

Dr. A. Eda MANAV

Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi

# Feshe İtiraz Davasının Yargılama Sürecinde Gerçekleşen Olayların Davaya Etkisi

## GİRİŞ

İşverence yapılan feshin geçersizliğinin tespiti amacıyla açılan feshe itiraz davasının yargılama sürecinde meydana gelen olayların, davayı ne şekilde etkilediği konusunda doktrinde farklı görüşler ileri sürülmüştür. Çalışmamızda önce kısaca feshe itiraz davasının konusu ve tarafları incelendikten sonra, yargılama devam ederken gerçekleşen olayların davaya etkisi tartışılmıştır. Yargılama devam ederken işçinin işverence işe davet edilmesi, işçinin bu davete olumlu yanıt vererek işe başlaması veya olumsuz yanıt vererek işe başlamaması, bu süreçte işçinin ölümü halinde mirasçılarının davaya devam edip edemeyecekleri, yargılama devam ederken işyerinin kapatılmasının davayı konusuz bırakıp bırakmayacağı ya da bu dönemde işçinin emekli olması halinde davanın akıbetinin ne olacağı gerek doktrin görüşleri gerek yargı kararları çerçevesinde açıklanmaya çalışılmıştır.

## 1. FESHE İTİRAZ DAVASI

### A. Feshe İtiraz Davasının Konusu

İş güvencesi kapsamındaki işçilerin sözleşmesinin işveren tarafından geçerli neden gösterilmeksizin veya İş K.m.19'da öngörülen fesih bildirim usulüne uyulmaksızın feshi halinde, işçiler feshin geçersizliğini ileri sürerek fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde feshe itiraz davası<sup>1</sup> açabilirler. Feshin geçersizliği iddiası ile açılan feshe itiraz davasının konusu, feshin geçersiz olduğunun tespit edilmesi ve bunun sonucunda işçinin işe iadesinin sağlanmasıdır. Söz konusu davanın temel amacı işe iadenin sağlanması olduğu için, bu dava tazminat talebini kapsamaz. İş ilişkisinin işverence yapılan fesihle sona erip ermediğinin tespiti amacıyla açılan feshe itiraz davası, yıllık izin ücreti talebini ve iş sözleşmesinin sona ermesine bağlı hak taleplerini de içermez<sup>2</sup>.

İş güvencesi hükümleri kapsamında olan bir

işçinin sözleşmesinin geçersiz feshi halinde, işçi işe iade talebi yerine kötüniet tazminatı talep edemez<sup>3</sup>. Doktrinde aksi yönde ileri sürülen bir görüşe göre ise, işçinin feshe itiraz davasını kazanmış olması halinde dahi işe dönmek istememesi veya işe başlama olanağına fiilen sahip olmaması halinde işe iade yerine kötüniet tazminatı veya sendikal tazminat talep etme hakkı olmalıdır<sup>4</sup>. Olması gereken hukuk bakımından bu görüşün isabetli olduğu düşünülebilirse de, mevzuatımızda işçiye böyle bir seçim hakkı verilmemiştir<sup>5</sup>.

Alman hukukuna baktığımızda (Alman Feshe Karşı Koruma K.§ 9–10), mahkemece feshin geçersizliği tespit edildiği zaman işçi veya işverenin, iş ilişkisinin devamının beklenemeyeceği gerekçesi ile, iş sözleşmesinin sona erdirilmesi ve tazminat veya işe iade talebinde bulunmak konusunda seçimlik bir hakka sahip olduklarını görmekteyiz<sup>6</sup>.

## B. Feshe İtiraz Davasının Tarafları

Feshe itiraz davasının bir tarafı iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilen işçi, diğer tarafı ise işçinin sözleşmesini fesheden işverendir. Feshe itiraz davası bizzat işçinin kendisi tarafından açabileceği gibi avukatı ya da üyesi olduğu sendikaya verdiği yetki belgesi ile sendika avukatı tarafından da açılabilir<sup>7</sup>.

Feshe itiraz davası açma hakkı kişiye bağlı bir hak olup, ölümle mirasçılara geçmez. Nitekim bu dava ile esas olarak işçinin işe iadesi amaçlanmaktadır ve işçinin ölümünden sonra işe iadesi mümkün değildir<sup>8</sup>. İşçinin fesih bildirim süresinin bitiminden önce ölümü halinde mirasçılarının dava açma hakkı bulunmamaktadır. Nitekim iş sözleşmesi işverenin feshi ile değil, işçinin ölümü ile sona ermiştir. Buna karşın işçi fesih bildirim süresi sona erdikten sonra ölmüşse, mirasçılar fesih bildiriminin sona erdiği tarihten işçinin ölümü tarihine kadar işçinin çalıştırılmadığı süreye ilişkin hakları talep edebilmek için feshe itiraz davası açabilir veya açılmış olan davaya devam edebilirler<sup>9</sup>. Doktrinde bir görüşe göre, mirasçılarin fesihten itibaren bir ay içinde, fesih sebebinin geçersiz olduğunu veya hiçbir sebep gösterilmediğini ileri sürerek, fesihten ölüm tarihine kadar

murislerinin boşa geçirdiği süreye ilişkin ücret ve diğer mali haklara ilişkin alacak davası açma hakkı olmakla birlikte, bu şekilde bir dava açılması halinde, işveren geçerli sebebin varlığını kanıtlayamaz ve mahkemece feshin geçersizliğine karar verirse, mahkemece işçiye işe başlatmamanın yaptırımını olan iş güvencesi tazminatının işveren tarafından mirasçılara ödetilmesine karar verilemez. Nitekim ölüm ile iş sözleşmesi kendiliğinden sona ermiştir<sup>10</sup>. Aksi yöndeki diğer bir görüşe göre ise, işçinin henüz dava açmadan ölümü halinde mirasçılar feshe itiraz davası açamayacakları gibi çalıştırılmayan süreye ilişkin ücret ve eklerini ve iş güvencesi tazminatını da talep edemezler. Sadece eğer ödenmemişse ihbar ve kıdem tazminatı ile diğer işçilik hakları için dava açabilirler<sup>11</sup>. Nitekim dava hakkı, asıl hakka bağlı ferî bir haktır. Bu nedenle de ancak hak sahibi tarafından kullanılabilir. Sözleşmesi feshedildikten sonra ölen işçinin işyerine dönerek tekrar çalışması mümkün olmadığı için, bu hakkın dava edilmesi de söz konusu olamaz<sup>12</sup>.

İşçinin feshe itiraz davası açması ve dava devam ederken ölmesi halinde, doktrinde bir görüş tarafından mirasçılarının fesih tarihinden ölüm tarihine kadar en çok dört aya kadar ücret ve eklerini talep edebilecekleri, ancak tazminat talebinde bulunamayacakları ileri sürülmüştür<sup>13</sup>. Mirasçılara iş güvencesi tazminatı ödenmeyeceğini kabul eden diğer bir görüşe göre ise, işçi başvuru koşulunu gerçekleştirilmeden öldüğü için çalıştırılmayan süreye ilişkin ücret ve eklerinin mirasçılara ödenmesi mümkün değildir. Nitekim kanunda işçinin işverene başvuru koşulunun gerçekleşmemesi halinde feshin geçerli bir fesih gibi hüküm ve sonuç doğuracağı açıkça düzenlenmiştir. Bu görüşe göre iş güvencesi, geçersiz sayılan fesih sonucunda işçinin işe iade edilmesi amacını taşımaktadır. Tazminat amacı bulunmamaktadır. Bu nedenle mirasçılara ne işçinin en çok dört aya kadar ücret ve eklerinin ne de iş güvencesi tazminatının verilmesi mümkün değildir<sup>14</sup>. Ancak feshin geçersizliğine ilişkin olarak açılan dava işçi lehine sonuçlanmış ve davacı işçi on iş günü içinde işe başlamak üzere işverene başvurmuş ve daha sonra ölmüş ise, mirasçılarının murisin

çalıştırılmadığı süre için en çok dört aya kadar doğmuş ücret ve diğer haklarını işverenden talep etmesi hakkaniyet gereğidir<sup>15</sup>. Buna karşın, muris ölmeden önce feshin geçersizliğine ilişkin dava açmış ve açtığı dava kesinleşmiş, işe iadesini talep etmiş ve işveren işçiyi bir ay içinde işe başlatmamış ve daha sonra işçi ölmüşse, artık mahkemece verilen tazminat hakkı murisin malvarlığı kapsamına girdiği için mirasçılar ücret ve diğer haklarla birlikte bu tazminatı da talep edebilir<sup>16</sup>.

Feshe itiraz davasında pasif husumet işverene aittir. İş K. m. 2/1'e göre işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi ve tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar da işveren sayıldığı için, işveren sıfatıyla tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara da dava açılmasının mümkün olduğu düşünülebilse de, doktrinde tüzel kişiliği olmayan toplulukların feshe itiraz davasında husumete ehil sayılabilmelerinin sıkıntı yaratacağı ileri sürülmektedir. Nitekim dava sonuçlandığı zaman, tüzel kişiliği olmayan topluluğa nasıl icra takibi yapılacağı, tebligatın hangi adrese yollanacağı, sürenin ne zaman başlayacağı, davayı kimin yürüteceği gibi sorunlar oluşacaktır<sup>17</sup>. Fesih yetkisini kullanmış olsalar dahi işveren vekiline karşı feshe itiraz davası açılmaz<sup>18</sup>. Nitekim işveren vekillerinin yapmış oldukları işlemlerden dolayı hukuki sorumlulukları yoktur ve hukuki sorumluluk işverene aittir<sup>19</sup>.

## II. FESHE İTİRAZ DAVASININ YARGILAMA SÜRECİNDE GERÇEKLEŞEN OLAYLARIN DAVAYA ETKİSİ

### A. Yargılama Devam Ederken İşçinin İşe Davet Edilmesi

İşçinin yargılama sırasında işverence davet edilmesi ve işe başlatılmasının hukuki sonuçları tartışmalı olmakla birlikte, mahkemece feshin geçerli olup olmadığına ilişkin karar kesinleşinceye kadar yargılama sırasında işçinin çalıştırılmasının hukukten işverene bir hukuki yarar sağlayıp sağlamayacağı da tartışılabilir. Feshe itiraz davası açıldığı zaman, dava sonuçlanıncaya kadar geçen süreçte feshin geçerli olup

olmadığı belirsizdir. Dava kısa sürede sonuçlanamayacağı için, uzun süreli bir belirsizlik durumu söz konusu olur. Mahkeme feshin geçersizliğine karar verirse ve işçi bu dava sürecini çalıştırılmaksızın boşta geçirmişse, işçinin işe iade edilmesi sonucunda tekrar işe entegre olması zor olur. Her ne kadar dava kendi lehine sonuçlanmış olsa da, fiili olarak işini kaybetmiş olur. Bu sebeple dava devam ederken de işçiye işe devam olanağı sağlanması isabetli olabilir<sup>20</sup>. Ancak bu durumda da başka bir sıkıntı gündeme gelebilir. Nitekim davanın işçinin aleyhine sonuçlanması ve feshin geçerli olduğuna karar verilmesi halinde, işveren anlamsız yere işçiyi dava sürecinde çalıştırmış olacaktır. Alman hukukunda kanun koyucu bu çelişkiyi ancak belirli koşullar altında işçinin dava sürecinde de çalıştırılması ile çözmeye çalışmıştır<sup>21</sup>.

Alman hukuku düzenlemelerine göre, işverence süreli fesih bildirimini ile işten çıkarılan işçi belirli koşullar altında işe devamı talep edebilir. Bunun için öncelikle Temel İşletme Yasası § 102 çerçevesinde işyeri kurulu süresinde ve usulüne uygun olarak fesih bildirimine itiraz etmeli ve işçinin gerekirse başka bir işte çalışmaya devamını istemelidir. Bununla birlikte işçi süresinde feshe karşı koruma davası açmalı ve bu dava sürecinde işverenden çalışmanın devamını talep etmiş olmalıdır<sup>22</sup>. Bu koşulların gerçekleşmesi halinde işçi feshe karşı koruma davası sonuçlanıncaya kadar değişmeyen koşullarda çalıştırılmış ve böylelikle iş ilişkisi kesintisiz devam etmiş olur. İşveren bu süreçte istihdam ettiği işçiye çalışması karşılığında ücretini de öder<sup>23</sup>.

İşyerinde işyeri kurulunun bulunmaması veya işyeri kurulunun süresi içinde ve usulüne uygun bir şekilde fesih bildirimine itiraz etmemesi halinde, işçi Temel İşletme Yasası § 102'ye dayanamaz. Bu durumda menfaatlerin dengelenmesi ilkesi çerçevesinde işçinin dava sürecinde çalışma talebinin kabul edilip edilmeyeceği değerlendirilir<sup>24</sup>. İş hukukunda asıl amaç iş ilişkisinin devam ettiği müddetçe işçinin fiili olarak çalıştırılmasıdır. Ancak dava sürecinde feshin geçerli olup olmadığı belirsiz olduğu için, iş ilişkisinin devam edip etmediği de belirsizdir. İşçinin dava sürecinde çalıştırılma tale-

binin reddi için kural olarak işverenin işçiyi çalıştırmama konusunda daha üstün bir menfaati olmalıdır. Eğer işverence yapılan fesih açıkça geçersiz ise, yapılan menfaat dengelemesi işveren aleyhine olur ve işçinin istihdamın devamına ilişkin talebinin değerlendirilmesi gerekir. Buna karşın aslında iş ilişkisi devam ederken de işverene fesih hakkı veren birtakım sebepler dolayısıyla işveren dava sürecinde işçinin işe iade talebini reddedebilir<sup>25</sup>

İşçinin feshe itiraz davası devam ederken işe iade talebinin ve bu süreçte çalıştırılıp çalıştırılmamasının sonuçları belirsizdir. Mahkemece feshin geçersizliğine karar verilmiş ve işçi dava sürecinde işe iade edilmiş ise iş ilişkisi kesintisiz devam etmiş olur ve işçi de bu süreçte çalıştığı için çalışmasının karşılığı ücreti elde etmiş olur. İşçi davayı kazanmış, ancak bu süreçte çalıştırılmamışsa, iş sözleşmesi fesihle sona ermeyeceği ve iş ilişkisi kesintisiz devam edeceği için, işveren kabulde temerrüde düşmüş olur ve Alman Medeni K. § 615 çerçevesinde çalıştırılmadığı halde işçiye bu süreye ilişkin ücretini ödemek zorunda kalır<sup>26</sup>.

### 1. Yargılama Devam Ederken İşçinin İşe Başlatılması

Feshe itiraz davasının yargılaması devam ederken işçi işveren tarafından çalıştırılmak üzere işe davet edilebilir. İşçinin geçersiz fesih iddiasıyla açtığı feshe itiraz davası devam ederken işverence işe başlatılması halinde, önceden açmış olduğu feshe itiraz davasının konusuz kalıp kalmayacağı, boşta geçen sürelerle ilişkin ücretini talep edip edemeyeceği, dava sonuçlanmadan tekrar işyerinde çalışmaya başlayan işçinin bu sözleşmesinin yeni bir sözleşme sayılıp sayılmayacağı uygulamada tartışmalıdır.

Doktrinde bir görüşe göre, işçi feshe itiraz davası devam ederken işe davet edilmiş, çalışmaya başlamış ve bu işe başlatmanın sözleşmenin devamı anlamına gelmediği ileri sürülmemiş ise, feshin geçersizliğine ve buna bağlı tazminata ilişkin dava konusuz kalacaktır. Nitekim işçinin işe başlatılması ile davayla amaçlanan sonuç gerçekleşmiş olur<sup>27</sup>. Fakat işçi boşta geçen süreye ilişkin ücret davasını geri almamış ise, boşta geçen süre ücretine yönelik davanın

yargılamasına devam edilmesi gerekir. Bu durumda boşta geçen süre ücreti, işçinin işe iade olduğu tarihe kadar en çok dört aylık süre için hüküm altına alınır<sup>28</sup>. Doktrinde bir başka görüşe göre de, işe iade gerçekleştiği için iş güvencesi tazminatına esas olacak ücretin belirlenmesine de gerek yoktur. İşçinin aynı ya da daha iyi bir konumda işe iade edilmesi halinde feshin geçersizliğine karar verilemeyecektir. İşveren işçiyi işe davet ederek, feshin geçerli bir nedene dayanmadığını kabul etmiştir. Davanın konusuz kalması halinde boşta geçen süre ücretine karar verilmeli ve böylece geçersiz feshin uygulandığı tarihten işe iadeye kadar geçen süreçte dört aya kadar ücret ve diğer hakların hüküm altına alınması ile feshin geçersizliği tespit edilmiş olmalıdır. Bu şekilde işçinin işe başlayıncaya kadar geçen sürede mahrum kaldığı dört aya kadar ücret ve diğer hakları korunmuş olacaktır<sup>29</sup>.

Bir başka görüşe göre ise, bir davanın konusuz kaldığından söz edebilmek için her iki tarafın da davanın esası hakkında karar verilmesinde hiçbir hukuki yararının olmaması gerekmektedir. Ancak yargılama devam ederken işçinin işverence işe davet edilmesi ve bu daveti kabul etmesi halinde yargılamanın devamında menfaati bulunmaktadır. Nitekim işçi sözleşmenin geçersiz olarak feshedildiği tarihten işe davet edildiği tarihe kadar geçen süreye ilişkin ücretini talep edecektir<sup>30</sup>. Eğer bu davanın konusu sadece işçinin işe iadesi olsaydı, işçinin tekrar işe başlaması nedeniyle davanın konusuz kalmasından söz edilebilirdi. Ancak davanın konusu sadece işçinin işe iadesi değil, feshin geçerli olup olmadığı ve buna bağlı olarak işçinin çalıştırılmadığı süredeki ücret talebidir. Bu nedenle, işçi işe başlatılmasına rağmen, davaya devam edilmeli ve feshin geçersizliği ve işçinin ücret talebi hakkında bir karar verilmelidir. Davanın tamamen konusuz kaldığı kabul edilirse, işverenin yargılama devam ederken işçiyi işe başlatarak işçinin iş güvencesine ilişkin birtakım haklarının ortadan kalkması gibi hukuka aykırı bir sonuç doğar<sup>31</sup>. Bununla birlikte, davanın konusuz kalması halinde yargılama giderlerine kimin mahkûm edileceğini belirleyebilmek için, bu yönüyle davanın yar-

gılamasına devam edilmelidir. Bu belirleme yapılırken, işçinin dört aya kadar çalıştırılmadığı süreye ilişkin ücret de tespit edilmelidir<sup>32</sup>.

Başka bir görüşe göre, feshe itiraz davasının yargılaması sırasında işçinin işverence işe başlatılması halinde, kural olarak işverenin feshin geçerli nedenle yapılmadığını, yani geçersiz olduğunu kabul ettiği sonucuna varılarak, işçinin çalıştırılmadığı süreye ilişkin ücret ve diğer haklarını alması için gerekli olan ve İş K.m.21/5'de düzenlenen işverene işe iade için başvuru koşulu, işçi o yerde çalışmaya başladığı için yapılmış sayılacak ve işçi çalıştırılmadığı süreye ilişkin ücretine hak kazanacaktır<sup>33-34</sup>.

Doktrinde ileri sürülen bir diğer görüşe göre de, feshe itiraz davası devam ederken işveren tarafından işçinin işe davet edilmesi ve hatta işe başlatılmış olması halinde, bu durum devam eden dava üzerinde bir etki yaratmamalıdır. Mahkeme fesih sonrası ortaya çıkan bu durumu dikkate almadan feshin geçerli ya da geçersiz olduğunu tespit etmelidir. Mahkeme tarafından feshin geçersizliği yönünde bir karar verilip, bu karar kesinleşinceye kadar fesih geçerli bir feshin hüküm ve sonuçlarını doğurur. Bu nedenle yargılama devam ederken işçinin işverence işe başlatılması, yeni bir iş sözleşmesinin kurulması konusunda icap olarak kabul edilebilir. İşçinin bu icaba uyarak işe başlaması ile iş ilişkisi kurulmuş olur<sup>35</sup>. Ancak bu ilişkinin yeni bir iş sözleşmesine mi dayandığı yoksa eski iş ilişkisinin devamı mı olduğu mahkemenin vereceği karardan sonra kesinlik kazanır. Mahkemenin feshin geçerli olduğuna karar vermesi halinde, yeni bir iş sözleşmesinden, feshin geçersiz olduğuna karar vermesi halinde ise, önceki sözleşmenin devamından söz edilecektir<sup>36</sup>.

Doktrinde benzer bir görüşe göre, fesih bildiri yapıldığı anda hüküm ve sonuçlarını doğurur. Bu nedenle işverenin fesihten vazgeçtiğini belirtmesi ve işçinin işe geri dönmesini istemesi işçiyi bağlamaz. İşçinin işe geri dönmeyi istemesi halinde, işçi ile işveren arasında yeni bir sözleşme yapılmış olacaktır. Bu yeni sözleşme yeni çalışma koşulları belirlenerek veya eski çalışma koşullarının devam edeceği kararlaştırılarak yapılabilir<sup>37</sup>. Ancak dava devam ederken

işçinin işe başlatılması işverenin feshin geçerli bir sebebe dayanmadığını kabul ettiği şeklinde yorumlanmamalıdır. Nitekim sözleşmenin feshi için geçerli bir sebep bulunmasına karşın, usuli birtakım eksiklikler nedeniyle fesih geçersiz olabilir<sup>38</sup>. Doktrinde aksi yönde ileri sürülen bir görüşe göre ise, feshe itiraz davasının yargılaması sırasında işçinin işverence işe başlatılmasının yeni bir sözleşme olarak nitelendirilmesi, işçi aleyhine sonuçlar doğurabilir. Bu ilişkinin yeni bir sözleşme olarak kabulü, işçinin önceki fesih dolayısıyla elde ettiği ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti gibi işçilik haklarının zarar görmesi ve kıdem tazminatı hakkının da sıfırlanması anlamına gelir<sup>39</sup>. Bununla birlikte işverenin feshe itiraz davası devam ederken işçiyi işe davet etmesi ve işçinin işe başlatılması, kural olarak işverenin feshin geçersizliğini kabul ettiği ve fesih beyanının geri alınması şeklinde yorumlanmalıdır<sup>40</sup>. Fesih bildiri tek taraflı bir irade beyanıdır ve bu beyandan tek taraflı olarak dönülemez. Ancak tarafların karşılıklı irade beyanları ile fesih bildirimini anlaşarak geri alınması ve bu ilişkinin eski iş ilişkisinin devamını niteliğinde olduğunun kabulü mümkündür. Bu şekilde bir yorum yapıldığında, işçinin işe alınma tarihine kadar geçen en çok dört aylık süreye ilişkin ücret ve haklarının kendisine ödenmesi gerekmektedir. Nitekim dava bu yönüyle konusuz kalmamaktadır<sup>41</sup>.

Doktrinde işçinin yargılama sırasında işverence işe davet edilmesi üzerine işe iadesinin, kural olarak davayı konusuz bırakacağını savunan bir görüşe göre, böyle bir durumda işveren feshin geçersizliğini kabul etmiş olur. Davacı işçinin işe başlatılması, mahkemece feshin geçersizliğine karar verilmesinden sonra işe iadesi ile aynı hukuki sonuçları doğurur. Bu nedenle artık iş güvencesi tazminatının ödenmesi söz konusu olmayacağı için ayrıca iş güvencesi tazminatının miktarının belirlenmesine gerek bulunmamaktadır<sup>42</sup>. Ancak böyle bir durumda davacı işçi açıkça feragat etmemiş veya talebini geri almamış ise boşta geçen süre ücretinin verilmesi gerekmektedir. Yargılama sırasında işçinin işe başlaması, boşta geçen süre ücretinin talebi için gerekli olan feshin geçersizliği kararı ve işçinin işverene işe iade için başvuru koşulu-

nun da önceden gerçekleştiği anlamına gelir<sup>43</sup>. Yargılama sırasında işverenin daveti üzerine işe başlayan işçi ya da işveren bu ilişkinin yeni bir sözleşme ilişkisi olduğunu ileri sürerse, işçinin işe iadesi davanın konusuz kalmasına neden olmaz. Bu durumda feshe itiraz davasının yargılamasına devam edilerek, davanın sonucuna göre feshin geçerli ya da geçersiz olduğu tespit edilmelidir<sup>44</sup>.

Yargıtay'a göre, feshe itiraz davası devam ederken işçinin işverence işe daveti üzerine işe başlaması halinde, aksi ileri sürülmedikçe işverenin feshin geçersizliğini kabul ettiğinden söz edilir. Feshin geçersizliğinin kabulü, aynı zamanda davanın da kabulü anlamına geldiği için, davanın kabulü ile feshin geçersizliğine karar verilmesi gerekir<sup>45</sup>. Yargıtay'ın bir kararına göre, işveren tarafından iş sözleşmesi feshedilen işçinin feshe itiraz davası açtıktan sonra yargılama devam ederken işverence işe davet edilmesi yeni bir iş sözleşmesi için icap niteliğini taşımaktadır<sup>46</sup>. Yargıtay işçinin yargılama devam ederken işe başlatılması halinde davanın konusuz kalıp kalmayacağına ilişkin farklı kararlar vermiştir.

2003 yılında verdiği bir karara göre, feshin geçersizliği nedeniyle dava açan işçi, dava sırasında işveren tarafından işe başlatıldığı takdirde davanın konusuz kalması nedeniyle boşta kalan süreye ilişkin ücreti talep edemez<sup>47</sup>. Yargıtay'ın 2004 yılında verdiği bir karara göre, davacı işçinin feshe itiraz davası devam ederken işverence işe başlatılması halinde, davanın konusuz kalması sebebiyle herhangi bir karar verilmesine gerek bulunmamaktadır. Davacı işçi davasından açıkça feragat etmedikçe işçinin çalıştırılmadığı süreye ilişkin dört aya kadar olan ücretini talep edebilmesi için daha önce yapılmış olan feshin geçerli olup olmadığına karar verilmesi gerekmektedir<sup>48</sup>. Yargıtay önceki kararlarında boşta geçen süre ücretinin ödenmemesine ilişkin görüşünü daha sonra değiştirmiştir. 2005 yılında verilen bir karara göre ise, davacı işçinin feshe itiraz davasının yargılaması sırasında işverence eski işine başlatılması halinde, dava konusuz kaldığı için bu konuda karar verilmesine gerek bulunmamakla birlikte, işçiye boşta geçen süreye ilişkin en çok dört aya kadar olan ücretin

işverence ödenmesi gerekmektedir<sup>49</sup>. 2006 yılında verilen bir karara göre ise, davacı işçinin feshe itiraz davası devam ederken bir gün de olsa işe başlaması davayı işe iade talebi bakımından konusuz bırakır<sup>50</sup>. Yargıtay 2009 yılında verdiği bir kararda bu konudaki uygulamasını şöyle açıklamıştır: "Dairemiz uygulamasına göre dava devam ederken, davacının işe başlatılmış olması, aksi ileri sürülmedikçe, davalı işverenin feshin geçerli bir sebebe dayanmadığını kabul ettiği şeklinde değerlendirilmektedir. Böyle bir durumda feshin geçersizliğine ve işçinin işe başlatıldığı tarihe kadar çalıştırılmadığı en çok dört aylık ücret ve diğer hakları hüküm altına alınmalı, işe başlatıldığı için işçinin konusuz kalan işe iade ve işe başlatmama tazminatına ilişkin istekleri bakımından "karar verilmesine yer olmadığına" biçiminde hüküm kurulmalıdır. Kuşkusuz varılan bu sonuç feshin geçersizliğinin kabulü anlamına gelecek "işe başlatma" ile ilgilidir. İşverenin fesihten sonra işçiyi işe başlatmakla birlikte feshin geçerli nedene dayandığını ileri sürmesi durumunda işe başlatma feshin geçersizliğinin kabulü anlamında yorumlanamaz. Bu durumda "işe başlatma" yeni bir iş sözleşmesinin kurulmasına yönelik bir işlem olarak değerlendirilmeli ve hiç yapılmamış varsayılarak, dava konusu feshin geçerli nedene dayanıp dayanmadığının araştırılıp incelenmesi ve ortaya çıkacak sonuca göre bir karar verilmesi gerekir."<sup>51</sup>

Kanaatimizce, yargılama sırasında işe davet edilen işçinin çalışmaya başlaması ile feshin geçersizliği itirazı ile açılan dava, işe iade bakımından konusuz kalır. Nitekim işçinin işe başlatılması ile, davanın asıl amacı olan işe iade gerçekleşmiş olur. Ancak, işçinin işe davet edilmesi halinde, taraflar bu ilişkinin yeni bir iş ilişkisi olmadığı, eski iş ilişkisinin devamı olduğu konusunda anlaşmışlar ise, davaya işçinin işten çıkartıldığı tarih ile tekrar işe başlatıldığı tarih arasında geçen boşta geçen süre ücreti ve yargılama giderleri bakımından devam edilmelidir.

## 2. İşçinin İşe Davete Olumsuz Yanıt Vermesi

Feshe itiraz davası devam ederken işçinin

işverenin işe davetini kabul etmemesi, açıkça işe geri dönmeyeceğini bildirerek işe başlamaması halinde, davanın devamı bakımından işçinin hukuki bir yararı kalmadığı söylenebilir. Nitekim davanın konusu işe iadedir. Ancak işçinin işverence işe başlatılmaması halinde parasal sonuçlar doğar. Bu nedenle, işçinin işe başlamayacağı konusundaki irade beyanı, işe iade bakımından davanın konusuz kaldığını gösterir<sup>52-53</sup>. Zira feshin geçersizliğine ilişkin iş güvencesi düzenlemelerinin hüküm doğurabilmesi için, işçinin işverene işe başlamak üzere başvurması gerekmektedir. İşçinin yargılama sırasında işverence yapılan davete olumsuz yanıt vererek, işe dönmek istemediğini bildirmesi halinde yargılamanın devamı ve işe iade kararı verilmesi anlamsız olur<sup>54</sup>.

Buna karşın, doktrinde ileri sürülen bir diğer görüşe göre, işçinin yargılama sırasında işverence yapılan işe başlatma yönündeki çağrıya olumlu cevap vermemesi, feshe itiraz davasını olumsuz etkilememeli ve işçinin işe iadeyi istemediği şeklinde yorumlanmamalıdır. İşçinin açmış olduğu davanın sonucunda feshin geçersizliğinin tespiti ve işe iadeye karar verilmesi sonucunda işe başlamak istemesi mümkündür<sup>55</sup>. Doktrinde benzer doğrultuda bir başka anlayışa göre, işçinin işverenin davetine olumsuz yanıt vermesi işçinin iş güvencesinden vazgeçtiği şeklinde yorumlanmamalıdır. Yargılama sırasında işçinin işe davet edilmesi halinde, işverenin feshin geçerli olmadığını kabul ettiği ve bu davetle yeni bir iş sözleşmesi için icapta bulunduğu söz edilebilir. İşçinin de uygun olmayan (örneğin işverenin aralarında husumet olması halinde yapılan davet veya boşta geçen sürenin ücretsiz izinli sayılması şartına bağlı olarak yapılan davet) bir daveti kabul zorunluluğu yoktur<sup>56</sup>.

Yargıtay'ın bir kararına göre, "İşçinin açmış olduğu davanın sonucunda işe iadeyi sağlama çabası yasal hakkıdır. Açtığı davada yargı kararı güvencesi ile işe başlatılmasını isteme hakkına sahip olan işçi daveti kabul etmek zorunda bırakılmamalı, davayı kabul etmediği için dava reddedilmemelidir."<sup>57</sup>

Kanaatimizce, iş güvencesine ilişkin düzenlemelere bakıldığında, işçinin işe iade ya da

tazminat konusunda seçim hakkı olmadığı ve iş güvencesinin asıl amacının da geçersiz feshin nedeniyle süresi içinde başvuran işçinin işe başlatılması olduğu görüldüğü için, yargılama sırasında işçinin işverence işe başlatılma önerisini reddi, yargılamaya devam edilmesinin gereksiz olduğunu gösterir. Bununla birlikte, işverenin işe iade davetine uymayan işçinin işe iade hakkından vazgeçtiği de söylenebilir.

## B. Yargılama Devam Ederken İşçinin Ölümü

Yargılama devam ederken işçinin ölümü halinde, davanın muhatabı olan kişi artık olmadığı için, davanın konusuz kaldığı söylenebilir<sup>58</sup>. Nitekim feshe itiraz davalarında asıl amaç ve talep işçinin işe iadesidir. Bu nedenle işi yapacak olan bir işçi, iş verecek olan bir işveren ve işin görüleceği bir işyeri olmalıdır<sup>59</sup>. Davacı işçinin yargılama sırasında ölmüş olması halinde, işe başlamak için işverene başvurması imkânsız hale gelmiştir. Bu sebeple de işe iade bakımından bir hüküm verilmesinin anlamı olmasa da, iş güvencesi tazminatı ve boşta geçen süre ücretinin talep edilebilmesi mümkün olabilmelidir<sup>60</sup>. Doktrinde benzer doğrultuda ileri sürülen bir görüşe göre, yargılamanın devamı sırasında işçinin ölümü halinde, dava özünde konusuz kalmış olsa da, hem yargılama giderleri hem de ölüm anına kadar olmak ve dört ayı geçmemek şartıyla boşta geçen süre ücretinin hesaplanması gerekeceği için, bu yönüyle davaya devam edilmelidir<sup>61</sup>. Nitekim bu durumda, işçinin işe iadesine karar verilemese de; davanın haklı görülmesi halinde, işverenin mirasçılara işçinin çalıştırılmadığı dört aya kadar ücret ve eklerini ödemesine hükmedilmelidir<sup>62</sup>. Doktrinde bu bağlamda ileri sürülen bir görüşe göre, bu hakların talebi için işçinin feshe itiraz davası açıp, işverene işe iade için başvurduktan sonra ölmüş olması gerekmektedir<sup>63</sup>. Feshe itiraz davasının yargılması devam ederken işçinin ölümü halinde feshin geçersizliğinin tespitinde mirasçıların hukuki yararının olduğu söylenebilir. Ancak İş K.m.21 çerçevesinde feshe itiraz davasının hukuki sonuçlarını doğurabilmesi için öncelikle feshin geçersizliğinin tespit edilmesi ve işçinin işe iade için işverene başvur-

ması gerekmektedir. İşçinin ölümü ile işverene başvuru koşulunun gerçekleşmesi imkânsız hale geldiği için, geçersizliğin tespitinde de bir hukuki yarar kalmamaktadır<sup>64</sup>.

Yargıtay'ın daha önce vermiş olduğu bir kararına göre, işçinin feshe itiraz davasının yargılaması sırasında ölümü halinde işe başlamak için işverene başvurusu imkânsız hale gelmiştir. Bu nedenle ölen işçinin mirasçıları bakımından dört aylık ücret ve diğer hakların belirlenmesine ilişkin talebin reddi gerekir<sup>65</sup>. Yargıtay'ın 2009 yılında vermiş olduğu bir karara göre ise, "Davacı işçi feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iade isteğinde bulunmuş, davalı işveren feshin geçerli nedene dayandığını savunmuştur. Yargılama sırasında davacı işçi ölmüş, mirasçıları davaya devam etmişlerdir. ...Davacı işe iade davasını açarken feshin geçerli bir nedene dayanmadığını iddia etmiştir. Geçersiz fesih var ise ölüm tarihine kadarki boşta geçen süre ücretine yasal dört aylık sınırlama dikkate alınarak hükmedilmelidir. 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."<sup>66</sup>.

Doktrinde bazı yazarlarca savunulan ve Yargıtay'ın da önceden kabul ettiği yargılama sırasında işçinin ölümü halinde, mirasçılar yönünden boşta geçen süre ücreti ve eklerine ilişkin hüküm verilemeyeceğine ilişkin görüş adalet duygusunu zedelemektedir. Nitekim feshin geçersizliğine karar verilmesi halinde işçinin başvuru yapmadan ölümü nedeniyle işverenin hukuka aykırı fiili yaptırımsız kalmaktadır. Oysa işçi sağlığında feshin geçersizliği iddiasıyla dava açmış ve mahkemece feshin geçersiz olduğuna karar verilmiş olsaydı, işçinin işe başlamak üzere işverene başvuracağı bir varsayım olarak kabul edilmeli ve mirasçılar boşta geçen süre ücret ve eklerini talep edebilmelidir<sup>67</sup>.

### C. Yargılama Devam Ederken İşyerinin Kapanması/Kapatılması

Feshe itiraz davası devam ederken işyerinin kapatılması halinde davanın konusuz mu kalacağı yoksa işyerinin kapatılmasına rağmen davaya devam mı edileceği konusunda doktrinde

farklı görüşler bulunmaktadır. Bir görüşe göre işyerinin kapanması da davayı konusuz bırakmaktadır<sup>68</sup>. Bu nedenle de mahkemenin işe iade veya iş güvencesi tazminatına hükmetmesi söz konusu olmaz. Ancak feshin geçersizliği tespit edildikten sonra işyeri kapanmışsa, işçi en çok dört aylık ücretini talep edebilir<sup>69</sup>. Doktrinde ileri sürülen bir başka görüşe göre, feshe itiraz davası devam ederken işyerinin değişik sebeplerle kapanması halinde, artık işçinin çalıştırılacağı bir işyeri olmayacağı için, işe iade kararı verilmesinin de bir anlamı olmayacaktır. Nitekim dava sonunda verilen kararın amacı işçinin işe iadesinin sağlanmasıdır. Eğer işçinin on iş günü içinde işe başlatılmasını isteyebileceği bir işyeri kalmamışsa, işe başlamak üzere işverene başvurusunun da bir anlamı kalmayacaktır. Dolayısıyla işe başlamak üzere işverene bir başvuru olamayacağı için, boşta geçen süre ücretinin koşulları da gerçekleşmemiş olacaktır. Bu nedenle de işçinin boşta geçen süre ücreti ve iş güvencesi tazminatı talebi mümkün değildir<sup>70</sup>. Ancak feshin geçersizliğinin kesinleşmesinden ve işe iade için on iş günü içinde işçinin işverene başvurusundan sonra bir aylık süre içinde işyeri kapandıysa, işçi işverene başvuru koşulunu gerçekleştirdiği için boşta geçen süre ücretini talep edebilir<sup>71</sup>. Bununla birlikte, bir aylık süre içinde işçinin işverence işe başlatılmaması ve bir aylık sürenin bitiminden sonra işyerinin kapatılması halinde, işe iade hükmü bu yönüyle icra kabiliyetini kaybetmiş olsa dahi, işçi işe başlatılmaması dolayısıyla iş güvencesi tazminatını talep edebilirler<sup>72</sup>. Diğer bir görüşe göre, işyerinin kapanması halinde işçinin işe iade amacıyla işverene başvurusu ve işe başlama imkânı olmayacağı için davaya devam da mümkün değildir<sup>73</sup>. Bir başka görüşe göre, mahkeme iş sözleşmesinin geçerli neden olmaksızın ve son çare ilkesine uyulmaksızın feshedildiğine karar verirse, işverenin işçisini çalıştırabileceği başka bir işyeri olup olmasına göre bir değerlendirme yapılmalıdır. Eğer işverenin işçiyi çalıştırabileceği başka bir işyeri varsa mahkeme işe iade kararı vermelidir. Buna karşın, başka bir işyeri yoksa işe iade olanağı olmadığı için mahkeme işe iade kararına ve iş güvencesi tazminatına hükmedemez. Ancak iş-



yerinin kapandığı tarih itibarıyla iş sözleşmesi yeniden sona ereceği için, bu tarihe kadar olan en çok dört aya kadar boşta geçen süreye ilişkin ücret ve eklerinin ödenmesine karar verir<sup>74</sup>. Bir diğer görüşe göre de, yargılama devam ederken işyerinin kapatılması halinde, mahkemece feshin geçersizliğine karar verilmelidir. Ancak işyerinin kapatıldığı tarih, işçiyi işe başlatılacak bir işyeri kalmadığı için, yeni fesih tarihi olarak kabul edilmeli ve bu tarihe göre işçiye kıdem, ihbar tazminatı ile en çok dört aya kadar boşta geçen süre ücreti ödenmeli, iş güvencesi tazminatının ödenmesine hükmedilmemelidir<sup>75</sup>.

Doktrinde ileri sürülen bizim de katıldığımız farklı bir görüşe göre ise, işyerinin kapanması halinde işverenin işçiye iş güvencesi tazminatı ve boşta geçen en çok dört aya kadar olan ücret ve eklerini ödemesine hükmedilmelidir<sup>76</sup>. İşyerinin kapanması ile işçiyi işe başlatma olanağı fiilen olanaksız olsa da, iş güvencesi tazminatı ve boşta geçen en çok dört aylık süreye ilişkin ücret ödenmesi konusunda bir imkânsızlık yoktur<sup>77</sup>. Benzer bir görüşe göre de, işyerinin kesin olarak kapatılması halinde de yargılamaya devam edilerek iş güvencesi ödemeleri yapılmalıdır. Nitekim işyerinin kapatılması ya da kapanması işverenin ortadan kaybolduğu anlamına gelmemektedir<sup>78</sup>. Yargıtay'a göre de, işyerinin kapatılmasına rağmen davaya devam edilmelidir<sup>79</sup>.

#### D. Yargılama Devam Ederken İşçinin Emekli Olması

Doktrinde ileri sürülen bir görüşe ve Yargıtay'ın eski uygulamasına göre işveren tarafından geçersiz fesihle işten çıkarılan ve feshe itiraz davası açıldıktan sonra emekli olan işçi, sözleşmesini kendisi feshetmiş sayılacağı için, feshe itiraz davası konusuz kalır ve konusuz kalan davanın reddi gerekir<sup>80</sup>. Doktrinde ileri sürülen bizim de katıldığımız diğer bir görüşe ve Yargıtay'ın yeni uygulamasına göre ise, feshe itiraz davası devam ederken işçinin emeklilik talebinde bulunması veya emekli olması, feshin işçi tarafından yapıldığı anlamına gelmez. İşçinin emeklilik talebine rağmen yargılamaya devam edilerek davanın sonuçlandırılması gerekmektedir<sup>81</sup>. İşçinin sözleşmesinin işverence

feshi halinde, işçi fesih bildirim süresi içinde emeklilik başvurusunda bulunmuş olsa dahi, feshin geçersizliğini ileri sürebilir ve bu amaçla dava açabilir. Nitekim emekli olan işçinin feshe itiraz davası açma hakkını ortadan kaldıran bir düzenleme bulunmamaktadır. Fesih hakkı iş ilişkisini ortadan kaldırmak amacıyla kullanılan bozucu yenilik doğuran bir hak iken; emeklilik bir sosyal güvenlik hakkıdır ve kurucu yenilik doğuran hak kapsamındadır. Bu iki hakkın işlevleri farklıdır<sup>82</sup>.

#### SONUÇ

Feshin geçersizliği iddiası ile açılan feshe itiraz davasının konusu, feshin geçersiz olduğunun tespit edilmesi ve bunun sonucunda işçinin işe iadesinin sağlanmasıdır. Yargılama sırasında meydana gelen bazı olayların bu davayı nasıl etkileyeceği konusunda doktrinde farklı görüşler ileri sürülmüştür. İşçinin yargılama sırasında işverence davet edilmesi ve bu davate olumlu ya da olumsuz yanıt vermesi farklı sonuçlar doğurmaktadır. Feshe itiraz davasının yargılaması devam ederken işçi, işveren tarafından çalıştırılmak üzere işe davet edilebilir. İşçinin, geçersiz fesih iddiasıyla açtığı feshe itiraz davası devam ederken işverence işe başlatılması halinde, önceden açmış olduğu feshe itiraz davasının konusuz kalıp kalmayacağı, boşta geçen sürelerle ilişkin ücretini talep edip edemeyeceği, dava sonuçlanmadan tekrar işyerinde çalışmaya başlayan işçinin bu sözleşmesinin yeni bir sözleşme sayılıp sayılmayacağı uygulamada tartışmalıdır. Kanaatimizce, yargılama sırasında işe davet edilen işçinin çalışmaya başlaması ile feshin geçersizliği itirazı ile açılan dava, işe iade bakımından konusuz kalır. Nitekim işçinin işe başlatılması ile, davanın asıl amacı olan işe iade gerçekleşmiş olur. Ancak, işçinin işe davet edilmesi halinde, taraflar bu ilişkinin yeni bir iş ilişkisi olmadığı, eski iş ilişkisinin devamı olduğu konusunda anlaşmışlarsa, davaya, işçinin işten çıkartıldığı tarih ile tekrar işe başlatıldığı tarih arasında kalan boşta geçen süre ücreti ve yargılama giderleri bakımından devam edilmelidir. Yargılama sırasında işçinin işverence işe başlatılma önerisini reddi ise, yargılamaya devam edilmesinin gereksiz olduğunu gösterir.

Aynı şekilde, işverenin işe iade davetine uymayan işçinin işe iade hakkından vazgeçtiği de söylenebilir. Yargılama devam ederken işçinin ölümü halinde ise, işçinin işe başlamak üzere işverene başvuracağı bir varsayım olarak kabul edilmeli ve mirasçılar boşa geçen süre ücret ve eklerini talep edebilmelidir. Feshe itiraz davası devam ederken işyerinin kapanması halinde, işverenin işçiye iş güvencesi tazminatı ve boşa geçen en çok dört aya kadar olan ücret ve eklerini ödemesine hükmedilmelidir. Nitekim işyerinin kapanması ile işçiye işe başlatma olanağı fiilen olanaksız hale gelse de, iş güvencesi tazminatı ve boşa geçen en çok dört aylık süreye ilişkin ücret ödenmesi konusunda bir imkânsızlık yoktur. Feshe itiraz davasının yargılama sürecinde işçinin emeklilik talebinde bulunması veya emekli olması, feshin işçi tarafından yapıldığı şeklinde yorumlanmamalı, işçinin emeklilik talebine rağmen yargılamaya devam edilerek dava sonuçlandırılmalıdır.

## DİPNOTLAR

- 1 Ekonomi'ye göre iş sözleşmesinin geçersiz feshi halinde açılan dava, "feshin geçersizliği istemi ile açılan bir dava" olup, ayrıca işe iadeye karar verilmesi istemi davanın konusu olmaz. Nitekim feshin geçersizliğinin hukuki sonucu olarak işçinin yeniden fiilen çalıştırılmasına ilişkin süreç kanunda düzenlenmiştir. İşçinin işe başlatılmamasının yaptırımını da Kanunda tazminat olarak öngörülmüştür. Bkz. Münir Ekonomi, "Feshin Geçersizliği İstemi İle Açılan Dava Sürecinde İşe Başlatma Daveti, Şartları ve Hukuki Sonuçları", Legal YKİ., 8/2008, s.116-117. Yargıtay ise bu davayı hukuk tabikatının yerleşik bir terimi olarak "işe iade davası" olarak nitelendirmektedir. Bkz. Yarg. 9.HD., 26.2.2007, E. 2007/3819, K. 2007/5079; Cevdet İlhan Günay, İş Davaları, Ankara 2008, s.1308-1309; Yarg. 9. HD., 21.10.2004, E. 2004/5142, K. 2004/23770; Günay, İş Davaları, s.1314-1315; Yarg. 9. HD., 5.7.2004, E. 2004/12516, K. 2004/16973; Günay, İş Davaları, s.1317-1319. Aynı yönde bkz. Osman Güven Çankaya/Cevdet İlhan Günay/Seracettin Gökteş, Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, 1. bası, Yetkin Yayınları, Ankara 2005, s.189 vd.; Günay, İş Davaları, s.1133 vd.; Muhammet Özekes, "Hukuk Yargılaması ve İcra Hukuku Yönünden İşe İade Davaları ve Uygulama Sorunları", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı, İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları, Mayıs 2005, İstanbul, s.131 vd. Karşılaştırmalı hukuka, örneğin Alman hukukuna baktığımızda ise, "feshe karşı koruma davası" (Kündigungsschutzklage) teriminin kullanıldığını görmekteyiz. Bkz. Eugen Stahlhacke/Ulrich Preis/Reinhard Vossen, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 9.Auflage, Beck, München 2005, (Vossen), s.675 vd.; Günter Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 12. neu bearbeitete Auflage, München 2007, (Linck), s. 1472 vd.; Gerrick Hoyningen-Huene/Rüdiger Linck, Kündigungsschutzgesetz Kommentar, München 2007, s.437 vd.; Christian Rolfs, Arbeitsrecht, Studienkommentar, München 2007, s. 331-332; Christian Rolfs/Richard Giesen/Ralf Kreikebohm/Peter Udsching, Arbeitsrecht, Online Kommentar, München 2007 (Erişim) <http://beck1gross.digibib.net/bib/default.asp?vpath=bibdata/komm/beckok/beckok-arbr/BeckOK/KschG/cont/beckok.KschG/p1a.htm.>, § 4, Rn.23 vd.
- 2 Schaub, Arbeitsrecht, s. 1484, Rn.43, 46.
- 3 Gülsevil Alpagut, "İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi", III. Yılında İş Güvencesi, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, 21-25 Eylül 2005 Bodrum, s. 239. "İş güvencesi kapsamında kalan işçinin seçimlik olarak gerekirse feshin geçersizliği ya da bunun yerine kötüniyet tazminatı isteyebileceği sonucuna varılamaz. İş güvencesi kapsamında kalan ve feshin geçersizliğini istemeyen işçi, kötüniyet tazminatı isteğinde bulunamaz." Yarg. 9. HD., 12.9.2005, E. 2005/24784, K. 2005/29252; Mustafa Kılıçoğlu/Kemal Şenocak, İş Kanunu Şerhi, C. 2, 1. bası, İstanbul 2008, s. 51-52. Aynı yönde kararlar için bkz. Yarg. 9. HD., 13.7.2005, E. 2005/18736, K. 2005/25514; Kılıçoğlu/Şenocak, İş Kanunu Şerhi, C. 2, s. 57-58; Yarg. 9. HD., 14.6.2005, E. 2005/3986, K. 2005/21156; Kılıçoğlu/Şenocak, İş Kanunu Şerhi, C. 2, s. 59; Yarg. 9. HD., 15.12.2005, E. 2005/13283, K. 2005/39543; Kılıçoğlu/Şenocak, İş Kanunu Şerhi, C. 2, s. 60.
- 4 Polat Soyer, "Feshe Karşı Korumanın Genel Çerçevesi ve Yargıtay Kararları Işığında Uygulama Sorunları", Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Toplantısı, İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları, Mayıs 2005, s. s. 66.
- 5 Aynı görüş Alpagut, İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi, s. 240.
- 6 Alpagut, İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi, s. 240; Hoyningen-Huene/Linck, s. 512-515. Ayrıntılı bilgi için bkz. A. Eda Manav, İş Hukukunda Geçersiz Feshin ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları, Ankara 2009, s. 401-402.
- 7 Yargıtay'ın bir kararına göre "Dava davacının Mayıs 2004 tarihinde üye olduğu sendikaya verdiği yetki belgesine dayanılarak sendika vekili tarafından açılmıştır. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 22. maddesi gereğince sendika üyeliği notere tasdik ettirilen sendika üye fişinin sendikaya verilmesi ve sendika tüzüğünde belirtilen yetkili organın kabulü ile kazanılır..." Yarg. 9. HD., 17.3.2005, E. 2005/6146, K. 2005/8732; Çankaya/Günay/Gökteş, s. 590-591. Yargıtay'ın bir başka kararına göre, "Fesihten sonra bir aylık dava açma süresi içinde üye olan işçi adına sendikaya açılan işe iade davasının incelenmesi gerekir." Yarg. 9. HD., 30.9.2004, E. 2004/4865, K. 2004/21086; Çankaya/Günay/Gökteş, s. 739-740. Yargıtay'ın bir diğer kararına göre sendikanın işçi adına dava açabilmesi için işçinin çalıştığı işkolunda örgütlenmiş olması şarttır. Davacı işçinin farklı işkoluna giren bir işyerinde çalıştığının ortaya çıkması halinde, sendika ile üyelik ilişkisi sona erdiği için, sendikanın işçi adına dava açması mümkün değildir. Fakat sadece bu durum dolayısıyla dava reddedilmez. Davacı işçiye davasını bizzat ya da vekil aracılığı ile takip edebilmesi için ek süre verilmesi ve bunun sonucuna göre uyuşmazlık hükmüne bağlanmalıdır. Yarg. 9. HD., 22.5.2006, E. 2006/10869, K. 2006/15169; Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2006/3, S. 10, s. 142.
- 8 A. Can Tuncay, "İş Güvencesi Yasası Neler Getiriyor", Çi-

- mento İşveren, C. 17, S. 1, Ocak 2003, s. 11; Erol Aki, "İş Sözleşmesinin Feshi ve Feshe İtiraz ve Geçersiz Nedenle Yapılan Feshin Hukuki Sonuçları", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006, s. 320; Mehmet Uçum, Yeni İş Kanunu Seminer Notları, Legal Yayıncılık, İstanbul 2003, s. 155; Gizem Sarıbay, Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Kapsamında Fesih Usulü, Feshe İtiraz ve Feshe İtirazın Sonuçları, Legal Yayıncılık, İstanbul 2007, s. 103.
- 9 Schaub, Arbeitsrecht, (Linck), s. 1478, Rn. 22; Hoyningen-Huene/Linck, s. 446, Rn. 63-64; Vossen (Stahlhacke/Preis), s. 704, Rn. 1793; Rolfs/Giessen/Kreikebohm/Udsching, § 4, Rn. 43; Friedrich Becker/Wilfried Hillebrecht, Gemeinschaftskommentar zum Kündigungsschutzgesetz und zu sonstigen kündigungsschutzrechtlichen Vorschriften, 8. neu bearbeitete und erweiterte Aufl., Luchterhand 2007, (Friedrich), s. 341, Rn. 82-83.
- 10 Uçum, s. 155, 156.
- 11 Ömer Ekmekçi, "Yeni İş Kanunu Karşısında Yargı Dava Süreci ve Olası Uygulama Sorunları Üzerine", MESS Mercek Dergisi, Temmuz 2003, s. 136; Ömer Ekmekçi, "4773 sayılı İş Güvencesi Yasası Karşısında Yargının Durumu ve Ortaya Çıkabilecek Uygulama Sorunları Üzerine", MESS Mercek Dergisi, Ekim 2002, yıl:7, S. 28, Özel Sayı, s. 110; Tuncay, İş Güvencesi Yasası, s. 11; Ercan Akyiğit, "İşçinin Ölümünün İş Güvencesi Uyuşmazlığına Etkisi (Karar İncelemesi)", Kamu-İş, C. 9, S. 4, 2008, s. 12, 15; Akyiğit, İş Güvencesi, s. 313; Çankaya/Günay/Göktaş, 1. bası, s. 211; Aki, İş Sözleşmesinin Feshi, s. 320; Süzek, İş Hukuku, s. 578; Sarıbay, s. 104; Cumhur Sinan Özdemir, "İşe İade Kararının Uygulanmaması Durumunda Çalıştırılmayan Dört Aylık Sürenin Kıdem Süresine Ekleneceği Sorunu", Terazi Hukuk Dergisi, Mart 2007, S.7, s. 55.
- 12 Aki, s. 320.
- 13 Ekmekçi, Yeni İş Kanunu, s. 136, Ekmekçi, 4773 sayılı İş Güvencesi, s. 110; Tuncay, İş Güvencesi Yasası, s.11; Uçum, s. 156.
- 14 Sarıbay, s.104.
- 15 Aki, s.320; Çankaya/Günay/Göktaş, s.211.
- 16 Uçum, s. 156.
- 17 Bkz. Sarıbay, s. 120. Tüzel kişiliği olmayan kurum ya da kuruluşların işveren sayılacağına ilişkin bir karar ve incelemesi konusunda bkz. Yarg. 9. HD., 11.12.2003, E. 2003/19269, K. 2003/20526; Tankut Centel, "İş Güvencesine Tabi Olacak İşyerlerinde Çalışan İşçi Sayısının Hesabı", (Karar İncelemesi), Tekstil İşveren Dergisi, S. 291, Mart 2004, (Erişim) www.tekstilisveren.org.tr/dergi/2004/mart/hukuk.htm.
- 18 Uçum, s. 161. Yargıtay'ın bir kararına göre, somut olayda acente işveren vekili olduğu için, mahkemece işveren vekili konumunda olan davalı hakkında açılan davanın husumet yönünden reddi gerekir. Nitekim işveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlemlerinden işveren sorumludur. Yarg. 9. HD., 8.5.2006, E. 2006/9749, K. 2006/12601, Mustafa Kılıçoğlu/Kemal Şenocak, İş Kanunu Şerhi, C.2, Güncellenmiş ve Genişletilmiş 2. bası, İstanbul 2008, s. 1470-1471.
- 19 Sarıbay, s. 111. Yargıtay'ın bir kararına göre de, "Genel müdür işveren vekili konumunda olup, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesi uyarınca, işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan bir kişidir. Aynı madde gereği, genel müdürün bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden, doğrudan işveren sorumludur. Genel müdürün gerçekleştirdiği fesih işleminden işveren sorumludur." Yarg. 9.HD., 18.2.2008, E. 2007/24595, K. 2008/193; bkz. İşveren Dergisi, Yargıtay Kararları, C. 47, S. 2, Kasım 2008, Özel Eki, s. 12-13.
- 20 Rüdiger Krause, Arbeitsrecht, Baden 2005, s. 219-220, Rn. 63. İşveren yargılama sürecinde işçiyi dava kesin olarak sonuçlanıncaya kadar aynı çalışma koşullarında süreli olarak ve dava kendi lehinde sonuçlandığı takdirde iş ilişkisinin sona ereceği koşuluyla da istihdam edebilir. Hoyningen-Huene/Linck, s. 544, Rn. 37.
- 21 Krause, s. 220, Rn. 63.
- 22 Krause, s. 220, Rn. 64; Schaub, Arbeitsrecht, (Linck), s. 950, Rn. 64; Peter Schrader/ Gunnar Straube, "Die tatsächliche Beschäftigung während des Kündigungsschutzstreites", RdA, 2006, Heft 2, s. 101.
- 23 Krause, s. 221, Rn. 65. Federal İş Mahkemesi'nin bir kararına göre, objektif olarak bakıldığında fesih geçersiz ve iş ilişkisinin devam ettiği şüphesiz ise, mahkeme feshe itiraz davası açmış olan işçinin işe iade talebini kabul etmelidir. BAG NJW 1978; karar için bkz. Wilfried Berkowsky, "Der allgemeine Weiterbeschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers während des Kündigungsschutzprozesses-ein Phantom?", NJW, 1982, Heft 17, s. 905-909, s. 906-907, dn.17.
- 24 Krause, s. 221, Rn.67. Benzer yönde bkz. Johannes Denck, "Das vorläufige Weiterbeschäftigungsangebot des Arbeitgebers im Kündigungsschutzstreit", NJW, 1983, Heft 6, s. 258-259; Schrader/Straube, s. 103.
- 25 Krause, s. 221-222, Rn. 67. Ayrıca bkz. Berkowsky, s. 908.
- 26 Krause, s. 221, Rn. 68; Berkowsky, s. 908-909; Denck, s. 259.
- 27 Hamdi Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş Yenilenmiş 3. bası, Ankara 2008, s. 756; Çankaya/Günay/Göktaş, 1. bası, s.262; Fevzi Demir, İş Hukuku ve Uygulaması, 4. baskı, Birleşik Matbaacılık, İzmir 2005, s. 242.
- 28 Çankaya/Günay/Göktaş, s. 262; Demir, s.242; Ercan Akyiğit, Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade), Seçkin Yayınları, Ankara 2007, s. 296, 308-309. İşçi yargılama sırasında sadece işe başlatılmış ve dava bu yönüyle konusuz kalmıştır. Ancak işçinin çalıştırılmadığı süre için ücretine ilişkin talep ve dava konusu ayaktadır, Ali Güzel, "İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri Toplantısı, İş Güvencesi Sendikalar Yasası Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası, Eylül 2004, s. 112-113; Abdurrahman Duran, "Yargı Kararları Doğrultusunda 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. Maddesi Geçersiz Sebep ile Yapılan Feshin Sonuçları", Legal İHSGHD., 3/2004, s. 813-814.
- 29 Muhammet Özekes, "Hukuk Yargılaması ve İcra Hukuku Yönünden İşe İade Davaları ve Uygulama Sorunları", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı, İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları, Mayıs 2005, İstanbul, s. 152; Günay, İş Davaları, s. 1206. Aynı yönde bkz. Sedef Koç, "Geçersiz Feshin Sonuçları", İstanbul Barosu Dergisi, C. 77, S. 4, Yıl:2003, s. 923. Tuncay'a göre de,

- burada aynı hukuki olguya dayanan iki ayrı talep vardır. Taleplerden birinin herhangi bir nedenle konusuz kalması diğerinin de konusuz kalmasını gerektirmez. Bu nedenle işçinin yargılama devam ederken işe başlatılması en fazla dört aya kadar olan boşta geçen süre ücreti bakımından davayı etkilememelidir. A. Can Tuncay, "İş Güvencesi", Karar İncelemesi, Çimento İşveren Dergisi, C. 18, S. 2, Mart 2004, s. 60.
- 30 Ömer Ekmekçi, "Yargıtay'ın İşe İade Davalarına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi", Legal İHSGHD., 1/2004, s. 174; Sarper Süzek, İş Hukuku, Yenilenmiş 4. baskı, İstanbul 2008, s. 574.
- 31 Ekmekçi, Yargıtay'ın İşe İade Davalarına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, s. 174.
- 32 Özkes, s. 152-153.
- 33 Savaş Taşkent, "Boşta Geçen Sürenin Ücreti", (Karar İncelemesi), Kamu-İş, C. 7, S. 3/2004, s. 110.
- 34 Yargılama süresinde işçinin işverence işe başlatılması halinde, mahkemece yargılamaya devam edilerek bir karara varılması ve bunun sonucuna göre işçinin boşta geçen sürenin ücretine hak kazanıp kazanmayacağına tespiti gerekir. Bkz. Taşkent, s. 109-110. Aynı görüş için bkz. Tankut Centel, "Boşta Kalınan Sürenin Ücreti", Karar İncelemesi, Tekstil İşveren Dergisi, S. 285, Eylül 2003, s. 36.
- 35 Haluk Hadi Sümer, "İş Sözleşmesi Feshedilen İşçinin İşe İade Davası Devam Ederken İşveren Tarafından İşe Davet Edilmesi", MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2006, S. 4, s. 93.
- 36 Sümer, İşe Davet, s. 93. Aynı görüş, Fatih Uşan, "Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Davalarının Sonuçları, Kamu-İş, C. 10, S. 1, 2008, s. 24.
- 37 Soyer, s. 60; Taşkent, s. 108. Centel'e göre, gerek 1475 s. İş K. m. 13/C-D gerek 4857 S. İş K.m. 20 ve 21 işe iade davası devam ederken işçinin işverence işe başlatılmasının hukuki sonuçlarını düzenlememiştir. Yargılama sırasında işçinin işverence işe başlatılması, feshin bildirimiminin geri alınması veya fesihden dönme anlamını taşımamaktadır. Ancak böyle bir geri alma mümkün olsaydı, davanın konusuz kalmasından söz edilebilirdi. Bu nedenle yargılama sırasında işçinin işverence işe daveti ve bu davetin işçi tarafından kabulü halinde, tarafların bu konudaki anlaşması önceki iş sözleşmesinin devamı değil, yeni bir sözleşme olarak kabul edilir. Centel, Boşta Kalınan Süre, s. 37-38.
- 38 Ekonomi, İşe Başlatma Daveti, s.124. Örneğin işverene ait ilaç pazarlama şirketinde satış temsilcisi olarak çalışan işçinin sözleşmesi, bölgede bu ilaca talebin azalması nedeniyle temsilcilik işinin kaldırılması sebebiyle işletme gereğine dayanılarak feshedilebilir. Temsilci bu talep azalmasını bilmesine rağmen feshin geçersizliği iddiasıyla dava açabilir. Davanın devamı sırasında işveren başka bir bölgede temsilciliğini güçlendirmek amacıyla performansından memnun olduğu bu işçisine ihtiyaç duyabilir ve bu işçiyi işe davet edebilir. İşçinin bu öneriyi kabul etmesi ile aralarında yeni bir iş sözleşmesi kurulmuş olur. Ancak bu davet işverenin sözleşmeyi geçerli sebeple feshetmemiş olduğu anlamına gelmez. Bkz. Ekonomi, İşe Başlatma Daveti, aynı yer.
- 39 Alpagut, İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi, s. 242.
- 40 Alpagut, İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi, s.243; Gülsevil Alpagut, İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, 2005, Ankara 2007, s.114. Fesih işlemine ve açılan feshe itiraz davasına rağmen işverenin işçiyi işe başlatması, açıkça ve tek taraflı olarak iş sözleşmesinin feshinden vazgeçtiğini gösterir. Duran, Geçersiz Sebepyle Yapılan Feshin Sonuçları, s.813. Doktrinde aksi yönde ileri sürülen bir görüşe göre, işverenin dava devam ederken işçiyi işe başlatması, işverenin feshin geçersiz olduğunu kabul ettiği şeklinde yorumlanamaz. Ekmekçi, Yargıtay'ın İşe İade Davalarına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, s.174.
- 41 Alpagut, İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi, s.243; Alpagut, İş İlişkisinin Sona Ermesi, s.114.
- 42 Çankaya/Günay/Göktaş, s.209. Kar'a göre de, yargılama sırasında işçinin işverence eski işine davet edilmesi, feshin geçerli bir nedene dayanmadığını gösterir ve bu durumda mahkemece bu hususta tespit hükmü verilerek, feshin geçersizliği tespit edilmeli, ancak işe iade ve iş güvencesi tazminatı konularında karar verilmesine yer olmadığına ilişkin hüküm kurulmalıdır. Bununla birlikte işçinin açıkça feragat etmemiş veya talebini geri almamış olması halinde boşta geçen en çok dört aya ilişkin ücrete hükmedilmelidir. Bkz. Bektaş Kar, İş Güvencesi ve Uygulaması, Ankara 2009, s. 701-702. Eğer işveren dava devam ederken fesih bildirimini geri aldığı bildirirse, bu bildirim o ana kadarki iş ilişkisinin geçerli koşullarda devam etmesi konusunda bir teklif olarak anlaşılır. İşçinin bu teklifi kabul ederek işe başlaması halinde dava konusuz kalır. Hoyningen-Huene/Linck, s.506, Rn.22.
- 43 Çankaya/Günay/Göktaş, s.209-210.
- 44 Çankaya/Günay/Göktaş, s.210.
- 45 "Dava devam ederken, davacının işe başlatılmış olması, aksi ileri sürülmedikçe, davalı işverenin feshin geçerli bir sebebe dayanmadığını kabul ettiği şeklinde değerlendirilmelidir. Dava konusuz kaldığından davanın reddine karar verilemez. Bu durumda davacı işçi, açıkça feragat etmemiş ya da talebini geri almamış ise boşta geçen en çok dört aylık ücret ve diğer haklarının hüküm altına alınması gerekir."Yarg. 9. HD., 2.2.2005, E.2004/31715, K.2005/2889; Çankaya/Günay/Göktaş, s.714; Yarg. 9. HD., 27.12.2004, E.2004/32026, K.2004/29584; Çankaya/Günay/Göktaş, s.718; Yarg. 9. HD., 10.3.2008, E.2008/3172, K.2008/4338; Kılıçoğlu/Şenocak, İş Kanunu Şerhi, C.2, B.2, s.31-32. Yargıtay'ın yakın tarihli bir kararına göre, "... Sözleşmenin feshi tek taraflı bozucu yenilik doğuran bir irade beyanı olup, karşı tarafa ulaştıktan sonra tek taraflı olarak geri alınması mümkün değildir. İşverence dava sırasında yapılan davet daha önce gerçekleştirilen feshi ortadan kaldırmaz. Davet geçersiz feshi geçerli hale getirmeyeceği gibi, işverenin feshin geçersizliği davası devam ederken, işçiyi işe dava açtığı için davet etmesi, bir anlamda duruşma dışında davayı kabul anlamına gelmektedir. Davetin koşulsuz ve samimi olması gerekir. ... Yargılama sırasında işe davete gelince; açıklandığı üzere, davet bir anlamda feshin geçersiz olduğunun kabulüdür. Davalı işveren, işçiyi işe davet ederken, ödenen ihbar ve kıdem tazminatını faizi ile ödemesini ve makbuzunu ibraz etmesini istemiştir. İşe davetin şartlı ve samimi olmadığı anlaşılmaktadır." Yarg. 9. HD., 2.2.2009, E.2008/9768, K.2009/909 (kişisel arşiv).

- 46 Yarg. 9. HD., 12.9.2005, E.2005/22601, K.2005/29568; Kılıçoğlu/Şenocak, İş Kanunu Şerhi, C.2, s.29-30; Kararın değerlendirilmesi konusunda bkz. Sümer, İşe Davet, s.90-91. "Akdin feshi tek taraflı bozucu yenilik doğuran bir eylem olup, karşı tarafa ulaştıktan sonra tek taraflı olarak geri alınması mümkün değildir. Davacı tarafından temyiz incelemesine konu işe iade ve tazminat davası açıldıktan sonra davalı işveren tarafından davacının işe davet edilmesi yeni bir hizmet akdi için icap niteliğinde bulunmaktadır. Bu davet feshi ortadan kaldırmaz. Bu nedenle dava şartlarının kalmadığını kabul ederek davanın reddedilmesi hatalıdır." Yarg. 9. HD., 29.1.2004, E.2004/499, K.2004/1489; Çankaya/Günay/Göktaş, s.717-718. Aynı doğrultuda kararlar için bkz. Yarg. 9. HD., 21.3.2006, E.2006/3835, K.2006/7127; Kılıçoğlu/Şenocak, İş Kanunu Şerhi, C.1, b.2, s.1511-1512. Aynı doğrultuda bkz. Yarg. 9. HD., 21.6.2004, E.2004/3377, K.2004/15404; Kılıçoğlu/Şenocak, İş Kanunu Şerhi, C.1, b.2, s.1513-1514.
- 47 Yarg. 9. HD., 8.7.2003, E.2003/12444, K.2003/13125; karar ve incelemesi için bkz. Centel, Boşta Kalınan Süre, s.36-37; Koç, s.918 vd.
- 48 Yarg. 9. HD., 12.2.2004, E.2004/448, K.2004/2029; Tekstil İşveren Dergisi, S.302, Şubat 2005, s.41 vd.
- 49 Yarg. 9. HD., 17.5.2005, E.2005/11753, K.2005/18631; Tekstil İşveren Dergisi, S.321, Ekim 2006, s.8.
- 50 Yarg. 9. HD., 20.11.2006, E.2006/22036, K.2006/30615, Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, S.13, 2007/2, s.274-275.
- 51 Yarg. 9. HD., 23.2.2009, E.2008/17120, K.2009/3175 (kişisel arşiv).
- 52 Alpagut, İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi, s.243. İşçi işverenin yapmış olduğu fesih bildirimini geri alarak kendisine yaptığı işe iade teklifini reddederse, artık işverenin dava konusu yapılan fesihlenen vazgeçmesi nedeniyle dava konusu kalmaz. Bununla birlikte işçinin Feshe Karşı Koruma K. § 9 çerçevesinde iş ilişkisinin sona erdirilmesi ve bunun karşılığında da tazminat talep etme hakkı vardır. Hoyningen-Huene/Linck, s.506, Rn.22.
- 53 Yargıtay'ın bir kararına göre, yargılama sırasında işe başlatılmak üzere davet edilen işçinin işverenle arasındaki husumet nedeniyle işe dönmesinin imkansız olduğunu belirtmesi halinde, dava konusuz kaldığı için karar verilmesine yer bulunmamaktadır. Yarg. 9. HD., 13.1.2005, E.2005/33309, K.2005/645; Çankaya/Günay/Göktaş, s.714-715.
- 54 Mollamahmutoglu, s.757.
- 55 Şahin Çil, "Kesinleşen İşe İade Davasının Sonuçları", Ankara Barosu Dergisi, Yıl:66, S.1, Kış 2008, s.49; Kar, s.702.
- 56 Akyiğit, İş Güvencesi, s.310-311.
- 57 Yarg. 9. HD., 2.2.2009, E.2008/9768, K.2009/909 (kişisel arşiv). Aynı yönde bkz. Yarg. 9. HD., 25.5.2009, E.2008/32079, K.2009/14164 (kişisel arşiv). Yargıtay'ın bir başka kararına göre, "Yargılama sırasında davalı işverence davacıya gönderilen 24.10.2007 tarihli ihtarname ile iş sözleşmesinin istifa ile sona erdiği belirtilerek konuya iyi niyetle yaklaşıldığı, davacının ayrıldığı pozisyonun halen açık bulunduğu ve ihtiyaç nedeni ile iki gün içinde işe başlaması gerektiği belirtilmiştir. Davacı işçi, ihtarnameye cevabında konuya iyi niyetle yaklaşıldığının gösterilmesi için çalışmadığı iki aylık ücretinin ödenmesi gerektiğini açıklamıştır. Davalı işveren bu kez 7.11.2007 tarihli ihtarname ile iş sözleşmesinin istifa ile sona erdiğini tekrar belirtmiş ve davacının iki aylık ücret talep hakkının bulunmadığından söz ederek on gün içinde işe başlamasını ihtar etmiştir. ... Somut olayda, davalı işverence yapılan işe davet önceki iş ilişkisinin kaldığı yerden devamına yönelik olmayıp, yeni bir iş sözleşmesinin kurulmasını amaçlamaktadır. Her iki ihtarnamede de iş sözleşmesinin istifa ile sona erdiğinin ısrarla vurgulanmış olması ve davacının boşta geçen ücrete hak kazanmadığının belirtilmesi varılan bu sonucu doğrulamaktadır. Davalı işverenin feshin geçersizliğini kabul ettiği anlamına gelecek bir daveti söz konusu olmadığına göre davacıdan böyle bir davete icabet etmesi beklenemez. Zira davacının feshin geçersizliğinin tespitini talep etmesindeki amacı yeni bir iş sözleşmesinin kurulması değil, önceki iş ilişkisinin devamına yöneliktir. Buna göre davalının işe başlaması için yaptığı davete icabet etmeyen davacının iş ilişkisinin devamını istemekte samimi olmadığı sonucu çıkarılamaz." Bkz. Yarg. 9. HD., 29.6.2009, E.2009/18562, K.2009/18246 (kişisel arşiv).
- 58 Özekes, s.153; Akyiğit, İş Güvencesi, s.313; Günay, İş Davaları, s.1206-1207; Akı, s.320; Ekmekçi, Yeni İş Kanunu, s.136.
- 59 Özekes, İşe İade, s.153; Günay, İş Davaları, s.1207.
- 60 Günay, İş Davaları, s.1207-1208.
- 61 Özekes, s.153; Ekmekçi, Yeni İş Kanunu, s.136.
- 62 Özdemir, s.54-55.
- 63 Süzek, s.578. Nitekim hukuki düzenlemeye bakıldığında, bu ödemelerin ve işe iadenin gerçekleşebilmesi için, işçinin süresi içinde işverene başvurması gerektiği görülmektedir. Ancak işçinin yargılama sırasında ölmesi halinde artık mevcut olmayan bir işçinin işverene başvurusundan ve işe iade talebinden söz edilemeyecektir. Ancak işçinin feshin geçersizliği kararının kesinleşmesinden ve işverene işe başlamak üzere başvurusundan sonra ölmesi halinde, sözleşme işçinin ölümüne kadar devam edeceği için, mirasçılar boşta geçen süre ücret ve eklerine hak kazanır. Akyiğit, İşçinin Ölümünün İş Güvencesi Uyuşmazlığına Etkisi, s.16-17; Akyiğit, İş Güvencesi, s.313.
- 64 Alpagut, İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi, s.244.
- 65 "Davacı işçi yargılama sırasında ölmüş olduğuna göre işe başlamak için işverene başvurması imkansız hale gelmiştir. Bu nedenle, ölen işçinin mirasçıları yönünden boşta geçen en çok dört aylık ücret ve diğer hakların belirlenmesine yönelik talebin reddine karar verilmiş olması isabetlidir. İşe iade davaları niteliği itibarıyla tespit davası olduğundan ve mirasçılar yönünden feshin geçersizliğine karar verilmesinde hukuki yarar bulunmadığından feshin geçersizliğine ilişkin talebin konusuz kaldığı kabul edilemez. Asıl talep feshin geçersizliği olduğuna göre yargılama gideri ve vekalet ücreti yönünden feshin geçersizliğine karar verildiğinde, dava kabul edilmiş gibi hüküm kurulmalıdır." Yarg. 9. HD., 30.10.2006, E.2006/19624, K.2006/28700; Kılıçoğlu/Şenocak, İş Kanunu Şerhi, C.2, s.126-127. Bu karara ilişkin bir inceleme için bkz. Akyiğit, İşçinin Ölümünün İş Güvencesi Uyuşmazlığına Etkisi, s.15-17.
- 66 "Geçerli nedene dayanmayan feshin tespiti ile yetinilmesi, ölen işçinin mirasçıları yönünden hiçbir imkan sağlamaya-

caktır. 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 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. (Yarg. 9. HD., 6.11.2006, E.2006/20109, K.2006/29326). Konu temyizle konu olayda Dairemizce bir kez daha değerlendirilmiş ve belirtilen gerekçelerle işe iade yargılaması sırasında ölen işçi yönünden dört aya kadar boşta geçen süreye ait ücret ve diğer haklara dair isteğin kabulüne karar vermek gerekmiştir.” Söz konusu karar Yargıtay 9. Hukuk Dairesinde oyçokluğu ile kabul edilmiştir. Sami Özfırat karşı oyunu şu gerekçeye dayandırmıştır: “İşe başlamayı isteme hakkı kişiye sıkı sıkıya bağlı haklardanır. Bu hak kişinin ölümü ile son bulur. Ölenin mirasçıları tarafından istenemez. Zira sağlığında kullanılmayan haklar mirasçılar tarafından kullanılamaz. Bu itibarla da dava devam ederken işçinin ölümü halinde mirasçılar dört aylık ücret talebinde bulunamazlar. Zira İş Kanunu'nun 21. maddesinin 5. fıkrasının açık hükmü boşta geçen süreyle ilgili ücrete hak kazanabilmenin şartı, kesinleşen işe iade hükmünün tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvurması gerekir. İşçinin ölümüyle anılan başvuru imkansız hale geldiğinden boşta geçen süreyle ilgili ücret hakkında karar verilemez.” Ömer Hicri Tuna ise karşı oyunu şu gerekçeye dayandırmıştır. “Somut olayda davacı işçi yargılama sırasında ölmüş olduğuna göre işe başlamak için işverene başvurması imkansız hale gelmiştir. İşe başlatılma talebi inşai 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 haklardan yararlanmak olduğu gerekçesiyle, davaya devam eden mirasçılar yararına dört aya kadar boşta geçen süre ücretine hükmedilmesi yönünden yerel mahkeme kararının bozulmasına ilişkin sayın çoğunluğun görüşüne katılmıyorum.” Yarg. 9. HD., 15.9.2009, E.2009/21710, K.2009/22886 (kişisel arşiv).

- 67 Mollamahmutoğlu, s. 757; Manav, s.339.
- 68 Özekes, s.153; Günay, İş Davaları, s.1207-1208; Ekmekçi, Yeni İş Kanunu, s. 137; Ali Cengiz Köseoğlu, “İşyerinin Kapanması”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S.4, Aralık 2006, s.59.
- 69 Ekmekçi, Yeni İş Kanunu, s. 137; Köseoğlu, s. 59. Benzer bir görüş için bkz. Ercan Güven/Ufuk Aydın, Bireysel İş Hukuku, Nisan Kitabevi, Eskişehir 2007, s.160.
- 70 Osman Güven Çankaya/Cevdet İlhan Günay/Seracettin Gökteş; Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Genişletilmiş 2. baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2006, s. 249.
- 71 Çankaya/Günay/Gökteş, 2. baskı, s.249.
- 72 Çankaya/Günay/Gökteş, 2. baskı, s. 249; Köseoğlu, s. 59. Özekes'e göre, ölüm veya işyerinin kapanması, davayı konusuz bırakmasına karşın; işçi çalışmaya devam ediyor olsaydı ölüm veya işyerinin kapandığı tarihe kadar ücrete hak

kazanacağı için hem yargılama giderleri hem de ölüm veya işyerinin kapandığı tarihe kadar olan boşta geçen süre ücreti bakımından davaya devam edilmelidir. Özekes, s.153. Aynı görüşte Ekmekçi, Yeni İş Kanunu, s.136-137.

- 73 Abbas Bilgili, İş Güvencesi Hukuku ve İşe İade Davaları, 2. baskı, Karahan Kitabevi, Adana 2005, s.241.
- 74 Haluk Hadi Sümer, “İş Sözleşmesinin Feshinden Sonra İşyerinin Kapatılmasının İşe İade Davasına Etkisi”, Prof. Dr. Bilge Öztan'a Armağan, Ankara 2008, 800-801.
- 75 Kar, s. 703.
- 76 Akyiğit, İş Güvencesi, s. 312-213; Münir Ekonomi, “İşyerinin Kapatılması”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli komitesi, 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006, s. 456-457; Cevdet İlhan Günay, “Geçersiz Feshin Hukuki Sonuçlarına İlişkin Yargıtay Uygulaması, Yargıç Güven Çankaya'ya Armağan Semineri, Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi, Ankara 2008, s. 121; Özdemir, s. 54-55; Manav, s. 340.
- 77 Süzek, s. 577. Odaman'a göre de, fesihden sonra yargılama devam ederken işyerinin kapatılması halinde davanın konusuz kalması mümkün değildir. Bu nedenle davaya devam edilerek esasa ilişkin karar verilmesi gerekmektedir. Davanın işçi lehine sonuçlanması halinde işçiyi işe başlatma olanağı ortadan kalkmış olsa da, işveren işçinin işe başlatılmamasına ilişkin hukuki yaptırımlara maruz kalmalıdır. Serkan Odaman, “Fesihden Sonra İşyerinin Kapatılmasının Feshin Sonuçlarına Etkisi”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S.8, Aralık 2007, s. 78-79.
- 78 Akyiğit, İş Güvencesi, s. 313.
- 79 Dosya içeriğine göre davacının iş sözleşmesi işyerinde yeniden, siparişlerin azlığı ve genel ekonomik nedenler gerekçe gösterilerek feshedilmiştir. Fesihden yaklaşık dört ay sonra işyerinin kapatılması feshi geçerli hale getirmemektedir. Davacının işe iadesine karar verilmesi gerekirken; fesihden sonra işyerinin kapatılması gerekçesi ile davanın konusuz kaldığına ve karar verilmesine yer olmadığına şeklindeki hüküm hatalıdır. Fesihden sonra işyerinin kapatılması hükmün infazı ile ilgili bir sorun olduğu için, davacı işçinin işe iadesine karar verilmelidir. Yarg. 9.HD., 25.12.2006, E.2006/27396, K. 2006/34577; Sümer, İşyerinin Kapatılması, s. 793-795; Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, S.14, 2007/3, s. 248-249. Kararın değerlendirilmesi konusunda ayrıca bkz. Odaman, İşyerinin Kapatılması, s. 75 vd.
- 80 Akı, s. 320. “Dairemizin yerleşik uygulamasına göre ihbar tazminatı peşin olarak ödenerek yapılan fesihlerde ihbar tazminatı ödenmeden önce, önelli fesihlerde önel süresi içinde işçinin emeklilik için başvurması durumunda, iş sözleşmesi işçi tarafından emeklilik nedeniyle feshedilmiş kabul edilmektedir. Somut uyuşmazlıkta davacının ihbar tazminatı ödenmeden SSK'na emeklilik için müracaat ettiği anlaşılmaktadır. Davanın reddi gerekir.” Yarg. 9. HD., 29.3.2007, E. 2006/37011, K. 2007/8875, Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, S.14, 2007/3, s. 186-187. Benzer bir karar ve kararın değerlendirilmesi konusunda bkz. Yarg. 9. HD., 21.4.2005, E. 2005/10722, K. 2005/14042; Fevzi Şahlanan, “İşçinin İhbar Öneli İçerisinde Emeklilik Başvurusunda Bulunmasının İşe İade Davasına Etkisi”, Tekstil İşveren Dergisi, S.310, Ekim 2005, s. 39-40.
- 81 Süzek, s. 573; Akyiğit, İş Güvencesi, s. 296, 307. “.... Emekli-

lik işlemi tek taraflı bir irade beyanıdır. İş sözleşmesi feshedilen işçi yaşlılık aylığına hak kazanmış ise, bu hakkı elde etmek için kurumuna başvurması tabiidir. İşe iade istemini ortadan kaldıran bir beyan olmadığı gibi, yasada bu yönde açık bir düzenleme de yoktur. İşçinin bağlı bulunduğu sosyal güvenlik kurumuna yaşlılık aylığı almak için başvurusu, ücretsiz kalan işçinin sosyal güvenliğini sağlamaya ilişkin bir hukuki işlem olarak kabulü gerekir. Emeklilik olgusu davacı işçi ile bağlı bulunduğu kurumu ilgilendiren bir sosyal güvenlik hukuku işlemidir. Sosyal güvenlik hukukuna ilişkin hukuki bir sonucun bireysel iş ilişkilerini doğrudan etkilemesinin kabulü uygun değildir. Birbirlerinden bağımsız hukuk dallarından olan sosyal güvenlik hukukuna ait olgunun yasada açık hüküm olmadıkça diğer bir hukuk dalı olan iş hukukunu, kısaca bireysel iş hukukunu etkilemesi mümkün değildir. Dosya içeriğine göre, davacının iş sözleşmesi ihbar ve kıdem tazminatı ödenerek davalı işveren tarafından feshedilmiş ve fesih sonuçlarını doğurmuştur. Davacı bildirim öneline ilişkin ücreti ödendikten ve işveren feshi sonuçlarını doğurduktan sonra, bağlı bulunduğu sosyal güvenlik kurumuna başvurarak emekli olmuştur. Davacının sosyal güvenlik hukukuna ilişkin bu işlemi işe iade isteğini ortadan kaldırmaz. Mahkemenin aksi yöndeki gerekçesi yerinde olmadığı gibi, Dairemiz uygulamasına da aykırıdır." Yarg. 9. HD., 26.5.2008, E. 2007/37485, K. 2008/12509; Kılıçoğlu/Şenocak, İş Kanunu Şerhi, C. 2, 2. baskı, s. 1344-1346. "Somut olayda iş sözleşmesi davalı işverenin 5.9.2006 tarihli ve aynı gün davacı işçiye tebliğ edilen fesih bildirimini ile sona erdirilmiş bulunmaktadır. İş sözleşmesi bu şekilde sona erdikten sonra davacı işçinin yaşlılık aylığı tahsis talebinde bulunması iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından feshedildiği gerçeğini değiştiremez. Taraflar arasında işverence yapılmış olan fesih bildiriminin sonuç doğurmayacağı konusunda bir anlaşma da bulunmadığına göre iş sözleşmesinin emeklilik suretiyle davacı tarafından feshedildiğinin kabulü doğru olmaz. Mahkemece davalı işverenin fesih bildiriminde belirtilen nedenle ilgili olarak taraflardan delilleri sorulmalı; feshin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı konusunda araştırma ve inceleme yapıldıktan sonra sonucuna göre bir karar verilmelidir. Yazılı gerekçe ile davanın reddine karar verilmiş olması hatalıdır." Yarg. 9. HD., 23.6.2008, E. 2007/39446, K. 2008/17066. (kişisel arşiv)

82 Şahlanan, s. 40. Ayrıca bkz. Akyiğit, İş Güvencesi, s. 307.

## KAYNAKÇA

- AKI, Erol; "İş Sözleşmesinin Feshi ve Feshe İtiraz ve Geçersiz Nedenle Yapılan Feshin Hukuki Sonuçları", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006, s. 283-321.
- AKYİĞİT, Ercan; Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade), Seçkin Yayınları, Ankara 2007 (İş Güvencesi).
- AKYİĞİT, Ercan; "İşçinin Ölümünün İş Güvencesi Uyuşmazlığına Etkisi (Karar İncelemesi), Kamu-İş, C.9, S.4, 2008 (İşçinin Ölümünün İş Güvencesi Uyuşmazlığına Etkisi).
- ALPAGUT, Gülsevil; "İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi", III. Yılında İş Güvencesi, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, 21-25 Eylül 2005 Bodrum, s. 200-251 (İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi).
- ALPAGUT, Gülsevil; İş İlişkinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, 2005, Ankara 2007, s. 73-121 (İş İlişkinin Sona Ermesi).
- BECKER, Friedrich, HILLEBRECHT, Wilfried; Gemeinschaftskommentar zum Kündigungsschutzgesetz und zu sonstigen kündigungrechtlichen Vorschriften, 8. neu bearbeitete und erweiterte Aufl., Luchterhand 2007.
- BERKOWSKY, Wilfried; "Der allgemeine Weiterbeschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers während des Kündigungsschutzprozesses-ein Phantom?", NJW, 1982, Heft 17, s. 905-909.
- BİLGİLİ, Abbas; İş Güvencesi Hukuku ve İşe İade Davaları, 2. baskı, Karahan Kitabevi, Adana 2005.
- CENTEL, Tankut; "Boşta Kalınan Sürenin Ücreti", Karar İncelemesi, Tekstil İşveren Dergisi, S.285, Eylül 2003, s. 36-38 (Boşta Kalınan Süre).
- CENTEL, Tankut; "İş Güvencesine Tabi Olacak İşyerlerinde Çalışan İşçi Sayısının Hesabı", (Karar İncelemesi), Tekstil İşveren Dergisi, S.291, Mart 2004, (Erişim) www.tekstilisveren.org.tr/dergi/2004/mart/hukuk.htm.
- ÇANKAYA, Osman Güven, GÜNAY, Cevdet İlhan, GÖKTAŞ, Seracettin; Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, 1. bası, Yetkin Yayınları, Ankara 2005.
- ÇANKAYA, Osman Güven, GÜNAY, Cevdet İlhan, GÖKTAŞ, Seracettin; Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Genişletilmiş 2. baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2006 (2. baskı).
- ÇİL, Şahin; "Kesinleşen İşe İade Davasının Sonuçları", Ankara Barosu Dergisi, Yıl: 66, S. 1, Kış 2008, s. 44-86.
- DEMİR, Fevzi; İş Hukuku ve Uygulaması, 4. baskı, Birleşik Matbaacılık, İzmir 2005
- DENCK, Johannes; "Das vorläufige Weiterbeschäftigungsangebot des Arbeitgebers im Kündigungsrechtsstreit", NJW, 1983, Heft 6, s. 255-260.
- DURAN, Abdurrahman; "Yargı Kararları Doğrultusunda 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. Maddesi Geçersiz Sebep ile Yapılan Feshin Sonuçları", Legal İHSGHD., 3/2004, s. 809-815.
- EKMEKÇİ, Ömer; "4773 sayılı İş Güvencesi Yasası Karşısında Yargının Durumu ve Ortaya Çıkabilecek Uygulama Sorunları Üzerine", MESS Mercek Dergisi, Ekim 2002, yıl: 7, S. 28, Özel Sayı, s. 97-111 (4773 Sayılı İş Güvencesi Yasası).
- EKMEKÇİ, Ömer; Yeni İş Kanunu Karşısında Yargı Dava Süreci ve Olası Uygulama Sorunları Üzerine, MESS Mercek Dergisi, Temmuz 2003, s. 132-139 (Yeni İş Kanunu).
- EKMEKÇİ, Ömer; "Yargıtay'ın İşe İade Davalarına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi", Legal İHSGHD., 1/2004, s.165-181 (Yargıtay'ın İşe İade Davalarına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi).
- EKONOMİ, Münir; "Feshin Geçersizliği İstemi İle Açılan Dava Sürecinde İşe Başlatma Daveti, Şartları ve Hukuki Sonuçları", Legal YKİ., 8/2008, s.113-124 (İşe Başlatma Daveti).
- EKONOMİ, Münir; "İşyerinin Kapatılması", İş Hukuku ve

- Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli komitesi, 30. Yıl Armağarı, Ankara 2006, s. 409–457.
- GÜNAY, Cevdet İlhan; “Geçersiz Feshin Hukuki Sonuçlarına İlişkin Yargıtay Uygulaması, Yargıç Güven Çankaya’ya Armağan Semineri, Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi, Ankara 2008, s. 93–147.
  - GÜNAY, Cevdet İlhan; İş Davaları, Ankara 2008 (İş Davaları).
  - GÜVEN, Ercan, AYDIN, Ufuk; Bireysel İş Hukuku, Nisan Kitabevi, Eskişehir 2007.
  - GÜZEL, Ali; “İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri Toplantısı, İş Güvencesi Sendikalar Yasası Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası, Eylül 2004, s. 15–145.
  - HOYNINGEN-HUENE, Gerrick v., LINCK, Rüdiger, Kündigungsschutzgesetz Kommentar, München 2007.
  - KAR, Bektaş; İş Güvencesi ve Uygulaması, Ankara 2009.
  - KILIÇOĞLU, Mustafa, ŞENOCAK, Kemal; İş Kanunu Şerhi, C. 1–2, 1. bası, İstanbul 2008 (İş Kanunu Şerhi, C. 1–2).
  - KILIÇOĞLU, Mustafa, ŞENOCAK, Kemal; İş Kanunu Şerhi, C. 1–2, Güncellenmiş ve Genişletilmiş 2. bası, İstanbul 2008 (İş Kanunu Şerhi, C. 1–2, 2. bası).
  - KOÇ, Sedef; “Geçersiz Feshin Sonuçları”, İstanbul Barosu Dergisi, C.77, S.4, Yıl:2003, s. 918–923.
  - KÖSEOĞLU, Ali Cengiz; “İşyerinin Kapanması”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S.4, Aralık 2006, s. 43–68.
  - KRAUSE, Rüdiger; Arbeitsrecht, Baden 2005.
  - MANAV, A. Eda; İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları, Ankara 2009.
  - MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi; İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş Yenilenmiş 3. bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2008.
  - ODAMAN, Serkan; “Fesihden Sonra İşyerinin Kapatılmasının Feshin Sonuçlarına Etkisi”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 8, Aralık 2007, s. 74–79.
  - ÖZDEMİR, Cumhuriyet Sinan; “İşe İade Kararının Uygulanmaması Durumunda Çalıştırılmayan Dört Aylık Sürenin Kıdem Süresine Eklenebilirliği Sorunu”, Terazi Hukuk Dergisi, Mart 2007, S. 7.
  - ÖZEKES, Muhammet; “Hukuk Yargılaması ve İcra Hukuku Yönünden İşe İade Davaları ve Uygulama Sorunları”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı, İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları, Mayıs 2005, İstanbul, s. 131–170.
  - ROLFS, Christian, GIESEN, Richard, KREIKEBOHM, Ralf, UDSCHING, Peter; Arbeitsrecht, Online Kommentar, München 2007 (Erişim) <http://beck1gross.digibib.net/bib/default.asp?vpath=bibdata/komm/beckok/beckok-arbr/BeckOK/KschG/cont/beckok.KschG/p1a.htm>.
  - ROLFS, Christian; Arbeitsrecht, Studienkommentar, München 2007.
  - SARIBAY, Gizem; Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Kapsamında Fesih Usulü, Feshe İtiraz ve Feshe İtirazın Sonuçları, Legal Yayıncılık, İstanbul 2007.
  - SCHAUB, Günter; Arbeitsrechts-Handbuch, 12. neu bearbeitete Auflage, München 2007.
  - SCHRADER, Peter, STRAUBE, Gunnar; “Die tatsächliche Beschäftigung während des Kündigungsrechtsstreites”, RdA, 2006, Heft 2, s. 98–104.
  - SOYER, Polat; “Feshe Karşı Korumanın Genel Çerçevesi ve Yargıtay Kararları Işığında Uygulama Sorunları”, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Toplantısı, İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları, Mayıs 2005, s. 27–69.
  - STAHLHACKE, Eugen, PREIS, Ulrich, VOSSEN, Reinhard; Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 9.Auflage, Beck, München 2005.
  - SÜMER, Haluk Hadi; “İş Sözleşmesi Feshedilen İşçinin İşe İade Davası Devam Ederken İşveren Tarafından İşe Davet Edilmesi”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2006, s. 90–94 (İşe Davet).
  - SÜMER, Haluk Hadi; “İş Sözleşmesinin Feshinden Sonra İşyerinin Kapatılmasının İşe İade Davasına Etkisi”, Prof. Dr. Bilge Öztan’a Armağan, Ankara 2008, s. 793–801.
  - SÜZEK, Sarper; İş Hukuku, Yenilenmiş 4.baskı, İstanbul 2008.
  - ŞAHLANAN, Fevzi; “İşçinin İhbar Öneli İçerisinde Emeklilik Başvurusunda Bulunmasının İşe İade Davasına Etkisi”, Tekstil İşveren Dergisi, S.310, Ekim 2005, s. 39–40.
  - TAŞKENT, Savaş; “Boşta Geçen Sürenin Ücreti”, (Karar İncelemesi), Kamu-İş, C. 7, S. 3/2004, s. 105–110.
  - TUNCAY, A. Can; “İş Güvencesi”, Karar İncelemesi, Çimento İşveren, Mart 2004, s. 58–61.
  - TUNCAY, A. Can; “İş Güvencesi Yasası Neler Getiriyor”, Çimento İşveren, C.17, S.1, Ocak 2003, s. 3–18 (İş Güvencesi Yasası).
  - UÇUM, Mehmet, Yeni İş Kanunu Seminer Notları, Legal Yayıncılık, İstanbul 2003.
  - UŞAN, Fatih; “Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Davalarının Sonuçları”, Kamu-İş, C.10, S. 1, 2008, s. 1–48.