

İşe İade Davası Lehine Sonuçlanan İşçinin İşe Başlatılmaması Durumunda Kıdem Tazminatı

1. GENEL GİRİŞ

15 Mart 2003 tarihinde yürürlüğe giren 4773 sayılı Yasa ile 1475 sayılı İş Yasası'na monte edilerek uygulamaya giren iş güvencesi hükümleri 10 Mart 2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Yasası'nda da mevcudiyetini korumuştur.¹ 4857 sayılı İş Yasası'nın 18, 19, 20 ve 21. maddeleri iş güvencesi konusundaki temel düzenlemeleri oluşturmaktadır, ancak iş güvencesini düzenleyen hükümler bunlardan ibaret değildir. İş Yasası'nın birçok maddesi ve özellikle de çalışma koşullarında esaslı değişikliği düzenleyen 22. madde, işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkını düzenleyen 25. madde ve toplu işçi çıkarmayı düzenleyen 29. madde de iş güvencesi ile yakından ilgili hükümler içermektedir. Ayrıca Sendikalar Yasası'nın işyeri sendika temsilcilerinin teminatını düzenleyen 30. maddesi ile sendikaya üye olup olmama özgürlüğünü düzenleyen 31. maddesinin de konu ile ilgisini unutmamak gerekir. 5953 sayılı Basın İş Yasası'nın 116. maddesi de basın ça-

lışanlarını iş güvencesi kapsamına alan önemli bir düzenlemedir.

1. İş güvencesinden yararlanma koşullarını şu şekilde sayabiliriz;

2. İşçi 4857 sayılı İş Yasası veya 5953 sayılı Basın İş Yasası kapsamında olmalıdır.

3. İşçi belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan bir işçi olmalıdır.

4. İşçi, işverenin aynı iş kolunda 30 veya daha fazla işçi çalıştırdığı bir işyerinde çalışıyor olmalıdır.

5. İşçinin kıdemi aynı işyerinde kesintili de olsa 6 aydan az olmamalıdır.

6. İşçi, işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili veya yardımcısı olmamalıdır.

İşçi, işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekili niteliğinde bir işçi olmamalıdır.

Bu koşullar, dava koşullarıdır. Koşulları taşımayan işçinin açacağı işe iade davasında işin esasına girilmeden dava koşullarının mevcut

olmaması nedeniyle davanın reddine karar verilmesi gerekir. Koşulları taşıyan işçinin açacağı işe iade davasında ise işin esasına girilerek feshin geçerli sebeple yapılıp yapılmadığının araştırılarak saptanması gerekir. Geçerli fesih sebepleri İş Yasası'nın 18. maddesinde genel ifadelerle şu şekilde sayılmıştır;

1. İşçinin yetersizliğinden kaynaklanan sebepler.

2. İşçinin davranışlarından kaynaklanan sebepler.

3. İşletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebepler.

Kural olarak geçerli sebebin varlığı halinde işe iade davasının reddi gerekir. Ancak bazı biçim koşullarına uyulmamış olması halinde, geçerli sebep olsa dahi işe iadeye karar verilecektir. Şöyle ki, işçinin davranışı veya verimsizliği nedeniyle yapılan fesihlerde işçinin mutlaka savunmasının alınması gerekmektedir (İş Kn. md. 19/1). Bu nedenlerle yapılan fesihlerde

tiğimizde “haklı neden”in işçinin daha ağır bir kusurlu davranışı için kullanıldığını, “geçerli neden”in ise haklı neden kadar ağır olmayan bir davranışı için kullanıldığını söyleyebiliriz. Bu konuda bazı yorumcular haklı nedenin geçerli nedeni de kapsayan daha geniş bir kavram olduğunu ve her haklı nedenin aynı zamanda bir geçerli neden olarak da kabul edilmesi gerektiğini ifade etmektedirler. Bu durumda her geçerli nedenin haklı neden olduğu söylenemez, ancak her haklı nedenin geçerli neden olduğu söylenebilir. İş Yasası'nın 25/II. maddesinde sayılan haklı nedenler işçinin daha ağır bir davranışı ile ilgili iken, 18/1. maddede sayılan geçerli nedenler işçinin daha hafif bir davranışını ifade etmektedir. Ancak bazı durumlarda işçinin davranışının 25/II. maddesindeki haklı nedeni mi, yoksa 18/1. maddesindeki geçerli nedeni mi oluşturduğunu saptamak oldukça güçleşmektedir. Bu nedenle 25. maddenin 158 sayılı ILO Sözleşmesi ve karşılaştırmalı hukuk-

İşe iade davası sonucunda feshin geçerli olduğu kararı verilir ise, işçinin işe iade davasından elde edebileceği herhangi bir şey yoktur.

işçinin savunması alınmamış ise yargıcın işin esasına girmeden sadece savunma alınmadığı için feshin geçersizliğine ve işçinin işe iadesine karar vermesi gerekir. Yukarıda saydığımız üç adet geçerli sebepten biri nedeniyle iş sözleşmesini fesheden işveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır (İş Kn. md. 19/1). Somut olayda geçerli sebep olsa dahi, işveren feshi yazılı yapmamış ise veya yazılı yapmış olmakla birlikte fesih sebebini açık ve kesin olarak belirtmemişse yargıcın işin esasına girmeden feshin geçersizliğine ve işe iadeye karar vermesi gerekir.

Bu arada hatırlatılması gereken bir husus da İş Yasası'nın 25. maddesindeki işverene haklı nedenle derhal fesih hakkı veren sebeplerden dolayı yapılan fesihlerde de işçinin işe iade davası açma hakkının olduğudur (İş Kn. md. 25/son). Bu durumda “haklı neden” kavramı ile “geçerli neden” kavramının mukayesesini yap-

tan da yararlanılarak daha çağdaş bir anlayışla yeniden düzenlenmesi gerektiğine öğretilmiş de dikkat çekilmektedir.² Hemen belirtelim ki, 25/II'ye göre yapılan fesihlerde işçinin savunmasının alınması zorunluluğu olmadığı gibi (İş Kn. md. 19/2), feshin yazılı yapılması ve fesih sebebinin açık ve kesin olarak belirtilmesi zorunluluğu da yoktur (İş Kn. md. 25/son).

İşe iade davasının fesih bildiriminden itibaren bir aylık hak düşürücü süre içerisinde açılması zorunlu olup (İş Kn. md. 20/1), yargıcın bir dava koşulu olan bir aylık süreyi resen araştırması ve süresinde açılmadığı sonucuna ulaşırsa, başka hususları araştırmadan işe iade davasının reddine karar vermesi gerekir.

İşe iade davası sonucunda feshin geçerli olduğu kararı verilir ise, işçinin işe iade davasından elde edebileceği herhangi bir şey yoktur. İşçi fesih tarihi itibarıyla geçerli feshin sonuçlarına göre, varsa alacaklarını talep edebilecektir. Bu husus özellikle feshin geçerli ancak haksız

Ücreti ödenen 4 aylık süre işçinin ihbar ve kıdem tazminatı ile senelik izin hesabında da dikkate alınacağından, işçinin kıdem tazminatı miktarı değişecek, ihbar tazminatı farkı ile senelik izin ücreti farkı da doğabilecektir.

olduğu bir durumda daha da önem kazanacaktır. Çünkü geçerli ancak haksız fesihlerde işçinin kıdem ve ihbar tazminatı hakkı vardır.

İşe iade davası sonucunda feshin geçersizliğine ve işçinin işe iadesine karar verilmesi halinde işçinin işe iade davasından hak elde edebilmesi için davalı tarafın (işçinin) bazı koşulları yerine getirmesi gerekmektedir. Kesinleşen işe iade kararının kendilerine tebliğinden itibaren işçinin (veya vekilinin) 10 işgünü içerisinde işe başlamak amacıyla işverene başvuru yapması zorunludur. Bu başvurunun yapılmaması halinde fesih geçerli hale gelecek ve hukuksal sonuçlar geçerli feshine göre doğacaktır. İşçinin süresinde yaptığı başvuruya işveren de bir aylık süre içerisinde cevap vererek işçiyi işe davet ederse işçi buna uymak zorundadır. Davate uymayarak işbaşı yapılmaması halinde yine geçerli feshin sonuçları söz konusu olacaktır.

İşe iade davasını kazanan işçinin işe başlatılması halinde fesih geçersiz hale gelmiş demektir ve çalıştırılmadığı sürenin 4 aylık kısmının ücret ve diğer haklarının işçiye ödenmesi gerekir. Bu durumda fesih geçersiz hale geldiğinden, işçiye daha önceden ihbar ve kıdem tazminatı ödemesi yapılmış ise işçinin işe başladıktan sonra bunları iade etmesi gerekecektir. Ancak işçinin de 4 aylık ücret alacağı olduğundan, 4 aylık ücret ile bu tazminatlar mahsup işlemine tabi tutulacak ve borçlu kalan taraf borcunu karşı tarafa ödeyecektir.

İşe iade davasını kazanan işçinin yasal süre içerisindeki başvurusuna rağmen işe başlatılmaması halinde ise işçiye hem çalıştırılmadığı 4 aylık sürenin ücret ve diğer hakları ödenecek ve hem de işe başlatmama (iş güvencesi) tazminatı ödenecektir. Ücreti ödenen 4 aylık süre

işçinin ihbar ve kıdem tazminatı ile senelik izin hesabında da dikkate alınacağından, işçinin kıdem tazminatı miktarı değişecek, ihbar tazminatı farkı ile senelik izin ücreti farkı da doğabilecektir.

Yargıtay'a göre, koşulların mevcut olması halinde işçiye ödenecek olan 4 aylık ücret ve işe başlatmama tazminatının işe iade davasının dilekçesinde talep edilmesine gerek yoktur.³ Öğretide ise dava dilekçesinde işe başlatmama tazminatını talep etmeye gerek olmadığı, ancak boşta geçen 4 aylık süre ücretinin talep edilmesi gerektiği görüşü baskındır.⁴

Bu arada hatırlatalım ki, iş sözleşmesinin devamı sırasında, fesih anında veya fesihten sonraki bir aylık işe iade davası açma süresi içerisinde işçinin "işe iade davası açmayacağı" yönündeki feragat beyanının geçerli bir feragat olarak kabul edilmemesi gerekir.⁵ Yargıtay'ın görüşü de bu yöndedir.⁶

İşçinin işe iade davasını kazanıp kazanmaması veya kazandığı takdirde işe başlatılıp başlatılmaması ihtimallerine göre isteyebileceği bu parasal hakların işveren tarafından süresinde rızaen ödenmemesi halinde işçinin başvurabileceği hukuksal yollar icra takibi veya alacak davası açmaktır. İcra takibine itiraz edilmesi halinde de işçi yine ya alacak davası açacak veya itirazın iptali davası açacaktır.

İş güvencesinin pratikteki ismi olan işe iade davaları işçiler için çok önemli bir kazanım olmakla birlikte, yukarıdaki açıklamalarımızdan da anlaşılacağı üzere, sorunu nihai olarak çözümlenmekten uzaktır. Mevcut yasal düzenleme bir takım sorunları da beraberinde getirmekte⁷ ve işe iade davasından sonra icra takipleri veya yeni davaların açılmasını zorunlu kılmaktadır. Bu çalışmanın amacı da işe iade davasını kazanıp süresinde işverene başvurduğu halde işe başlatılmayan işçinin kıdem tazminatının durumunu ayrıntılı şekilde incelemektir.

2. İŞE BAŞLATILMAYAN İŞÇİNİN KIDEM TAZMİNATI

A. İşe Başlatılmayan İşçinin Kıdem Tazminatını Etkileyen Unsurlar

İşe iade davası, davacı işçinin kıdem tazmi-

İşçi geçersiz sayılan fesih tarihinde kıdem tazminatını almış olsa dahi işe başlatılmadığı takdirde dört ayın ilave edilerek kıdem tazminatının yeniden hesaplanması gerekecektir.

natını da etkileyecektir. Çünkü işvereni işçiyi işe başlatmaması ihbar ve kıdem tazminatına hak kazandıracak bir fesihdir.⁸ İşe iade davası lehine sonuçlanan işçi süresinde işverene başvuru yapmasına rağmen işe başlatılmamış ise kıdem tazminatı, geçersiz sayılan fesih tarihindeki tazminata göre değişecektir. Geçersiz sayılan fesih tarihinde kıdem tazminatı ödenmiş olsa dahi bu defa kıdem tazminatı farkının ödenmesi gerekir.⁹ Bu artışı sağlayan üç unsur mevcuttur. Bunlar;

- Dört aylık sürenin kıdemden sayılması,
- Ücretin artmış olması,
- Kıdem tazminatındaki tavan artışıdır¹⁰

a. Dört Aylık Sürenin Kıdem Tazminatına Etkisi

Gerek öğretide ve gerekse Yargıtay kararlarında ücreti ödenen dört aylık süre işçinin kidedinden (hizmetinden) sayılmaktadır.¹¹ İşe iade davası lehine sonuçlanan ve süresinde işverene başvurduğu halde işe başlatılmayan işçi, geçersiz sayılan fesih tarihinden itibaren dört ay daha ücret almakta ve bu dört aylık sürenin işçinin hizmetine eklenmesi gerekmektedir. Buna “işe başlatılmamanın süre yönünden etkisi” de denilmektedir.¹² Öğretide kıdem tazminatı açısından boşta geçen sürenin tamamının dikkate alınması gerektiği görüşü¹³ varsa da; ağırlıklı görüş dört aylık sürenin kıdeme esas süreye ilave edilmesi gerektiği şeklindedir.¹⁴ Yargıtay kararlarında da ağırlıklı görüş doğrultusunda dört aylık sürenin ilave edilmesi istenmektedir. Nitekim ilke kararlarında Yargıtay “işe iade davasının yargılaması sırasında en çok 4 aya kadar olan sürenin hizmet süresine ekleneceği konusunda Dairemiz kararları istikrar kazanmıştır” demektedir.¹⁵ Yine aynı doğrultudaki kararlarda “işe iade davasında kararın kesinleşmesine kadar geçecek olan

en çok 4 aya kadar süre hizmet süresine eklenmeli, ihbar ve kıdem tazminatı ile izin hakkı bu bakımdan çalışılmış gibi değerlendirilmelidir” denilmektedir.¹⁶ Bu durumda işçinin kıdem tazminatına esas hizmet süresi dört ay artmış olmaktadır.¹⁷ Bu nedenle dört aylık süre daha önce geçersiz sayılan fesih tarihindeki kıdem tazminatını artırıcı bir unsur olmaktadır. İşçi geçersiz sayılan fesih tarihinde kıdem tazminatını almış olsa dahi işe başlatılmadığı takdirde dört ayın ilave edilerek kıdem tazminatının yeniden hesaplanması gerekecektir. Yeniden yapılan hesaplamada varsa önceki (geçersiz sayılan fesih tarihinde almış olduğu) kıdem tazminatı düşülerek hesaplama yapılması gerekir.¹⁸ Bu düşme işlemi yapılırken, önceki miktara (düşülen miktara) işçi aleyhine faiz yürütülmeyecektir.¹⁹ Çünkü işçinin temerrüdü söz konusu değildir. İşe iade davasının kesinleşmesine kadar geçen sürenin sadece 4 aylık kısmı kıdeme esas süreden kabul edilecek, 4 ayı aşan kısmı bir tür askı hali olarak kabul edileceğinden, askıda geçen süre dikkate alınmayacaktır.²⁰

b. Ücretin Artmış Olmasının Kıdem Tazminatına Etkisi

İşe iade davasında kıdem tazminatını artıran unsurlardan biri de işe başlatılmama tarihine kadar olan süre içerisinde ücretin artmış olmasıdır. Öğretide buna “ücret yönünden etki” denilmektedir.²¹ Asgari ücret değişikliği, toplu iş sözleşmeleri ve ya da başkaca sebeplerle ücret artmış olabilir.²² Her ne kadar kıdeme esas süreye sadece geçersiz sayılan feshi izleyen ilk dört aylık süre ilave edilse de, kıdem tazminatının hesabına esas olacak ücret, dört ayın sonundaki ücret değil, işçinin işe başlatılmadığı tarihteki ücrettir.²³ Bu husus öğretide ve Yargıtay kararlarında kabul görmüş bir uygulamadır. Nitekim bir Yargıtay kararına konu olan olayda işe iade davası devam ederken davacı işçi sendikaya üye olur ve işe iade davası işçinin lehine sonuçlandığında işe başlatılmayınca ihbar ve kıdem tazminatları ile yıllık izin ücretini işe başlatılmadığı tarihte yürürlükte olan TİS'deki ücret üzerinden talep eder. Yerel mahkemenin reddettiği davayı Yargıtay “fesih tarihindeki hakların toplu iş sözleşmesine göre hesaplan-

İşçiye geçersiz sayılan fesih tarihinde kıdem tazminatı ödemesi yapılmış ise, bu ödemenin işe başlatmama tarihine göre yapılan hesaptan düşülerek kıdem tazminatı farkının işçiye ödenmesi gerekir.

rak kabul edilmesi gerektiği” gerekçesi ile davacı işçi lehine bozmuştur.²⁴ Kararı inceleyen Aydın, Yargıtay’ın yorum ve çözümlerine katıldığını ifade etmiştir.²⁵ Yargıtay’ın bu konudaki ilke kararlarında da “işçinin işe alınmayacağına açıklandığı veya bir aylık işe başlatma süresinin sonu, fesih tarihi olarak kabul edilmelidir. Bu nedenle fesih tarihindeki kıdem tazminatı tavanı gözetilmelidir. Aynı şekilde tazminata esas alınacak ücretin de, 1475 sayılı Yasanın 14. maddesi hükmü gereği fesih tarihindeki ücret olması gerekir” denmektedir.²⁶ Benzer bir karar ise “işçinin işe iade sonrasında başvurusuna rağmen işe başlatılmaması halinde, işe başlatılmayacağına sözlü ya da eylemli olarak açıklandığı tarihte veya bir aylık başlatma süresinin sonunda iş sözleşmesi işverence feshedilmiş sayılır. Bu fesih tarihine göre işverence kıdem tazminatı ödenmelidir” şeklindedir.²⁷

İşe iade davası lehine sonuçlanan işçinin kıdem tazminatı hem dört aylık süreden ve hem de ücret artışından dolayı artmış olacağından, geçersiz sayılan fesih tarihinde kıdem tazminatını almış olsa dahi bu sebeplerden dolayı kıdem tazminatının yeniden hesaplanması gerekmekte ve daha önce (geçersiz sayılan fesih tarihinde) almış olduğu kıdem tazminatının son hesaplamadan (işe başlatmama tarihindeki hesaplamadan) düşülmesi gerekir. Bu düşme işlemi yapılırken düşülen kıdem tazminatının da faizsiz olarak düşülmesi gerekir.²⁸ Burada işçi aleyhine faiz yürütülemez, çünkü işçinin temerrüdü söz konusu değildir.

c. Kıdem Tazminatı Tavanındaki Artışın Kıdem Tazminatına Etkisi

İşe iade davası sonunda işe başlatılmayan işçinin kıdem tazminatını artıran unsurlardan

biri de kıdem tazminatı tavanının artmış olmasıdır. Bu durum kıdem tazminatının tavadan ödendiği durumlarda söz konusu olacaktır. İşçinin ücretinin tavanın altında kaldığı durumda bu unsurun bir işlevi olmaz. Öğreti ve Yargıtay kararlarında işe başlatmama tarihindeki tavanın dikkate alınması istenmektedir.²⁹ Yargıtay ilke kararlarında “işçinin işe alınmayacağına açıklandığı veya bir aylık işe başlatma süresinin sonu, fesih tarihi olarak kabul edilmelidir. Bu nedenle fesih tarihindeki kıdem tazminatı tavanı gözetilmelidir. Aynı şekilde tazminata esas alınacak ücretin de, 1475 sayılı yasanın 14. maddesi hükmü gereği fesih tarihindeki ücret olması gerekir” denilmekte³⁰ ve başka kararlarda da “hesaplamada dikkate alınacak ücret, işe başlatılmadığı tarihteki son ücret olup, kıdem tazminatı tavanı da aynı tarihe göre belirlenmelidir” denmektedir.³¹ Geçersiz sayılan fesih tarihindeki tavadan ödeme yapılmış bir işçinin işe başlatılmadığı tarihe kadar olan sürede tavan artışının olması ihtimali çok yüksektir. Çünkü uygulamada her altı ayda tavan yükselmesi olmakta, ancak işe iade davalarının sonuçlanması bu altı ayın içinde mümkün olmamaktadır. Bu nedenle de işe başlatmama tarihine kadar birden fazla tavan artışı olmaktadır. İşe başlatmama tarihindeki tavadan hesap yapılırken hem tavan artışı ve hem de dört aylık sürenin hizmet süresine eklenmiş olması kıdem tazminatının artmasına neden olacaktır. İşçiye geçersiz sayılan fesih tarihinde kıdem tazminatı ödemesi yapılmış ise, bu ödemenin işe başlatmama tarihine göre yapılan hesaptan düşülerek kıdem tazminatı farkının işçiye ödenmesi gerekir. Bu hesaplamada, geçersiz sayılan fesih tarihinde yapılmış olan kıdem tazminatına (işçi aleyhine) faiz yürütülemez. Çünkü burada işçinin temerrüdü söz konusu değildir.

B. İşçinin Hizmet Süresine Göre Kıdem Tazminatının Durumu

İşçinin hizmet süresine göre bir ayırım yaparak açıklama yapmak, işe iade davasından doğan kıdem tazminatını daha anlaşılır hale getirecektir. Bu nedenle geçersiz sayılan fesih tarihine göre hizmet sürelerini 3 kategoriye ayırıyoruz;

- Geçersiz sayılan fesih tarihindeki hizmeti 8 aydan az olan işçinin durumu,
 - Geçersiz sayılan fesih tarihindeki hizmeti 8 ay ile 12 ay arasında alan işçinin durumu
 - Geçersiz sayılan fesih tarihindeki hizmeti 12 aydan fazla olan işçinin durumu
- Bu üç ayrı kategoriye ayrı ayrı inceleyelim;

a. Geçersiz Sayılan Fesih Tarihindeki Hizmeti 8 Aydan Az Olan İşçinin Kıdem Tazminatı Açısından Durumu

1475 sayılı İş Yasası'nın 14. maddesine göre kıdem tazminatına hak kazanabilmek için işçinin kıdemini (hizmet süresinin) en az bir yıl olması gerekmektedir. Bu nedenle geçersiz sayılan fesih tarihindeki hizmeti 8 aydan az olan işçi geçersiz sayılan fesih tarihinde kıdem tazminatı alamaz. İşe iade davası sonrasında işe başlatılmadığı takdirde kıdemine dört aylık sürenin eklenmesi halinde de toplam hizmeti yine bir yıldan az olacaktır. Bu durumda bu işçinin işe iade davası sonrasında işe başlatılmaması halinde de kıdem tazminatı hakkı olmayacaktır. Çünkü geçersiz sayılan fesih tarihindeki 8 aydan daha az olan süreye 4 ay ilave edildiğinde toplam süre bir yıldan az olacaktır. Kıdemi bir yıldan az olan işçinin de kıdem tazminatı hakkı yoktur. Bunu örneklerle açıklamak konuyu daha anlaşılır hale getirecektir. Bilindiği üzere işçinin işe iade davası açabilmesi için hizmet süresinin en az 6 ay olması gerekir. Tam altı aylık iken iş sözleşmesi feshedilen bir işçinin açmış olduğu işe iade davasının lehine sonuçlandığını ve başvurusuna rağmen işe başlatılmadığını varsayarsak, bu işçinin 6 aylık kıdemine 4 ay ilave edildiğinde toplam kıdemi 10 ay olacak, yani bir yılın altında kalacaktır.³² Ya da kıdemi 7 ay 29 gün olan bir işçinin işe iade davası sonunda kıdemine 4 ay ilave edildiğinde toplam kıdem süresi 11 ay 29 gün olacak ve bir yılı doldurmadığından yine kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır.

b. Geçersiz Sayılan Fesih Tarihindeki Hizmeti 8 Ay ile 12 Ay Arasında Olan İşçinin Kıdem Tazminatı Açısından Durumu

İşçinin geçersiz sayılan fesih tarihindeki hiz-

meti 8 ay veya 8 aydan fazla, ancak 12 aydan da az ise, geçersiz sayılan fesih tarihinde kıdem tazminatı alma hakkına sahip değildir. Ancak işe iade davası sonrasında başvuru yaptığı halde işe başlatılmadığı için önceki hizmetine 4 ay ilave edileceğinden toplam hizmet süresi bir yılı bulacak veya bir yılı geçecektir. Bu durumda işçinin kıdem tazminatı hakkı "ilk kez" doğacaktır.³³ Önceki feshin işveren tarafından İş Yasası'nın md. 25/II'ye göre haklı sebeple yapılmış olmasının da bir önemi kalmayacaktır, çünkü işverenin "haklı sebep" dediği fesih, işe iade davasında "geçersiz fesih" haline gelecektir. Önceki süre ile işe iade davasından kaynaklanan 4 aylık süre toplanacak ve işe başlatmama tarihindeki ücret ve ekleri dikkate alınarak hesaplama yapılacaktır. İşe başlatmama tarihindeki ücret ve ekleri toplamı kıdem tazminatı tavanını aşıyor ise işe başlatmama tarihindeki tavana göre hesaplama yapılacaktır. Önceki dönem bir yıldan az olduğu için işçiye önceki dönemde kıdem tazminatı ödemesi yapılmıştır. Bu nedenle de işe başlatmama tarihine göre hesaplanan kıdem tazminatından tenzilat söz konusu olmayacaktır. İşe başlatmama tarihi son fesih tarihi olduğu için kıdem tazminatına işletilecek en yüksek mevduat faizinin de işe başlatmama tarihinden başlatılması gerekir. Çünkü fesih tarihi olan işe başlatmama tarihi kıdem tazminatı açısından hem muacceliyet ve hem de temerrüt tarihidir.

c. Geçersiz Sayılan Fesih Tarihindeki Hizmeti 12 Aydan Fazla Olan İşçinin Kıdem Tazminatı Açısından Durumu

Geçersiz sayılan fesih tarihindeki hizmeti en az 12 ay veya 12 aydan fazla olan işçinin geçersiz sayılan fesihle birlikte o dönem için kıdem tazminatını almış olma ve almamış olma ihtimallerine göre konuyu irdelemekte yarar var.

İşveren, geçersiz sayılan feshi haklı sebep iddiası ile yapmış ise kıdem tazminatı da ödemiş demektir. Bu durumdaki işçinin ilk fesih "haklı sebeple fesih" olmaktan çıkacak ve "geçersiz sebeple yapılmış fesih" haline gelecektir. İşverene başvurduğu halde işe başlatılmadığı için hizmet süresine de 4 ay ilave

edileceğinden toplam hizmet süresine göre işe başlatmama tarihindeki ücret üzerinden kıdem tazminatı hesabı yapılacaktır. Bu ihtimalde toplam kıdem tazminatından önceki dönemle ilgili herhangi bir tenzilat söz konusu olmayacaktır. Çünkü zaten önceki dönemde (işveren haklı sebep iddiası ile feshettiğinden) kıdem tazminatı ödemesi yapılmamıştır.

Örnek: İşe giriş tarihi 14.05.2001 olan işçinin işine İş Yasası'nın 25/II. maddesine göre haklı sebeple (tazminatsız) 22.08.2006 tarihinde son verildiğini, işe iade davasının lehine sonuçlandığını ve kesinleşmiş kararın işçiye (veya vekiline) 17.03.2008 günü tebliğ edildiğini, 18.03.2008 günü işçi tarafından işverene işe başlamak için başvuru yapıldığını ve bu başvurunun işverene 20.03.2008 günü ulaştığını, işverenin bir aylık süre sonu olan 20.04.2008 gününe kadar işçiye işe başlaması yönünde bir açıklama yapmadığını ve işçinin işe başlatılmadığı tarih olan 20.04.2008 günündeki aylık giydirilmiş brüt ücretinin de 1.200 TL olduğunu varsayalım. Bu olayda işçinin ilk fesih tarihine göre hizmet süresi 14.05.2001 - 22.08.2006 tarihleri arası (5 yıl 3 ay 8 gün) iken, işe başlatılmadığı için hizmetine dört ay ilave edilecek ve toplam hizmet süresi 14.05.2001 - 22.12.2006 tarihleri arası (5 yıl 7 ay 8 gün) olacak ve bu toplam sürenin kıdem tazminatı işe başlatmama tarihi olan 20.04.2008 tarihindeki aylık giydirilmiş brüt ücreti olan 1.200 TL üzerinden hesaplanacaktır. Sonuçta 6.726,30 TL olarak bulunan toplam kıdem tazminatından damga vergisi kesilecektir. Önceki fesih tarihi olan 22.08.2006 tarihinde kıdem tazminatı ödemesi yapılmadığı için toplam kıdem tazminatından önceki döneme ilişkin bir indirim yapılmayacaktır.

Diğer bir ihtimal de işverenin ilk feshi (geçersiz sayılan feshi) geçerli sebeple (tazminatlı) yapmış olması, ancak kıdem tazminatını ödemiş olmasıdır. Bu durumda da işçinin önceki hizmetine dört ay ilave edilecek ve işe başlatmama tarihindeki ücret üzerinden kıdem tazminatı hesaplanacaktır. Önceki dönemin kıdem tazminatı ödenmemiş olduğundan, yapılan hesaplamadan düşme olmayacaktır. (Yukarıda verdiğimiz örneği buraya da uyarlayabiliriz.)

Üçüncü ihtimal ise geçersiz sayılan feshin işveren tarafından geçerli sebep iddiası ile yapılmış olması ve o tarihte de kıdem tazminatının ödenmiş olması ihtimalidir. Bu durumda işe başlatılmayan işçinin kıdemine dört aylık süre ilave edilerek işe başlatmama tarihindeki ücret (veya tavan) üzerinden kıdem tazminatı hesaplaması yapılması ve önceki ödemenin faizsiz olarak düşülmesi gerekir. Burada önemle hatırlatalım ki, önceki dönemin kıdem tazminatı ödendiği için dört aylık sürenin toplam süreden ayrılarak sadece dört ay için yapılacak bir hesaplama yanlış ve işçi aleyhinedir. Yapılması gereken, dört aylık sürenin önceki süreye eklenmesi ve toplam sürenin hesabının işe başlatmama tarihindeki ücret (veya tavan) üzerinden yapılarak, çıkan sonuçtan önceki ödemenin düşülmesidir. Düşülecek (geçersiz sayılan fesih tarihinde ödenmiş olan) kıdem tazminatının avans niteliğinde olmadığını ve buna işçi aleyhine faiz yürütülemeyeceğini de hatırlatmakta yarar var. Çünkü burada borçlunun (işçinin) temerrüdü söz konusu değildir. Bunu iki örnekle izah edelim;

Örnek 1 (Kıdem Tazminatı Tavan Artısından ve 4 Aylık Sürenin İlave Edilmesinden Kaynaklanan Artışa Örnek): İşçinin ilk fesihteki ücretinin 3.000 TL ve sonraki fesihte ise 3.500 TL ücreti olduğunu varsayarsak, her iki tarihte de bu ücret miktarı kıdem tazminatı tavanının üstünde olduğundan, hesaplamada ücret miktarı değil, tavan dikkate alınacaktır. Ancak ilk fesihteki tavanla ikinci fesihteki tavan da zaman içinde artmış olacaktır. Bu durumda her iki dönem için tavandan hesaplamaların yapıldığı bu örnekteki verilerin aşağıdaki gibi olduğunu kabul edelim;

Geçersiz sayılan fesih tarihinde ödenmiş olan kıdem tazminatı hesabı;

- İşe giriş tarihi: 01.01.2000
- Geçersiz sayılan fesih tarihi: 25.10.2008
- Geçersiz sayılan fesih tarihindeki ücret: 3.000,00 TL
- Geçersiz sayılan fesih tarihindeki kıdem tazminatı tavanı: 2.260,05 TL
- Geçersiz sayılan fesih tarihine kadar olan kıdem tazminatına esas süre (01.01.2000 - 25.10.2008 arası) : 8 yıl 9 ay 25 gün

- Hesaplanan kıdem tazminatı (brüt) : 19.930,29 TL

- Aynı işçinin işe başlatmama (ikinci fesih) tarihine göre yapılan kıdem tazminatı hesaplaması:

- İşe giriş tarihi: 01.01.2000
- Geçersiz sayılan fesih tarihi: 25.10.2008
- Kıdeme eklenmesi gereken dört aylık sürenin sonu: 25.02.2009

- Kıdem tazminatına esas süre (01.01.2000 – 25.02.2009 arası): 9 yıl 1 ay 25 gün

- Kesinleşen işe iade kararının işçiye (veya vekiline) tebliğ tarihi: 14.05.2010

- İşçinin işverene başvuruyu noter veya postaya verdiği tarih: 15.05.2010

- Başvurunun işverene ulaştığı tarih: 18.05.2010

- İşverenin işçiye cevap veremeden geçirdiği bir aylık sürenin sonu: 18.06.2010

- İşe başlatmama (ikinci fesih) tarihi: 18.06.2010

- İşe başlatmama (fesih) tarihindeki ücret: 3.500,00 TL

- İşe başlatmama (fesih) tarihindeki kıdem tazminatı tavanı: 2.427,04 TL

- Hesaplanan kıdem tazminatı miktarı: 22.052,26 TL

Bu örnekte ilk fesih olan geçersiz sayılan fesih tarihinde işçiye 19.930,24 TL kıdem tazminatı ödenmiştir.

İşçinin işe iade davasını kazandığı ve işverene başvurduğu halde işe başlatılmadığı için, işe başlatmama (fesih) tarihine göre yapılan hesaplamada ise işçinin kıdem tazminatı alacağı 22.052,26 TL olarak hesaplanmıştır.

Hesaplanan miktarın 19.930,24 TL kısmı daha önce ödendiği için, bu meblağın son meblağ olan 22.052,26 TL'den düşülmesi sonucunda işe iade davasından doğan fark kıdem tazminatı olarak 2.122,02 TL'nin işçiye ödemesi gerekmektedir. (Daha önce de belirttiğimiz üzere, 22.052,26 TL'den düşülen 19.930,24 TL'ye faiz yürütülmeden düşme işlemi yapılacaktır, çünkü işçi temerrüt durumunda değildir).

Örnek 2 (Ücret artışından ve dört aylık sürenin ilave edilmesinden kaynaklanan artışa örnek): Yukarıdaki örneğin aynısını,

işçinin asgari ücretle çalıştığı ve başka bir ek ücretinin ve sosyal hakkının olmadığı varsayımı ile yapalım;

Geçersiz sayılan fesih tarihinde ödenmiş olan kıdem tazminatı hesabı;

- İşe giriş tarihi: 01.01.2000
- Geçersiz sayılan fesih tarihi: 25.10.2008
- Geçersiz sayılan fesih tarihindeki ücret (asgari ücret): 638,70 TL

- Geçersiz sayılan fesih tarihine kadar olan kıdem tazminatına esas süre (01.01.2000 – 25.10.2008 arası): 8 yıl 9 ay 25 gün

- Hesaplanan kıdem tazminatı (brüt): 5.632,38 TL

Aynı işçinin işe başlatmama (ikinci fesih) tarihine göre yapılan kıdem tazminatı hesaplaması:

- İşe giriş tarihi: 01.01.2000
- Geçersiz sayılan fesih tarihi: 25.10.2008
- Kıdeme eklenmesi gereken dört aylık sürenin sonu: 25.02.2009

- Kıdem tazminatına esas süre (01.01.2000 – 25.02.2009 arası): 9 yıl 1 ay 25 gün

- Kesinleşen işe iade kararının işçiye (veya vekiline) tebliğ tarihi: 14.05.2010

- İşçinin işverene başvuruyu noter veya postaya verdiği tarih: 15.05.2010

- Başvurunun işverene ulaştığı tarih: 18.05.2010

- İşverenin işçiye cevap veremeden geçirdiği bir aylık sürenin sonu: 18.06.2010

- İşe başlatmama (ikinci fesih) tarihi: 18.06.2010

- İşe başlatmama (fesih) tarihindeki ücret (asgari ücret): 729,00 TL

- Hesaplanan kıdem tazminatı miktarı: 6.670,78 TL

Bu örnekte ilk fesih olan geçersiz sayılan fesih tarihinde işçiye 5.632,38 TL kıdem tazminatı ödenmiştir.

İşçinin işe iade davasını kazandığı ve işverene başvurduğu halde işe başlatılmadığı için, işe başlatmama (fesih) tarihine göre yapılan hesaplamada ise işçinin kıdem tazminatı alacağı 6.670,78 TL olarak hesaplanmıştır.

Hesaplanan miktarın 5.632,38 TL kısmı daha önce ödendiği için, bu meblağın son meblağ olan 6.670,78 TL'den düşülmesi sonucunda işe

İlk ödenen kıdem tazminatına mahsup tarihine kadar faiz işletilmemelidir. Öğretide bunun gerekçesi olarak ilk ödenen miktarın nitelik değiştirdiği ve artık tazminat olarak kabul edilemeyeceği belirtilmektedir.

iade davasından doğan fark kıdem tazminatı olarak 1.038,40 TL'nin işçiye ödenmesi gerekmektedir. (Daha önce de belirttiğimiz üzere, 6.670,78 TL'den düşülen 5.632,38 TL'ye faiz yürütülmeden düşme işlemi yapılacaktır, çünkü işçi temerrüt durumunda değildir).

Örnek 3 (Ücretin sabit kaldığı ve sadece dört aylık sürenin ilave edilmesinden kaynaklanan artışa örnek): Yukarıdaki örneğin aynısını, işçinin ücretinin ilke fesih (geçersiz sayılan fesih) tarihinde 1.000,00 TL ve ikinci fesih (işe başlatmama) tarihinde de 1.000,00 TL olduğunu varsayarak yapalım;

Geçersiz sayılan fesih tarihinde ödenmiş olan kıdem tazminatı hesabı;

- İşe giriş tarihi: 01.01.2000
- Geçersiz sayılan fesih tarihi: 25.10.2008
- Geçersiz sayılan fesih tarihindeki ücret:

1.000,00 TL

• Geçersiz sayılan fesih tarihine kadar olan kıdem tazminatına esas süre (01.01.2000 – 25.10.2008 arası): 8 yıl 9 ay 25 gün

• Hesaplanan kıdem tazminatı (brüt): 8.818,49 TL

Aynı işçinin işe başlatmama (ikinci fesih) tarihine göre yapılan kıdem tazminatı hesaplaması:

- İşe giriş tarihi: 01.01.2000
- Geçersiz sayılan fesih tarihi: 25.10.2008
- Kıdeme eklenmesi gereken dört aylık sürenin sonu: 25.02.2009

• Kıdem tazminatına esas süre (01.01.2000 – 25.02.2009 arası): 9 yıl 1 ay 25 gün

• Kesinleşen işe iade kararının işçiye (veya vekiline) tebliğ tarihi: 14.05.2010

• İşçinin işverene başvuru noter veya postaya verdiği tarih: 15.05.2010

• Başvurunun işverene ulaştığı tarih: 18.05.2010

• İşverenin işçiye cevap vermeden geçirdiği bir aylık sürenin sonu: 18.06.2010

• İşe başlatmama (ikinci fesih) tarihi: 18.06.2010

• İşe başlatmama (fesih) tarihindeki ücret: 1.000,00 TL

• Hesaplanan kıdem tazminatı miktarı: 9.151,82 TL

Bu örnekte ilk fesih olan geçersiz sayılan fesih tarihinde işçiye 8.818,49 TL kıdem tazminatı ödenmiştir.

İşçinin işe iade davasını kazandığı ve işverene başvurduğu halde işe başlatılmadığı için, işe başlatmama (fesih) tarihine göre yapılan hesaplamada ise işçinin kıdem tazminatı alacağı 9.151,82 TL olarak hesaplanmıştır.

Hesaplanan miktarın 8.818,49 TL kısmı daha önce ödendiği için, bu meblağın son meblağ olan 9.151,82 TL'den düşülmesi sonucunda işe iade davasından doğan fark kıdem tazminatı olarak 333,33 TL'nin işçiye ödenmesi gerekmektedir. (Daha önce de belirttiğimiz üzere, 9.151,82 TL'den düşülen 8.818,49 TL'ye faiz yürütülmeden düşme işlemi yapılacaktır, çünkü işçi temerrüt durumunda değildir).

C. Faiz ve Zamanaşımı

Kıdem tazminatına en yüksek mevduat faizi uygulanacaktır (1475 sayılı Kn. md. 14/11). Kıdem tazminatında iş sözleşmesinin fesih tarihi hem muacceliyet ve hem de temerrüt tarihidir.³⁴ İşe iade davası sonunda işçinin işverene başvurusuna rağmen işe başlatılmaması halinde işe başlatmama tarihi fesih tarihi olarak kabul edilmektedir. Bu durumda işe başlatılmayan işçiye ödenecek kıdem tazminatına da işe başlatmama tarihinden itibaren en yüksek mevduat faizinin uygulanması gerekecektir.³⁵

Nitekim Yargıtay, işe iade davası sonrasında kıdem tazminatına ilişkin bir alacak davasından faizi, ücreti ödenen 4 aylık sürenin sonundan başlatan yerel mahkeme kararını bozarak, "Dairemizin istikrar kazanmış uygulamasına göre hizmet aktinin feshi işe iade davasının kabul edilmesinden sonra davacının işverence işe başlatılmadığı tarihtir. Mahkemece kıdem taz-

minatı faiz başlangıcının dört aylık çalışılma-
dan geçen sürenin sona erdiği 5.9.2004 olarak
kabul edilmesi hatalıdır. Kıdem tazminatı faiz
başlangıcı 18.4.2005 olarak kabul edilmek üze-
re kararın bozulması gerekmiştir” demiştir.³⁶
Benzer bir karar ise “dava konusu fark kıdem
tazminatına; işçinin işe iade sonrasında başvuru-
suna rağmen işe başlatılmaması halinde, işe
başlatılmayacağının sözlü ya da eylemli olarak
açıklandığı tarihte veya bir aylık başlatma süre-
sinin sonundan itibaren, boşta geçen süre ücretine
ise işçinin işe iade için başvurduğu andan
itibaren faize karar vermek gerekirken yazılı ol-
duğu şekilde geçersiz sayılan ilk fesih tarihine
dört aylık süre eklenmek suretiyle bulunan tarihten
itibaren faize karar verilmesi hatalı olup
bozmayı gerektirmiştir” şeklindedir.³⁷ Benzer
bir kararda da “hizmet akdi davalı işverenin
davacıyı başvurusuna rağmen işe başlatmadığı
tarihte feshedilmiş sayılacağından kıdem tazmi-
natı faizine bu tarihten itibaren hükmedilmesi
gerektiği halde, işvereni işe başlatmama tari-
hi belirlenmeden 30.1.2005 olan geçersiz fesih
tarihine dört ay eklenerek bulunan 31.5.2005
den itibaren faiz yürütülmesi de yerinde de-
ğildir” denilmektedir.³⁸ Yargıtay’ın bir başka
kararında da konu “işe iade davası sonrasında
işçinin süresi içinde başvurusuna rağmen işve-
rence işe başlatılmadığı tarih fesih tarihi olmak-
la, kıdem tazminatı bakımından faiz başlangıcı
da, işçinin işe alınmayacağına açıklandığı tarih
ya da bir aylık işe başlatma süresinin sonudur”
şeklinde ifade edilmiştir.³⁹

Yukarıdaki örneklerde de izah edildiği üzere,
geçersiz sayılan fesih tarihinde ödenen kıdem
tazminatı miktarı işe başlatmama tarihindeki kı-
dem tazminatı miktarından mahsup edilirken,
işçi lehine olacak şekilde faizsiz olarak mahsup
yapılmalıdır. Yani ilk ödenen kıdem tazminatına
mahsup tarihine kadar faiz işletilmemelidir.
Öğretide bunun gerekçesi olarak ilk ödenen
miktarın nitelik değiştirdiği ve artık tazminat
olarak kabul edilemeyeceği belirtilmektedir.⁴⁰
Kanımızca da bu miktara faiz işletilmemesi ge-
reker, çünkü bu ödeme avans niteliğinde bir
ödeme olmadığı gibi, borçlu (işçi) temerrüt ha-
linde değildir.

Kıdem tazminatında 10 yıllık zamanaşımı

söz konusu olup, zamanaşımının başlangıcı da
fesih (işe başlatmama) tarihidir.

DİPNOTLAR

- 1 İş güvencesi hakkında geniş bilgi için bak; KILIÇOĞLU/
ŞENOCAK, İş Güvencesi Hukuku, Legal Yayınevi, 1. Baskı,
İstanbul 2007; ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ, Türk İş Hu-
kukunda İşe İade Davaları, Yetkin Basımevi, Ankara 2005;
KAR, İş Güvencesi ve Uygulaması, Yetkin Basımevi, An-
kara 2009; AKYİĞİT, Türk İş Hukukunda İş Güvencesi,
Seçkin Yayınevi, Ankara 2007; MANAV, Eda, İş Hukukun-
da Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Sonuçları, Turhan
Kitabevi, Ankara 2009; SARIBAY, Türk İş Hukukunda İş
Güvencesi Kapsamında Fesih Usulü Feshe İtiraz ve Feshe
İtirazın Sonuçları, Legal Yayınevi, İstanbul 2007; GÜZEL,
“İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi
(Yasal Esaslar)”, (Tebliğ metni) İş Hukuku ve Sosyal Gü-
venlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2004
Yılı Toplantısı, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2004;
SOYER, “Feshe Karşı Korumanın Genel Çerçevesi ve Yargı-
tay Kararları Işığında Uygulama Sorunları”, (Tebliğ metni),
İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları, Legal İş Huku-
ku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı, Legal
Yayınevi, İstanbul 2005; BİLGİLİ, İş Güvencesi Hukuku İşe
İade Davaları, Karahan Yayınevi, 2. Baskı, Adana 2005;
AKI/ALTINTAŞ/BAHÇIVANCILAR, Uygulamada İş Güven-
cesi, Legal Yayınevi, 1. Baskı, İstanbul 2005
- 2 GÜZEL, 40, 41; SOYER, 45
- 3 Yargıtay 9. HD. 11.09.2003 T., E.2003/14994, K.2003/14267
(BİLGİLİ, 191, 192)
- 4 SOYER, 63; EKMEKÇİ, “Yeni İş Kanunu Karşısında Yargı,
Dava Süreci ve Olası Uygulama Sorunları, Mercek, Tem-
muz 2003, sh. 136; EKMEKÇİ, “Yargıtay’ın İşe İade Davala-
rına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi”, Legal İHSGHD,
Sayı: 2004/1, sh. 178; ÖZEKES, “İş Kanununun 20 ve 21.
Maddelerinin Medeni Yargılama ve İcra Hukuku Bakımın-
dan Değerlendirilmesi”, Prof. Dr. Baki Kuru Armağanı, An-
kara 2004, 485; TUNCAY, Karar İncelemesi, Çimento İşve-
ren, Mart 2004, sh. 60; BİLGİLİ, sh. 191, 192
- 5 SÜZEK İş Hukuku, Beta Yayınevi, 4. Baskı, İstanbul 2008,
sh. 563 -566; TUNCAY, A. Can, Karar İncelemesi, Legal
İHSGHD, Sayı: 2004/2, sh. 536; GÜNAY, Cevdet İlhan,
İş Kanunu Şerhi, Cilt: 1, sh. 664; TAŞKENT, “Bireysel İş
İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından
Yargıtay’ın 2004 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi (De-
ğerlendirme)”, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının
Değerlendirilmesi, Ankara 2006, sh. 63, 64; BİLGİLİ, 148;
KAPLAN, Emine Tuncay, “İşçinin İbraname İle “4857 sa-
yıılı İş Kanununun 17, 18, 19, 20, 21, 22. Maddeleri İle İş
Kanunundan Doğan Talep ve Dava Haklarından” Feraga-
tının Geçerli Olup Olmadığı Sorunu (Karar İncelemesi)”,
İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komite-
si 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006, sh. 323 vd.; AKI, Erol,
“İş Sözleşmesinin Feshi, Feshe İtiraz ve Geçersiz Nedenle
Yapılan Feshin Sonuçları (Fesih)”, İş Hukuku ve Sosyal
Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı,
Ankara 2006, sh. 318; AKI/ALTINTAŞ/BAHÇIVANCILAR,
164; UŞAN, “Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Davaları-

- nın Sonuçları”, Kamu İş Dergisi, Cilt:10, Yıl: 2008, Sayı: 1, 43, 44; SARIBAY, 266 – 268; MANAV, Eda, 321 vd.
- 6 Yargıtay 9. HD. 11.11.2004 T., E.2004/9480, K.2004/25643 (BİLGİLİ, 149, 150); Yargıtay 9. HD. 26.05.2004 T., E.2004/1424, K.2004/12595 (BİLGİLİ, 150, 151); Yargıtay 9. HD. 26.01.2005 T., E.2004/30599, K.2005/1515 (KAPLAN, 323, 324)
- 7 Mevcut iş güvencesi sistemine ilişkin sorunlar ve öneriler için bak; ÖZKARACA, Ercüment, “Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk İş Güvencesi Sisteminde Yaşanan Sorunlar ve Yeni Bir Model Önerisi”. Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Kazancı Hakemli Hukuk Dergisi, Yıl: 2012, Cilt: 8, sayı: 91-92, Sh. 78 vd.
- 8 KÖSEOĞLU, Geçersiz Nedenle Fesih, 94
- 9 DEMİR, Fevzi, Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir 2003, sh. 150
- 10 UÇUM, Uygulama Sorunları, 54
- 11 KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, 486; UŞAN, 40; EKONOMİ, 35; KAR, 756; KÖSEOĞLU, Geçersiz Nedenle Fesih, 94; AKI/ALTINTAŞ/BAHÇIVANCILAR, 162
- 12 GÜNAY, Geçersiz Fesih, 140
- 13 MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI, 939; GÜVEN/AYDIN, 157
- 14 ÇİL, 57; ÇİL, Hizmet Süresi, 22, 23; UŞAN, 10; AKI, Fesih, 309; ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ, 262
- 15 Yargıtay 9. HD. 13.07.2010 T., E.2010/26391, K.2010/23205 (karar arşivimizdedir); Yargıtay 9. HD. 29.12.2010 T., E.2009/1600, K.2010/41897 (karar arşivimizdedir)
- 16 Yargıtay 9. HD. 09.03.2009 T., E.2007/38672, K.2009/6095 (ÇİL, İlke Kararları, 724)
- 17 DURAN, İşe İade Ertesi, sh. 342
- 18 KÖSEOĞLU, Geçersiz Nedenle Fesih, sh. 94
- 19 GÜNAY, Geçersiz Fesih, 141; DURAN, İşe İade Ertesi, sh. 344
- 20 ÇİL, Hizmet Süresi, 22,23
- 21 GÜNAY, Geçersiz Fesih, 140
- 22 DURAN, İşe İade Ertesi, sh. 343
- 23 ÇİL, 57; UŞAN, 41; DURAN, İşe İade Ertesi, sh. 343; ALPAGUT, “İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi”, III. Yılında İş Yasası (Seminer Notları), 21 – 25 Eylül 2005, Bodrum, sh. 248; SARIBAY, 264; KÖSEOĞLU, Geçersiz Nedenle Fesih, sh. 96; UÇUM, Uygulama Sorunları, 53; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI, 939
- 24 Yargıtay 9. HD. 28.04.2009 T., E.2008/28644, K.2009/11827 (Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2009, Sayı: 16, Ufuk Aydın’ın karar incelemesinde)
- 25 AYDIN, Ufuk, “İşe İade Davası Sürerken Sendikaya Üye Olan İşçinin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanması, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2009, Sayı: 16, sh. 144 - 152
- 26 Yargıtay 9. HD. 13.07.2010 T., E.2010/26391, K.2010/23205 (karar arşivimizdedir); Yargıtay 9. HD. 29.12.2010 T., E.2009/1600, K.2010/41897 (karar arşivimizdedir)
- 27 Yargıtay 9. HD. 10.09.2008 T., E.2008/26673, K.2008/22597 (karar arşivimizdedir)

- 28 GÜNAY, Geçersiz Fesih, 141; DURAN, İşe İade Ertesi, 344
- 29 KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, 486; ÇİL, 57; UŞAN, 40; DURAN, İşe İade Ertesi, sh. 343; AKI, Fesih, 309; AKI/ALTINTAŞ/BAHÇIVANCILAR, 162; ALPAGUT, 248; ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ, 262; SARIBAY, 264; KÖSEOĞLU, Geçersiz Nedenle Fesih, sh. 96; UÇUM, Uygulama Sorunları, 53; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI, 939
- 30 Yargıtay 9. HD. 13.07.2010 T., E.2010/26391, K.2010/23205 (karar arşivimizdedir); Yargıtay 9. HD. 29.12.2010 T., E.2009/1600, K.2010/41897 (karar arşivimizdedir)
- 31 Yargıtay 9. HD. 09.03.2009 T., E.2007/38672, K.2009/6095 (ÇİL, İlke Kararları, 724)
- 32 ÇİL, Hizmet Süresi, 23
- 33 ÇİL, 58
- 34 BİLGİLİ, “İş Hukukunda Faiz Uygulaması Açısından Muacceliyet ve Temerrüt Kavramları”, Sarper Süzek’e Armağan, Cilt: 2, sh. 1574
- 35 UŞAN, 42; DURAN, İşe İade Ertesi, sh. 344
- 36 Yargıtay 9. HD. 25.05.2006 T., E.2005/35469, K.2006/15339 (karar arşivimizdedir)
- 37 Yargıtay 9. HD. 10.09.2008 T., E.2008/26673, K.2008/22597 (karar arşivimizdedir)
- 38 Yargıtay 9. HD. 27.03.2008 T., E.2007/14057, K.2008/6618 (Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı: 18, 2008/3, sh. 281, 282)
- 39 Yargıtay 9. HD. 06.12.2010 T., E.2008/40137, K.2010/36101 (Yargı Dünyası, Sayı: 188, Ağustos 2011, sh.88 – 91)
- 40 GÜNAY, 1224, AKYİĞİT, 344

KAYNAKLAR

- AKI/ALTINTAŞ/BAHÇIVANCILAR, Uygulamada İş Güvencesi, Legal Yayınevi, 1. Baskı, İstanbul 2005
- AKI, Erol, “İş Sözleşmesinin Feshi, Feshe İtiraz ve Geçersiz Nedenle Yapılan Feshin Sonuçları (Fesih)”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006
- AKYİĞİT, Ercan, Türk İş Hukukunda İş Güvencesi, Seçkin Yayınevi, Ankara 2007
- ALPAGUT, Gülsevil, “İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi”, III. Yılında İş Yasası (Seminer Notları), 21 – 25 Eylül 2005, Bodrum
- AYDIN, Ufuk, “İşe İade Davası Sürerken Sendikaya Üye Olan İşçinin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanması”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2009, Sayı: 16
- BİLGİLİ, Abbas, İş Güvencesi Hukuku İşe İade Davaları, Karahan Yayınevi, 2. Baskı, Adana 2005
- BİLGİLİ, Abbas, “İş Hukukunda Faiz Uygulaması Açısından Muacceliyet ve Temerrüt Kavramları”, Sarper Süzek’e Armağan, Cilt: 2
- ÇANKAYA, Osman Güven – GÜNAY, Cevdet İlhan - GÖKTAŞ, Seracettin, Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Yetkin Basımevi, Ankara 2005

- ÇİL, Şahin, “Kesinleşen İşe İade Davasının Sonuçları”, Ankara Barosu Dergisi, Yıl: 66, Sayı: 1, Kış 2008
- ÇİL, Şahin, “Kıdem Tazminatına Hak Kazanma ve Hesap Yönlerinden Hizmet Süresi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2008, Sayı: 11
- ÇİL, Şahin, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, Turhan Kitabevi, 2. Baskı, Ankara 2010
- DEMİR, Fevzi, Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir 2003
- DURAN, Abdurrahman, “Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Ertesinde Açılan Alacak Davaları (İşe İade Ertesi)”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006
- EKMEKÇİ, Ömer, “Yeni İş Kanunu Karşısında Yargı, Dava Süreci ve Olası Uygulama Sorunları, Mercek, Temmuz 2003
- EKMEKÇİ, Ömer, “Yargıtay’ın İşe İade Davalarına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi”, Legal İHSGHD, Sayı: 2004/1
- EKONOMİ, Münir, Hizmet Akdinin Feshi ve İş Güvencesi, Çimento İşveren Dergisinin Mart 2003 Sayısının Özel Eki
- GÜNAY, Cevdet İlhan, İş Kanunu Şerhi, Cilt: 1
- GÜNAY, Cevdet İlhan, “Geçersiz Feshin Hukuki Sonuçlarına İlişkin Yargıtay Uygulaması” Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi, Ankara 2008
- GÜVEN, Ercan - AYDIN, Ufuk, Bireysel İş Hukuku, Nisan Kitabevi, 2. Baskı, Eskişehir 2007
- GÜZEL, Ali, “İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi (Yasal Esaslar)”, (Tebliğ metni) İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2004 Yılı Toplantısı, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2004
- KAPLAN, Emine Tuncay, “İşçinin İbraname İle “4857 sayılı İş Kanununun 17, 18, 19, 20, 21, 22. Maddeleri İle İş Kanunundan Doğan Talep ve Dava Haklarından” Feragatının Geçerli Olup Olmadığı Sorunu (Karar İncelemesi)”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006
- KAR, Bektaş, İş Güvencesi ve Uygulaması, Yetkin Basımevi, Ankara 2009
- KILIÇOĞLU, Mustafa - ŞENOCAK, Kemal, İş Güvencesi Hukuku, Legal Yayınevi, 1. Baskı, İstanbul 2007
- KÖSEOĞLU, Ali Cengiz, “İş Sözleşmesinin Geçersiz Nedenle Feshinin İhbar ve Kıdem Tazminatına Etkisi” (Geçersiz Nedenle Fesih), Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2010, Sayı: 20
- MANAV, Eda, İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Sonuçları, Turhan Kitabevi, Ankara 2009
- MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI, İş Hukuku, Turhan Kitabevi, 4. Baskı, Ankara 2011
- ÖZEKES, Muhammet, “İş Kanununun 20 ve 21. Maddelerinin Medeni Yargılama ve İcra Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi”, Prof. Dr. Baki Kuru Armağanı, Ankara 2004
- ÖZKARACA, Ercüment, “Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk İş Güvencesi Sisteminde Yaşanan Sorunlar ve Yeni Bir Model Önerisi”. Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Kazancı Hakemli Hukuk Dergisi, Yıl: 2012, Cilt: 8, sayı: 91-92
- SARIBAY, Gizem, Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Kapsamında Fesih Usulü Feshe İtiraz ve Feshe İtirazın Sonuçları, Legal Yayınevi, İstanbul 2007
- SOYER, Polat, “Feshe Karşı Korumanın Genel Çerçevesi ve Yargıtay Kararları Işığında Uygulama Sorunları”, (Tebliğ metni), İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı, Legal Yayınevi, İstanbul 2005
- SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, Beta Yayınevi, 4. Baskı, İstanbul 2008
- TAŞKENT, Savaş, “Bireysel İş İlişkinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay’ın 2004 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi (Değerlendirme)”, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, Ankara 2006
- TUNCAY, A. Can, Karar İncelemesi, Çimento İşveren, Mart 2004
- TUNCAY, A. Can, Karar İncelemesi, Legal İHSGHD, Sayı: 2004/2
- UÇUM, Mehmet, “İşe İade Sonucuna Bağlı Olarak Doğan Haklara İlişkin Uygulama Sorunları” Legal İSGHD, 2008
- UŞAN, Fatih, “Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Davalarının Sonuçları”, Kamu İş Dergisi, Cilt:10, Yıl: 2008, Sayı: 1