işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süreye ait ücret istekleri yönünden davanın konusuz kaldığından söz edilerek karar verilmesine yer olmadığına şeklinde hüküm kurulmuştur.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, somut olay yönünde uyulan bozma ilamına uygun yapılan araştırmaya göre davacı işçi yönünden fesih için geçerli bir nedenin bulunmadığı belirlenmiş olup, somut olayın özelliği dikkate alındığında mahkemenin bu yöndeki kararı dosya içeriğine de uygundur.

Öte yandan, iş sözleşmesinin işçinin ölümü ile sona (BK. m.347/1) erdiği konusunda bir kuşku bulunmamaktadır.

İşçinin ölümü halinde kıdem tazminatının mirasçılara geçtiği (İş Kan.14) de bir gerçektir. O halde dava konusu haklar irdelemelidir.

Türk Medeni Kanunu'nun 599. maddesine göre Kanunda öngörülen ayrık durumlar saklı kalmak üzere mirasçılar miras bırakanın alacaklarını doğrudan doğruya kazanırlar.

Davacı işçinin iş sözleşmesi 1.12.2006 tarihinde işyerinde yapılan ve alt işveren uygulamasına gidilmesi nedeniyle feshedilmiştir. Dava 13.12.2006 tarihinde açılmıştır. Davacı yargılama sırasında ölmüştür.

Davacı davayı açmayla işe iade iradesini belirtmiştir. Amaç, işe iade edilmek ve edilmemesi halinde akçalı haklardan yararlanmaktır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesinin üçüncü fıkrasında belirtilen dört aya kadar boşta geçen süreye ilişkin ücret ve diğer haklar işverenin işe başlatma veya başlatmaya bağlı bir sonuç değildir.

Ölüm olgusu bir hukuki ilişkide aleyhe olarak yorumlanmamalıdır. İşçi ölmeseydi, ne tür davranışına üstünlük tanınacak idiyse, öngörülen bu davranışa hukuki sonuç bağlanmalıdır. Öte yandan bir yasa yorumlanırken yasanın konuluş amacı dikkate alınmalıdır. Yasadaki işe iade hükümleri işçinin işe iadesini amaçlamıştır. Ölüm olaylarına nasıl bir sonuç bağlanacağı yasadaki belirtilmediğine göre bu boşluğu doldurmak yargıcın görevidir. (TMK m.1/II). Yargıç burada kanun koyucu olarak davranmalıdır.

Davacı işe iade davasını açarken feshin geçerli bir nedene dayanmadığını iddia etmiştir. Geçersiz fesih var ise ölüm tarihine kadarki boşta geçen süre ücretine yasal 4 aylık sınırlama dikkate alınarak hükmetmelidir. Böyle bir sonuç genel olarak Yasanın amacına da uygundur. Aksi halde işverenin haksız davranışı işçinin ölümü nedeniyle karşılıksız kalmaktadır. Bu durum da adalet duygusunu incitir.

Geçerli nedene dayanmayan feshin tespitiyle yetinilmesi, ölen işçinin mirasçıları yönünden hiçbir imkân sağlamayacaktır. Oysa konu, sosyal güvenlik haklarını da ilgilendirmektedir. Dört aya kadar ücret ve diğer haklar yönünden sosyal güvenlik kurumuna prim yatırılması ve ölen işçinin mirasçılarının buna göre sosyal güvenlik haklarından buna göre yararlanması gerekir.

İşe iade yargılaması sırasında işçinin ölümü daha önce dairemiz önüne uyuşmazlık olarak gelmiş ve işçinin ölümü sebebiyle işe başlama yönünde başvuruda bulunmasının imkansız olduğu gerekçesiyle boşta geçen süreye ait ücret isteklerinin reddine karar verilmiştir. (Yargıtay 9.H.D. 6.11.2006 gün 2006/20109 E., 2006/29326 K.).

Konu, temyize konu olayda dairemizce bir kez daha etraflıca değerlendirilmiş ve yukarıda belirtilmiş gerekçelerde işe iade yargılaması sırasında ölen işçi yönünden dört aya kadar boşta geçen süreye ait ücret ve diğer haklara dair isteğinin kabulüne karar vermek gerekmiştir.

Böyle olunca işçinin ölümü feshi izleyen 4 ay geçtikten sonra gerçekleşmiş olmakla, ölen işçinin mirasçılara 4 aylık süre için boşa geçen süreye ait ücret ve diğer hakların ödenmesi gerekir. Mahkemece davanın kısmen kabulü yerine reddine karar vermesi hatalı olup, 4857 sayılı İş Yasasının 20/3 maddesi uyarınca dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

## HÜKÜM

Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

**1-)** Mahkemenin kararının bozularak ORTADAN KALDIRILMASINA,

**2-)** Feshin geçerli nedene dayanmadığının TESPİTİNE,

**3-)** Davacı işçi yargılama sırasında ölmüş olmakla işe iade ve işe başlatmama tazminatı istekleri konusuz kalmakla bu yönlerden KARAR VERİLMESİNE YER OLMADIĞINA,

**4-)** Boşa geçen süreye ait 4 aylık süre için ücret ve diğer haklarının davalıdan alınarak davacı ölen işçinin MİRASÇILARINA VERİLMESİNE,

**5-)** Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

**6-)** Davacının yapmış olduğu 60 TL yargılama giderinin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

**7-)** Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 575 TL ücreti vekaletin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

**8-)** Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde ilgisine iadesine,

Kesin olarak 15.9.2009 tarihinde oyçokluğu ile karar verildi.

## KARŞI OY

Davacı işçi, işten çıkarılma nedeninin geçerli olmadığı ileri sürerek, feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iadesini talep etmiştir.

Yargılama sırasında davacı işçi ölmüş olduğundan mirasçuları davaya katılarak davayı sonuçlandırmışlar mahkemece, işçinin

işten çıkarılma nedeninin geçerli bir nedene dayanmadığına ancak, davacının ölmesi nedeniyle işe iade ve işe başlatmama tazminatı ve boşa geçen süreye ait ücret talepleri yönünden bir karar verilmesine yer olmadığına karar verilmiştir.

İş sözleşmesi, çalışma gücünü karşı tarafın emrine, o şahsa bağımlı şekilde ve bir bedel karşılığında vermeyi kabul eden bir sözleşmedir.

İş sözleşmeleri, işçinin kişiliği ve nitelikleri nazara alınarak işverenle yapılan sözleşmelerdir. Bu nedenle işçinin ölümü ile sözleşme sona erer. (BK. 347/1). Bu durumda iş görme borcu mirasçılara geçmediği gibi, görülmekte olan dava yönünden kesinleşmiş maddi bir alacak da oluşmadığından mirasçuları herhangi bir hak talep edemezler.

Mirasçuları ilgilendiren davalar ölüm sonucunda mirasçılara geçen alacaklara ilişkin davalardır.

İşe başlamayı isteme hakkı ise kişiye sıkı sıkıya bağlı haklardandır. Bu hak kişinin ölümü ile son bulur. Ölenin mirasçuları tarafından istenemez. Zira sağlığında kullanılmayan haklar mirasçuları tarafından kullanılamaz. Bu itibarla dava devam ederken işçinin ölümü halinde mirasçılar 4 aylık ücret talebinde bulunamazlar.

Zira İş Kanunu'nun 21. maddesinin 5. fıkrasının açık hükmü boşa geçen süreyle ilgili ücrete hak kazanabilmenin şartı, kesinleşen işe iade hükmünün tebliğinden itibaren 10 iş günü içinde işçinin işe başlamak için işverene başvurması gerekir. İşçinin ölümüyle anılan başvuru imkânsız hale geldiğinden boşa geçen süreyle ilgili ücret hakkında karar verilemez.

Diğer bir deyişle mirasçılar işçinin yerine işe başlamak için başvuramazlar. Diğer taraftan işçi iş sözleşmesinin feshinden de sonra bir aylık dava açma süresinde ölmesi halinde de mirasçılar ölen işçi yerine işe iade davası açamazlar.

Dava konusu olayımızda da dava görülürken, davacı işçi ölmüş olması nedeniyle

işverene başvurması imkansız hale geldiğinden, yukarıda açıklanan nedenler ve dairemizin şimdiye kadarki uygulamaları da nazara alındığında anılan mahkeme kararının onanması görüşünde olduğumdan, çoğunluğun kararın bozulması görüşüne katılmıyorum. 15.9.2009

Üye Sami ÖZFIRAT

### KARŞI OY

Feshin geçersizliği davalarında üç aşama mevcuttur. Birincisi; mahkemenin feshin geçersizliğine karar vermesi, ikincisi; karar kesinleştikten sonra işçinin on işgünü içerisinde işe başlamak için işverene başvurması, üçüncüsü; işverenin işçiyi işe başlatma iradesini işçiye ulaştırmasıdır. (B. Kar, İş Güvencesi ve Uygulaması, s.809).

4857 sayılı İş Kanununun 21. maddesine göre mahkemece feshin geçersizliğine karar verildiğinden, işçi kesinleşen kararın tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvurmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur. Buna göre işçinin işe başlatmama tazminatı ile çalıştırılmadığı en çok dört aylık ücret ve diğer haklara hak kazanması için kesinleşen işe iade kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvurmak zorundadır. Aksi halde, işverence yapılmış olan fesih geçerli hale gelir.

Yüksek Dairenin son yıllarda kararlılık

kazanmış görüş ve uygulamalarına göre, işçinin kesinleşen mahkeme kararından sonra işverene işe başlamak için başvurması tek başına yeterli görülmemektedir. İşçinin işe iade yönündeki başvurusu samimi olmalıdır. İşçinin gerçekte işe başlamak niyeti olmadığı halde, işe iade davasının sonuçlarından yararlanmak için yapmış olduğu başvuru geçerli bir işe iade başvurusu olarak değerlendirilemez. Başka bir anlatımla, işçinin süresi içinde işe iade yönünde başvurusunun ardından, işverenin daveti üzerine işe başlamamış olması halinde, işçinin gerçek amacının işe başlamak olmadığı kabul edilmelidir. (Dairemizin 14.10.2008 gün ve 2007/29383-2008/27243 sayılı kararı).

Somut olayda davacı işçi yargılama sırasında ölmüş olduğuna göre işe başlamak için işverene başvurması imkansız hale gelmiştir. İşe başlatılma talebi insani bir hak olup mirasçılar tarafından kullanılması mümkün değildir. Yasal düzenleme ve Dairemizin yukarıda açıklanmaya çalışılan uygulamaları göz önüne alındığında yargılama sırasında vefat eden işçinin, dava açmakla işe iade iradesini belirttiği amacın işe iade edilmek ve edilmemesi halinde akçalı yararlanmak olduğu gerekçesiyle, davaya devam eden mirasçılar yararına 4 aya kadar boşa geçen süre ücretine hükmedilmesi yönünden yerel mahkeme kararının bozulmasına ilişkin sayın çoğunluğun görüşüne katılmıyorum. 15.9.2009

Üye Ömer Hicri TUNA

## 1. İNCELEME KONULARI

1475 sayılı İş Kanunu'na 15 Ağustos 2002 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 4773 sayılı Kanun'la iş güvencesine ilişkin hükümler eklenmiş ve bu değişiklik 15 Mart 2003 tarihinde yürürlüğe girmiş, kısa bir süre sonra da 4857 sayılı halen yürürlükte bulunan İş Kanunu 22

Mayıs 2003 tarihinde kabul edilmiş ve 10 Haziran 2003 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe konmuştur. Türk iş hukukuna feshin geçersizliği kavramı ve işe iade davaları anılan bu yasalarla girmiş, iş hukukunun en çok tartışılan, uygulamada en fazla dava konusu olan çekişme konuları olmuştur.

Karar değerlendirmesi kapsamında kalacak

olan bu incelememizde, iş güvencesini düzenleyen 4857 sayılı Yasa'nın 18-21. maddelerini açıklama gereği duyulmamıştır. Yeri geldiğinde ilgili yasa hükümlerine değinmekle yetinilecektir.

Çıkacak ihtilaflara sağlıklı çözüm getirebilmenin en önemli ve öncelikli koşulu işveren tarafından hizmet akdi geçerli nedenlerle feshedildiği bildirilen ve bilahare ölen, 4857 sayılı Yasa'nın iş güvencesi hükümlerinden yararlanma durumunda olan işçinin hizmet akdinin hangi tarihte, kim tarafından ve ne şekilde sona erdirildiğinin saptanmasıdır. Bunu da farklı aşamalara göre incelemek gerekir.

## 1. İşverenin Öneli Fesih Yoluna Başvurması

İşveren tarafından öneli fesihte bulunulması halinde fesih iradesi işçiye ulaşmakla önel süresi işlemeye başlar ve önel süresi sonunda hizmet akdi sona erer. Bu konuda doktrinde ve yargı kararlarında istikrarlı bir uyum mevcuttur. Önel süresi içerisinde hizmet akdi ve tarafların akitten doğan yükümlülükleri devam eder. Önel süresi sona ermeden başka bir anlatımla işverenin feshi gerçekleşmeden işçinin vefatı halinde, iş sözleşmesi işçinin ölümüyle sona erer. Bu gibi durumlarda 4857 sayılı İş Yasası'nın 18-21. maddelerinin uygulanma olanağı bulunmamaktadır. İşçi, fesih bildiriminden tebliğ tarihinden itibaren bir ay içerisinde (4857 sayılı Yasa'nın 20/1. maddesi gereği), ancak önel süresi içerisinde feshin geçersizliği davası açmış, fakat önel süresi sona ermeden ölmüşse, iş sözleşmesi ölümle sona erdiğinden (işverenin feshi, önel süresi ölüm tarihinde dolmadığı için gerçekleşmediğinden), ölen işçilerin mirasçılarının böyle bir davayı yürütmelerinde hukuki bir yararları mevcut değildir. Ölen işçinin açtığı feshin geçersizliği davasının mirasçılarca yürütülmesi halinde davanın reddi gerekir. Mirasçılar ödenmemişse ölüm sebebiyle feshin sonucu doğan kıdem tazminatını, ölüm tarihine kadar hizmet akdinden doğan ve mirasçılara geçen işçilik alacaklarını talep ve ayrı bir davaya konu yapabilirler. Mirasçılar ihbar tazminatı isteyemezler.

## 2. İşverenin Feshinin Gerçekleşmesinden Sonra İşçinin Ölümü Hali

### a. İşçinin Ölümü Bir Aylık Dava Açma Süresi Dolmadan ve Dava Açılmadan Gerçekleşmiş İse

Konunun 4857 sayılı Yasa'da düzenlenen iş güvencesi sistemine göre çözümlenmesi gerekir. İş ilişkisinde işçinin kişiliği önemlidir. İşe başlamak için başvuru, işe başlama veya başlamama; hayattaki bir işçi için söz konusu olabilir. İşçinin şahsına bağlı olan bu konularda mirasçılarının feshin geçersizliği davası açmaları mümkün görülmemiştir. Doktrinde de bu görüş benimsenmektedir.<sup>2</sup>

İşverenin geçerli nedenlerle yaptığı feshin geçersizliğinin tespiti davasının açılması mümkün olmayacağından ve feshin geçersizliği de askıda bulunduğu bir tarihte ölen işçinin iş sözleşmesinin ölüm nedeniyle sona erdiğinin kabulü de mümkün olmadığından, akdin işverence geçerli nedenlerle sona erdirildiği sonucuna varılmalıdır. Böyle olunca mirasçılar geçerli nedenlerle feshin sonucu olan iş akdinin işveren tarafından feshin gerçekleştirildiği tarihte doğan ihbar ve kıdem tazminatını talep ve konusu yapabilirler.

### b. İşçinin Ölümü Feshin Geçersizliği Davası Açıldıktan, Ancak Dava Sonuçlanmadan Gerçekleşmişse

Burada öncelikle işverenin geçerli nedenlerle fesih iradesinin işçiye ulaştığı tarihte feshin gerçekleşip gerçekleşmediği, feshin geçersizliğinin tespiti davası açılması, feshin geçersizliğine karar verilmesi ve işçinin 10 günlük sürede işe başlamak için işverene başvurması halinde fesih ile başvuru arasında geçen sürede hizmet akdinin askıda sayılıp sayılamayacağı, açıklıktan uzak olan "feshin geçersizliği"nin ne anlama geldiğinin tespiti iş güvencesi hükümlerinin uygulanması bakımından önem taşımaktadır.

Anılan sürelerde iş sözleşmesinin askıda bulunduğu, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin önceki yıllardaki bazı kararlarda benimsenmiş, ancak doktrinde bu kararlar genellikle eleştirilmiştir.

Gerçekten açıklanan dönemi iş sözleşmesinin askıya alınması ilkeleriyle açıklamak çok zordur.

Bu durumda işverenin feshinin askıda kaldığı düşüncesi geliştirilmeyse çalıştırılmış ancak bunun da uyumsuzluklara tam bir çözüm getirmeyeceği görülmüştür.

Kanunda kullanılan “feshin geçersizliği” ifadesi doktrinde bir görüşe göre feshin iş sözleşmesi üzerinde hüküm ve sonuç doğurmaması, sözleşmenin aynen devam etmesi anlamını taşımamaktadır. Feshin geçersizliği sözü 4857 sayılı Yasa'nın 25. maddesinde açıklanan haklı nedenlerle feshin hukuki sonuçları ile buradakilerin ayırt edilmesini sağlamak amacıyla feshin kanuna aykırılığını belirtmek amacıyla kullanılmıştır.<sup>3</sup> Benzer bir görüşe göre kullanılan ifadeye rağmen kanun hükmünün, tam bir geçersizlik yaptırımını getirdiği söylenemez; çünkü, geçersizlik yaptırımını fesih bildirimini geçersiz kılar, bozucu yenilik doğuran hak, iş sözleşmesi üzerinde hiçbir hüküm ve sonuç doğurmaksızın iş ilişkisi devam eder.<sup>4</sup> Aynı yöndeki bir görüşe göre de burada mutlak anlamda bir geçersizliğin söz konusu olmadığı, geçersizlik tespitinin işverene seçimlik bir hak olarak iki yönde yükümlülük getiren sonuç doğurduğu, kanunun feshin geçersiz sayılması üzerine iş ilişkisi hiç bozulmamış gibi devam edecek şekilde düzenleme getirmediği sonucuna varılmaktadır.<sup>5</sup> Ulucan'ın görüşü de bu yöndedir.<sup>6</sup>

Öğretide, kanunun feshin geçersiz sayılarak iş ilişkisinin kural olarak hiç sona ermemiş gibi devam etmesini; işverenin bunu kabul etmesi halinde de tazminat ödenmesini öngördüğü karşıt görüş olarak savunulmuştur.<sup>7</sup> Diğer bir görüş feshin geçersizliğini “işe iade” bağlamında ele almakta ve feshin geçersizliğine karar verilmesi halinde iş sözleşmesinin yargılama süresince askıda kaldığı ve İş Kanunu 66/c maddesi hükmüne uyan bu süre zarfında işverenin iş vermekte temerrüde düştüğünün kabul edilmesi yönündedir.<sup>8</sup> Doktrindeki çoğunluk görüşüne göre Kanunun öngördüğü düzenleme feshin geçersizliği noktasında işverenin işçiyi işe başlatması veya başlatmamasına göre farklılık arz etmektedir.

Farklı bir görüşe göre de Kanun, “feshin geçersizliği” ile apriori olarak feshin mutlak manada hükümsüzlüğünü murat etmemiştir. Fakat bu husus işçinin işe başlatılıp başlatılmaması esasına değil işçinin feshin geçersizliğine karar verilmesi halinde Kanunda öngörülen süre içinde işverene başvuruda bulunup bulunmaması esasında ele alınması gereken bir durumdur. Gerçekten de mahkemece veya özel hakem tarafından feshin geçersizliğine karar verilmiş olsa bile, işçinin Kanunda öngörülen süre içinde işverene başvurmaması halinde fesih geçerli sayılır ve işveren sadece bunun sonuçlarından sorumlu olur (md.21/5). Buna göre, işçinin başvuracağı ana kadar geçersizliğin hükmü askıdadır; başvuruyla birlikte geçersizliğine karar verilen fesih hükümsüz hale gelerek iş sözleşmesi hiç feshedilmemiş gibi bir durum ortaya çıkar. Buna karşılık işçi süresi içerisinde başvuruda bulunmamışsa, geçersizliğine karar verilen fesih geçerli bir fesih olarak hüküm doğurmuş olur ve sözleşme fesih tarihi itibarıyla sona ermiş bulunur. İşçinin süresi içinde başvuruda bulunmasına rağmen işveren tarafından işe başlatılmaması halinde ise hükümsüz hale gelen bir fesih ve bu bakımdan da iş sözleşmesinin devam etmesi karşısında işe başlatılmama yeni bir fesih olarak değerlendirilecektir.<sup>9</sup>

Kanaatimizce bu son görüş yasal düzenlemeye daha uyumlu olup hak uyumsuzluklarında daha sağlıklı bir çözüm getirebilecektir. Geçersiz feshin sonuçlarını düzenleyen 4857 sayılı Yasa'nın 21/5. maddesinde “İşçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren 10 işgünü içinde işe başlamak için işverene başvurmak zorundadır. İşçi bu süre içerisinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçlarıyla sorumlu olur” hükmüne yer verilmiştir. Maddenin bu açık yazılımından mahkeme ve özel hakem tarafından verilen feshin geçersizliğine dair kararın sonuçlarını doğurabilmesi için işçinin işe başlamak için bizzat işverene başvurması zorunludur. İşçinin bu yönde geçerli bir başvurusunun bulunup bulunmadığının tespiti bir çok uyumsuzlukların çözümü yönünden önem arz etmektedir. İşçinin usulüne uygun işe başlama

başvurusu mevcut değilse, mahkeme veya özel hakem tarafından verilen feshin geçersizliği kararı bir sonuç doğurmayacak feshin geçersizliği davası hiç açılmamış gibi iş sözleşmesinin işveren tarafından geçerli nedenlerle sona erdirildiği kabul edilerek doğacak hukuki uyumsuzluklar çözümlenecektir.

Feshin geçersizliği kararı kesinleştikten sonra işçinin işverene işe başlamak için usulünce başvurması halinde, başvuru tarihinde feshin geçersizliği kararı sonuçlarını doğuracak, işverenin feshi geçersiz fesih sayılacak ve işçinin işe başlama başvuru tarihi itibarıyla iş sözleşmesi hiç feshedilmemiş gibi devam edecektir. Fakat bu tarihte işçinin fiilen işe başlaması söz konusu olmadığından iş sözleşmesinin askıda bulunma hali gündeme gelecektir. Bir aylık süre içerisinde işçi işe başlatılmışsa, işe başlama tarihinde askı hali sona erecek iş sözleşmesi feshedilmemiş gibi devam edecektir.

İşe başlama başvurusuna rağmen işveren tarafından bir ayın sonunda işçi işe başlatılmamış veya bir ay dolmadan işveren işçiyi işe başlatmayacağını bildirmişse bu tarihler itibarıyla işverenin yeni bir feshi gerçekleşmiş olacaktır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararlarında işçinin tazminatlarının bu tarihteki ücretlere göre belirlenip kıdem tazminatını bu tarihlere göre tavan ve faiz uygulayarak bu görüşü benimsemektedir.

Hizmet akdini askıda bulunduğu sürede veya bir ayın sonunda işçinin işe başlamaması iş sözleşmesinin işçi tarafından feshedildiği şeklinde değerlendirilmelidir. Zira işçinin işe başlama başvurusu ile işverenin feshi geçersiz hale gelip iş sözleşmesi hiç feshedilmemiş sayıldığından bu aşamadan sonra işçinin işe başlama başvurusunu geri alarak işverenin önceki geçerli nedenlerle feshine hayatiyet kazandıramaz. Zira hizmet akdinin askıda bulunduğu dönemde tarafların bazı istisnalar dışında iş sözleşmesinden doğan yükümlülükleri devam etmekte olup hizmet sözleşmesi sona ermiş değildir.

İşverenin geçerli nedenlerle işçinin iş akdinin feshettiği tarihten feshin geçersizliğine karar verilip işçinin işe başlamak için işverene başvurduğu tarihe kadar feshin geçersizli-

ğinin hükmü askıda olduğundan (bu dönemde iş sözleşmesinin askıda bulunduğu kabulü mümkün görülmediğinden) anılan tarihler arasında işçinin ölümü halinde; mirasçılardan açılan feshin geçersizliğinin tespiti davasını sürdürmeleri ve boşta geçen dört aya kadar süre ücretini talep etmeleri mümkün müdür? Yukarıda da açıklandığı gibi iş ilişkisinde işçinin kişiliği önemlidir. İşe başlamak için başvuru, işe başlama veya başlamama hayattaki bir işçi için söz konusu olabilir. İşçinin şahsına bağlı bu haklar mirasçılar tarafından kullanılamaz. Dört aya kadar ücret ve sair haklar işverenin feshinin geçersizliğinin tespitinin kesinleşmesinden sonra işçinin işverene bizzat işe başlamak için başvuru tarihinde doğar. Bu, 4857 sayılı Yasa'nın 21/5. maddesindeki açık düzenlemenin sonucudur. Dava sırasında ölen işçinin şahsa bağlı bu başvuru hakkını kullanması fiilen mümkün olmadığı gibi, bu hak mirasçılara da geçmeyeceğinden mirasçılardan dört aya kadar ücret ve sair haklar yönünden dava yürütmekte hukuki yararları bulunmamaktadır<sup>10</sup>. Ancak mahkeme masrafları ve vekalet ücreti yönünden mirasçılar isterlerse davayı sürdürebilirler. Yargıtay uzun süre bu görüşünü istikrarla sürdürmüştür (örneğin Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 30.10.2006 gün 19624-28700 s., 15.9.2006 gün 2006/20109 E., 2006/29326 K. sayılı kararları).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2009 yılında bu görüşünden döndüğünü açıklayarak incelemeye konu yaptığımız ve aşağıda detaylı olarak inceleyeceğimiz 15.9.2009 gün 2009/21710 E., 2009/22886 K. sayılı kararında feshin geçersizliği için dava açan ve yargılama sırasında ölen işçinin mirasçılarının açılan davayı sürdürüp dört aya kadar ücret ve sair hakları isteyebileceği görüşünü üçte iki çoğunlukla benimseyip görüş değiştirmiştir. Ancak daire bu kararında da dört aylık boşta geçen ücret ve sair hakların mirasçılarca istenebilmesinin gerekçesini, feshin geçersizliği davasını açan ve yargılama sonucu ölen işçi ölmeseydi ne tür davranışına üstünlük tanınacak idiyse, öngörülen bu davranışa hukuki sonuç bağlanmalıdır şeklinde düzenlemiştir. Daire bu kararında da işçinin başvurusu gerektiğini kabul etmekte, ancak öngörü ile (varsayımla) sonuca gitmektedir. Varsayımla

mahkeme kararı verilmesinin hukuk düzenlememizde yeri olmadığı düşünülmektedir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2009 yılında verdiği diğer bir kararında (2007/38730 E., 2009/7385 K. sayılı)<sup>11</sup> işçinin işe iadesi yönündeki başvurusunun samimi olmasının boшта geçen dört aya kadar ücret ve sair haklarını talep edebilmesi için gerekli olduğunu benimseyerek, işe başlamak için samimi bir başvurunun varlığını aramaktadır. İşe başlamak için hayatta olan işçinin başvurusunun samimi olup olmadığının araştırılmasını haklı olarak isteyen Yargıtay'ın ölen bir işçinin işe başlamak için başvuracağını varsayması ve bu gerekçeyle ölen işçinin mirasçılara ölen işçinin açtığı feshin geçersizliğinin tespit davasını yürütebileceklerini kabul edip dört aya kadar ücret ve sair hakları isteyebileceklerini karar vermesi yerinde görülmemiştir.

### **c. İşçinin Ölümü Feshin Geçersizliğine Dair Kararın Kesinleşmesi, Ancak İşçi İşe Başlamak İçin İşverene Başvuru Yapmadan ve On Günlük Başvuru Süresi Dolmadan Gerçekleşmişse**

İşçinin açtığı feshin geçersizliğine ait dava feshin geçersiz olduğu şeklinde sonuçlanıp kesinleştikten sonra, ancak on günlük işçinin işe başlama süresi dolmadan ve işçi işe başlamak için işverene başvurmadan işçinin ölümü halinde mirasçılardan davayı sürdürüp sürdürmemeleri söz konusu olamaz, zira dava sonuçlanmıştır. Ancak boшта geçen dört aya kadar ücret ve sair hakları mirasçılardan isteyip isteyemeyecekleri tartışma konusu olmaktadır. Yukarıda (b) bendinde etraflıca açıklandığı gibi bu halde de işçinin işe başlama başvurusu bulunmadığından, öngörü (varsayımla) ile işçinin başvuruda bulunacağı kabulünün mümkün olmadığından ve mirasçılar da ölen işçi adına işe başlama başvurusu yapamayacaklarından dört aya kadar boшта geçen süre ücreti ve sair hakları işveren istemezler. Ancak işverence yapılan geçerli nedenlerle fesih sırasında ödenmemişse ihbar ve kıdem tazminatlarını dava konusu yapabilirler.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2009 yılında verdiği önceki yıllardaki kararlarıyla çelişen in-

celeme konusu karara göre mirasçılar dört aya kadar ücret ve sair hakları isteyebileceklerdir.

### **d. İşçinin, Feshin Geçersizliğine Dair Kararın Kesinleşmesi ve İşe Başlama Başvurusunun Yapıldığı Tarihten Sonra Ölümü Hali**

Bu durumda işçi boшта geçen dört aya kadar ücret ve sair hakları hak kazandığından ölüm halinde bu haklar mirasçılara geçer. Yargıtay'ın yukarıda açıklanan 2007/38730 E., 2009/7345 K. sayılı ilamında benimsendiği gibi işçinin işe iade yönündeki başvurusunun samimi olması gerekir. Asıl olan iyi niyettir. İşverenin aksini iddia etmesi halinde iddiasını kanıtlamalıdır. Ancak işçinin işe başlama başvurusunun samimi olup olmadığı başvuru tarihine göre belirlenmelidir. İşçinin bilahare işe başlamaması her zaman işe başlama başvurusunun samimi olmadığını göstermez. İşçi kaçınılmaz veya haklı nedenlerle işe başlamayabilir. Esasen bu dönemde iş sözleşmesi askıda olduğundan işçinin haklı nedenlerle feshi de söz konusu olabilir.

## **II. İNCELEME KONUSU KARARIN DEĞERLENDİRİLMESİ**

Yukarıda I nolu bentte geçerli nedenler gösterilerek iş sözleşmesi işveren tarafından fesih edilen işçinin ölümünün 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18-21. maddelerinde düzenlenen iş güvencesi hükümlerine göre açılacak ve açılan davalara ve mirasçılara etkisi geniş olarak incelenmiş, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin inceleme konusu kararı da bazı yönleriyle irdelenmiştir.

Ancak, inceleme konusu yapılan daire kararının değinilmeyen veya yeterince incelenmeyen hususları, özellikle gerekçelerin yerindeliği üzerinde durmak gerekir.

İncelenen 9. Hukuk Dairesi kararına konu somut olayda; davalıya ait işyerinde çalışan davacı işçinin iş sözleşmesi 1.12.2006 tarihinde yeniden yapılanma ve alt işveren uygulamasına girilmesi nedenleriyle işveren tarafından sona erdirilmiştir. Süresi içerisinde 13.12.2006 günü davacı işçi tarafından feshin geçersizliğinin tes-



piti ile işe iadesi talebinde bulunulmuş davalı ise feshin geçerli nedenlere dayandığını savunmuştur.

Davacı yargılama sırasında ölmüştür. Kararda ölüm tarihi ay ve gün olarak belirlenememekle birlikte dairece boшта geçen dört aylık ücretin mirasçılara ödenmesine karar verildiğinden ölümün fesihden en az dört ay sonra ancak yargılama sırasında gerçekleştiği anlaşılmaktadır. İşçinin ölümünü müteakip dava mirasçılar tarafından sürdürülmüştür. Yargılama sonunda mali mahkemece feshin geçerli bir nedene dayanmadığı, ancak işçi ölmüş olmakla işe iade ve işe başlatmama tazminatı ve boшта geçen süreye ait ücret istekleri yönünden dava konusuz kaldığından karar verilmesine yer olmadığı şeklinde hüküm kurulmuştur. 9. Hukuk Dairesi çoğunluk oyuyla 12.9.2009 tarihinde verdiği bozma kararında, mahkemenin davacı işçi yönünden fesih için geçerli bir nedenin bulunmadığı yolundaki kararını dosya içeriğine uygun bulmuştur.

- İş sözleşmesinin işçinin ölümü ile sona (B.K. m.347) erdiği konusunda bir kuşku bulunmamaktadır.

- Türk Medeni Kanunu'nun 599. maddesine göre kanunda öngörülen ayrık durumlar saklı kalmak üzere mirasçılar miras bırakanın alacaklarına doğrudan doğruya hak kazanırlar.

- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesinin 3. fıkrasında belirtilen dört aya kadarki boшта geçen süreye ait ücret ve diğer haklar işe başlatma veya başlatmamaya ait bir sonuç değildir. Ölüm olgusu bir hukuki ilişkide aleyhe olarak yorumlanmamalıdır. İşçi ölmeseydi ne tür davranışına üstünlük tanınacak idiyse, öngörülen bu davranışa sonuç bağlanmalıdır. Bu konuda yasal boşluk mevcuttur. Bu boşluğu yargıç doldurmalıdır. Davacı işe iade davasını açarken feshin geçerli bir nedene dayanmadığını iddia etmiştir. Geçersiz fesih var ise ölüm tarihine kadarki boшта geçen süre ücretine yasal dört aylık sınırlama dikkate alınarak hükmedilmelidir.

Gerekçeleriyle kararın bu yönlerden bozulmasına, boшта geçen süreye ait dört aylık ücret ve diğer hakların davalıdan alınarak ölen işçinin mirasçılara verilmesine karar verilmiştir. Karardan dairenin daha önce işçinin ölü-

mü sebebiyle işe başlama yönünde başvuruda bulunmasının imkânsız olduğu gerekçesiyle boшта geçen süreye ait ücret isteklerinin reddedilmesi gerektiği yönündeki içtihadından (9. Hukuk Dairesi'nin 6.11.2006 gün, 2006/20109 E., 2006/29326 K. sayılı ilam) dönüldüğü açıklanmıştır. Dairenin iki üyesi inceleme konusu 15.09.2009 tarihli bozma kararını karşı oya yazmışlardır.

Sayın Üye Özfirat özetle; "işe başlamayı isteme hakkı kişiye sıkı sıkıya bağlı haklardandır. Bu hak kişinin ölümüyle son bulur. Sağlığında kullanılmayan bu hak mirasçılara geçmez. Bu itibarla dava devam ederken işçinin ölümü halinde mirasçılar dört aylık ücret talebinde bulunamazlar bunun yasal dayanağı İş Kanunu'nun 21/5. maddesidir" gerekçesiyle mahalli mahkeme kararının onanması görüşünde olduğunu bildirmiştir.

Sayın Üye Tuna ise özetle; feshin geçersizliği davalarında 3 aşama mevcut olduğunu, birincisinin mahkemenin feshin geçersizliğine karar vermesi, ikincisinin karar kesinleştikten sonra işçinin on iş günü içinde işe başlamak için işverene başvurması, üçüncüsünün ise işverenin işe başlama iradesini işçiye ulaştırmasıdır. 4857 sayılı Yasa'nın 21. maddesine göre işçi kesinleşen mahkeme kararının tebliğ tarihinden itibaren 10 işgünü içinde işe başlamak için işverene başvurmak zorundadır. Aksi halde işverence yapılmış olan feshi geçerli hale gelir. İşe başlatılma talebi inşai bir hak olup mirasçılar tarafından kullanılması mümkün değildir. Yargılama süresinde ölen işçinin davaya devam eden mirasçıları yararına dört aya kadar boшта geçen süre ücretine hükmedilmesi yönündeki daire çoğunluğunun bozma kararına katılmadığını açıklamıştır.

Daire çoğunluğunun yukarıda açıklanan bozma gerekçelerinin ayrı ayrı incelenmesi gerekir.

## 1. Davacı İşçinin İş Sözleşmesinin Ölümü ile Sona Erip Ermediği

Somut olayda davacı işçi feshin geçersiz olduğunu iddia ederek 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20. maddesine dayanarak feshin geçersizliğinin tespiti isteği ile dava açmış, ancak yargılama

devam ederken fesihden dört aydan fazla bir süre geçtikten sonra ölmüştür. Bu nedenle mahkemeden feshin geçersizliği yönünde karar alması ve 4857 sayılı Yasa'nın 21/5. maddesi düzenlemesine göre işe başlamak için işverene başvurması imkânsız hale gelmiştir.

Daire bozma kararında "iş sözleşmesinin işçinin ölümü ile sona (BK. m347) erdiği konusunda bir kuşku bulunmamaktadır." denilmektedir. Bu görüşe katılmak mümkün değildir. Öncelikle iş sözleşmesinin işçinin ölümüyle sona erdiği kabul edilirse mirasçılarının ihbar tazminatı talep etmeleri mümkün değildir. Ödenmişse ihbar tazminatını ölen işçilerin mirasçıları işverene iade etmek zorunda kalacaklardır. Zira iş sözleşmesinin işçinin ölümüyle sona ermesi halinde işverenin ihbar tazminatı ödeme hükümlülüğü yoktur. Diğer taraftan iş sözleşmesinin ölümle sona erdiğinin kabulü halinde, ölümle sona eren sözleşmenin geçersizlik sebebi ile açılan davanın mirasçılar tarafından yürütülmesi ve feshin geçersiz olduğuna karar vermesi mümkün değildir.

İşverenin geçerli nedenlerle iş sözleşmesini feshetmesi üzerine, işçinin feshin geçersizliğinin tespiti davası açması halinde, mahkemece feshin geçersizliğine dair verilen kararın kesinleşerek iş akdi feshedilen işçiye tebliğ edildikten sonra işçi tarafından işverene işe başlamak için başvurduğu tarihe kadar yukarıda I, 2, b ve c bentlerinde etraflıca açıklandığı gibi feshin geçersizliğinin hükmü askıdadır. Böyle olunca somut olayda işçinin ölümü tarihinde feshin geçersizliği hükmü askıda bulunmaktadır. Başka bir anlatımla işverenin geçerli nedenlerle feshi ölüm tarihinde geçersiz fesih haline gelmemiştir. İş Kanunu'nun 21/5. maddesinde düzenlenen prosedür gerçekleşmeden davacı işçi öldüğünden şahsa bağlı işe başlama için başvurunun gerçekleştirilmesine de imkân kalmadığından, işveren tarafından yapılan fesih işleminin geçerli hale geldiği ve işçinin sözleşmesinin ölümle değil, işveren tarafından geçerli sebeplerle sona erdirildiğinin kabulü gerekir. Bunun sonucudur ki 9. Hukuk Dairesi'nin önceki kararlarında benzer durumlarda ödenmemişse işçinin mirasçılarının ihbar ve kıdem tazminatı talep edebilecekleri; dört

aya kadar boşa geçen ücret ve işe başlatmama tazminatları isteyemeyecekleri istikrarla kabul edilmiştir.

## 2. Türk Medeni Kanunu'nun 509. Maddesinin Uygulama Alanı Mevcut Mudur?

Daire çoğunluğu, Türk Medeni Kanunu'nun 509. maddesi uyarınca kanunda öngörülen aylık durumlar saklı kalmak üzere "mirasçılar miras bırakanın alacaklarını doğrudan doğruya kazanırlar" gerekçesiyle; ölen işçinin mirasçılarının işçi tarafından açılan feshin geçersizliğinin tespiti davasını yürütebileceklerini ve boşa geçen dört aya kadar ücreti işverenden isteyebileceklerini kabul etmektedir. Öncelikle belirtmek gerekir ki Türk Medeni Kanunu'nun 509. maddesinin inceleme konusu davada uygulama alanı mevcut değildir. 4857 sayılı Yasa'nın 21/5. maddesi gereği işçinin işe başlamak için işverene başvuru hakkı şahsa bağlı bir hak olup mirasçılara geçmesi, ölüm sebebiyle kullanılması mümkün olmayan bir hakkın kullanılacağı varsayılarak boşa geçen dört aya kadar ücretin alacağı dönüşüğünün ve bu alacağın ölümle mirasçılara geçtiğini kabul etmek mümkün görülmemiştir.

## 3. Ölen İşçi Ölmeseydi Ne Tür Davranışına Üstünlük Verilecek İdiyse Öngörülen Bu Davranışa Göre Ölen İşçinin İşe Başlamak İçin İşverene Başvuracağı Kabul Edilerek Hüküm Kurulabilir Mi?

Daire bozma kararı gerekçesinde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesinin 3. fıkrasında belirtilen dört aya kadar süreye ilişkin ücret ve diğer haklar işverenin işe başlatma veya başlatmamasına ait bir sonuç olmadığı açıklanmıştır. Dairenin bu yöndeki tespiti doğrudur.

İncelenen daire kararında da önceki kararlarda olduğu gibi dört aya kadar boşa geçen süreyle ilgili ücret ve sair hakların kazanılabilmesi için 21. madde gereği işçinin işe başlama başvurusunu gerekli görmekte, hatta son dönemde verdiği 18.3.2009 gün 2007/38730 E., 2009/7245

K. sayılı kararda da işe başlama başvurusunu yeterli bulmamakta, haklı olarak bu başvurunun samimi olması gerektiğini aramaktadır. Ancak inceleme konusu yaptığımız kararda olduğu gibi “işçi ölmeseydi ne tür davranışına üstünlük tanınacak ise öngörülen bu davranışa sonuç bağlanmalıdır” gerekçesiyle feshin geçersizliği davası açan ve yargılama sırasında ölen işçinin böyle bir dava açtığı için mahkemece feshin geçersizliğine karar verilirse işe başlamak için başvuracağını kabul edip öngörülen bu davranışa üstünlük tanınarak işçinin işe başlama başvurusunun varlığını kabul etmek ve bunun sonucu olarak davayı yürüten mirasçıların lehine dört aya kadar ücret ve diğer haklara hükmetmesi kabul etmek kesinlikle mümkün değildir. Mahkemeler varsayımlarla karar veremez. Esasen bu konuda Daire bozma kararının gerekçesinde belirtildiği gibi kanunda boşlukta mevcut değildir. İş Kanunu'nun 21/5 maddesi çok açık düzenlenmiştir. Bizzat işçi işe başlamak için işverene başvurmak zorundadır. İşçinin işe başlama başvurusu gerçekleşmez veya işçinin bizzat işe başlamak için işverene başvuru imkânı olayımızda olduğu gibi işçinin ölümü nedeniyle ortadan kalkmışsa işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçlarıyla sorumlu olur.

Daire bozma gerekçesinde 4857 sayılı Yasa'nın 20. maddesinin 5. fıkrası hükmünün tartışma konusu yapılmadığından böyle bir sonuca ulaşıldığı düşünülmektedir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin önceki yıllarda istikrarla verilen kararlarından (örneğin 6.11.2006 gün 2006/20109 E., 2006/29326 K. sayılı kararı) dönülmesini gerektirecek bir mevzuat değişikliği de yapılmamıştır.

## SONUÇ

Yukarıda açıklanan nedenler, bozma kararına muhalefet yazan sayın üyeler ÖZFIRAT ve TUNA'nın benimsenen görüşleri, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin önceki yıllarda vermiş olduğu kararlar göz önünde bulundurularak inceleme konusu bozma kararına katılamıyorum.

## DİPNOTLAR

- 1 Bozma kararı özel arşivden alınmıştır.

- 2 Akyiğit, Ercan; “İşçinin Ölümünün İş Güvencesi Uyuşmazlığına Etkisi”, Kamu-İş, c.9, s.4, 2008, s.16.
- 3 Çelik, Nuri; İş Güvencesi, s.44, İş Hukuku, s.214.
- 4 Süzek, Sarper; s.614.
- 5 Ekonomi, Münir; Hizmet Akdinin Feshi ve Güvencesi, s.16.
- 6 Ulucan, Devrim; agc, s.44.
- 7 Ekmekçi, Ömer; s.107.
- 8 Demir, Fevzi; s.150.
- 9 Mollamahmutoğlu; Hamdi; İş Hukuku, 3. basım, s.761.
- 10 Çankaya-Günay-Göktaş; İşe İade Davaları, 2. basım, s.248-249.
- 11 Bostancı, Uygur; İşçinin İşe İadesi Yönündeki Başvurusunun Samimi Olması ve Boşta Geçen Süre Ücreti Konusunda Yargıtay'ın Yeni Görüşü, Sicil, Aralık 2009, s.120 vd.

## KAYNAKÇA

- AKYİĞİT, Ercan; “İşçinin Ölümünün İş Güvencesi Uygulamasına Etkisi (Karar İncelemesi)”, Kamu İş, c.9, s.4, 2008.
- BOSTANCI, Uygur; “İşçinin İşe İade Yolundaki Başvurusunun Samimi Olması ve Boşta Geçen Süre Ücreti Konusunda Yargıtay'ın Yeni Görüşü (Karar İncelemesi)” Sicil, Aralık 2009, s.16, s.120.
- ÇANKAYA-GÜNAY-GÖKTAŞ; Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Ankara 2006, 2.bası.
- ÇANKAYA-ÇİL; İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Ankara 2009, 2. bası.
- ÇELİK, Nuri; İş Hukuku Dersleri; İstanbul 2004, 17. bası.
- DEMİR, Fevzi; İş Güvencesi ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun Başlıca Yenilikleri, 2003.
- EKMEKÇİ, Ömer; 4857 sayılı İş Kanununa Göre Geçici İş İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuk Dergisi, 2.
- EKONOMİ, Münir; “Hizmet Akdinin Feshi ve İş Güvencesi”, Çimento İşveren Dergisi, 2003, c.17, s.2, özel ek.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi; İş Hukuku, 2008, 3. bası.
- SÜZEK, Sarper; İş Hukuku, İstanbul 2006, 3 bası.
- ULUCAN, Devrim; İş Güvencesi.