

## **İŞ HUKUKUNDA GEÇERSİZ FESHİN HUKUKEN GEÇERLİ FESİH SAYILDIĞI HALLER**

**Dr. A. Eda Manav**

Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi

### **GİRİŞ**

İş hukukunda fesih, işçi ya da işverenin tek taraflı irade beyanı ile sözleşmeye son verebilmesi imkanını sağlayan hukuki işlemdir. Feshin bir hüküm ifade edebilmesi için, sözleşmenin taraflarından birinin iş ilişkisini sona erdirmek yönündeki iradesini açıklaması gerekmektedir. İş güvencesi kapsamı dışındaki işçilerin iş sözleşmesinin işveren tarafından her zaman bildirim sürelerine uyulmak suretiyle herhangi bir sebep göstermek zorunda olmaksızın süreli fesihle feshi mümkündür. Buna karşın, iş güvencesi kapsamında olan işçilerin sözleşmesinin feshinin geçerliliğinden söz edebilmemiz için, hem İş K.m.18'de sayılan geçerli sebeplerden birinin gösterilmesi hem de kanunda öngörülen fesih bildirim usulüne uyulması gerekmektedir. Aksi takdirde işçi, kanunda öngörülen süre içinde işverence yapılan fesih bildirimine itiraz ederek, feshin geçersizliğini ileri sürebilir. İş hukukunda geçerli sebebin gösterilmemesi ya da fesih bildirimine uyulmaması feshi kendiliğinden geçersiz kılmaz. İşçinin feshin geçersizliğini ileri sürmesi ve dava neticesinde işe başlamak üzere işverene başvuru yapması gerekmektedir. İşçinin, feshin geçersiz olarak hüküm ifade etmesi ve bu şekilde sonuç doğurması için üzerine düşen yükümlülükleri yerine getirmemesi, aslında geçersiz olan feshin geçerli bir fesih olarak hüküm ifade etmesine neden olur. Biz de çalışmamızda iş hukukunda feshin hangi durumda geçersiz olduğunu kısaca açıkladıktan sonra, kanun hükmü, yargı kararları ve doktrin görüşleri çerçevesinde geçersiz feshin geçerli fesih sayıldığı halleri inceledik.

### **I. GENEL OLARAK İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ**

İş sözleşmesinin feshi, genel olarak taraflardan birinin tek taraflı irade beyanı ile sözleşmeye son verebilmesi olanağını sağlayan bir hukuki işlemidir. İş sözleşmesini fesih hakkı, hak sahibine karşı

tarafa yöneltilmesi gereken tek taraflı bir irade açıklamasıyla sözleşmeyi derhal veya belirli bir sürenin geçmesiyle sona erdirebilme yetkisi veren bozucu yenilik doğuran bir haktır<sup>1</sup>.

Fesih, hak sahibinin bu doğrultuda iradesini açıklamasıyla hüküm ifade eder. Bu nedenle de fesih beyanının karşı tarafça kabulüne gerek yoktur. Sözleşmenin belirli bir zamanda sona ermesini temin etmek amacıyla bu iradeyi karşı tarafa bildirmek yeterlidir<sup>2</sup>. Karşı tarafa ulaşması gerekli tek taraflı bir irade açıklaması olan fesih, iş ilişkisini sona erdirmeye iradesini içermelidir. Sözleşmeyi fesheden taraf sözleşmeyi sona erdirmeye iradesini dışarıya karşı yeterli açıklıkta beyan etmelidir. Fesih kelimesinin mutlak, kesin bir açıklıkta olmasına gerek yoktur. Ancak bu irade beyanı karşı tarafa ulaştığı zaman, diğer taraf sözleşmeyi fesheden tarafın iş ilişkisini sona erdirmeye istediğini anlayabilmelidir<sup>3</sup>.

İş sözleşmesinin feshi, süreli fesih (feshi ihbar) ve haklı sebeple (derhal) fesih olmak üzere iki türdür. Haklı nedenle fesih hakkı, dürüstlük kuralları gereği iş ilişkisini sürdürmesi kendisinden beklenecek tarafa belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesini derhal (süre vermeden) ortadan kaldırabilme yetkisi veren bozucu yenilik doğuran bir haktır<sup>4</sup>.

Süreli fesih, belirsiz süreli iş sözleşmelerini tek taraflı irade beyanıyla bildirim sürelerinin bitiminde sona erdirmeye yetkisi veren bozucu yenilik doğuran bir haktır<sup>5</sup>. Süreli fesih, kanun veya sözleşmeyle sınırlandırılmış bulunmadıkça, iş sözleşmesi taraflarına bir hak olarak tanınmıştır ve bu hak belirsiz süreli iş sözleşmesinin yapılmasıyla doğmaktadır<sup>6</sup>. Söz konusu fesih hakkının kullanılmasından söz edebilmek için, İş K.m.17/1'e göre, belirsiz süreli iş

<sup>1</sup> Hamdi Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş Yenilenmiş 3. bası, Ankara 2008, s.586; M. Kemal Oğuzman, Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre "İş" Akdinin Feshi, İstanbul 1955, s. 41-42; Emine Tuncay Kaplan, İşverenin Fesih Hakkı, Ankara 1987, s.15; Sarper Süzek, İş Hukuku, Yenilenmiş 4.baskı, İstanbul 2008, s. 454; Nuri Çelik, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 22. bası, İstanbul 2009, s.188-189.

<sup>2</sup> Kaplan, s.15.

<sup>3</sup> Wilfried Berkowsky, Die personen und verhaltensbedingte Kündigung, München 1986, s.6; Günter Schaub, Arbeitsrecht-Handbuch, 12. neu bearbeitete Auflage, München 2007, (Linck), s.1260, Rn.2. Ayrıca bkz. Kenan Tunçomağ/Tankut Centel, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2008, s.190

<sup>4</sup> Oğuzman, s.39; Mollamahmutoğlu, s.586-587; Süzek, s.632; Ercan Akyiğit, İş Hukuku, 7. baskı, Ankara 2008, s.194; Tunçomağ/Centel, s.204.

<sup>5</sup> Kaplan, s.34; Ünal Narmanlioğlu, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, İstanbul 1998, s. 262; Mollamahmutoğlu, s.656-657; Süzek, s.456; Oğuzman, s.165.

<sup>6</sup> Narmanlioğlu, s.263; Oğuzman, s.167; Mollamahmutoğlu, s.657; Süzek, s.456-457.

sözleşmesinin fesih bildiriyle sona erdirileceğine ilişkin bir irade beyanı bulunmalıdır. İş sözleşmesini süreli fesihle feshetmek isteyen işçi, sadece kanunda belirlenen 2-8 haftalık bildirim sürelerine uymakla yükümlü tutulmuştur. Süreli fesih iradesini açıklayan işçinin kural olarak herhangi bir sebep gösterme zorunluluğu bulunmamaktadır.

Buna karşılık, iş güvencesi kapsamındaki bir işçinin sözleşmesini süreli fesihle sona erdirmek isteyen işverenin geçerli sebep gösterme zorunluluğu bulunmaktadır (İş K.m.18). Kanun hükümleri çerçevesinde işverenin geçerli bir fesih yaptığından söz edebilmemiz için, geçerli sebep göstermesi gerekmektedir. Fesih bildirimini yazılı şekilde yapması, işçinin davranışına veya verimine ilişkin nedenlerle iş sözleşmesinin feshi halinde işçinin savunmasını alması gerekmektedir. Bununla birlikte, işveren her durumda feshe son çare olarak başvurmalıdır. Aynı şekilde BİK.m.6/son'a göre gazetecilerin ve Sendikalar K.m.30'a göre işyeri sendika temsilcilerinin sözleşmelerinin feshinde de fesih nedeninin gösterilmesi zorunludur. Bunun dışında iş güvencesi kapsamı dışında kalan işçilere yapılacak süreli fesih bildiriminde sebep gösterme zorunluluğu bulunmamaktadır.

## **II. İŞ HUKUKUNDA FESHİN GEÇERSİZ SAYILMASI**

Feshin geçerli olarak hüküm ifade edebilmesi için gerekli olan şartlardan birinin bulunmaması halinde, yapılan fesih bildiri geçersizdir. Bir başka ifade ile, fesih bildiriminde bulunan şahıs bu bildirimde bulunmaya ehil değilse veya fesih bildiri kanunda öngörülen bir şekilde yapılmamışsa ya da feshe ilişkin irade beyanı irade fesadı nedeniyle sakat ise geçersiz fesihten söz edilir<sup>7</sup>.

İş K.m.21'e göre işverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkeme ya da özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verilir. Feshin geçersizliği kavramının tam olarak neyi ifade ettiği iş güvencesi hükümlerinin uygulanması bakımından önem teşkil etmektedir. İş güvencesi kapsamındaki bir işçinin sözleşmesinin feshi için öncelikli olarak İş K.m.18 çerçevesinde işçinin davranışından veya yetersizliğinden kaynaklanan ya da işe, işyerine veya işletmeye ilişkin bir geçerli sebebin gösterilmesi şarttır. Bu bağlamda bir feshin geçerli ya da geçersiz olup olmadığının tespiti, kanunda öngörülen söz konusu

<sup>7</sup> Oğuzman, s. 210; Kaplan, s.23; A. Eda Manav, İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları, Ankara 2009, s.183.

geçerli sebeplerin fesih bildiriminde belirtilmiş olup olmamasına göre yapılır. Bir feshin geçersiz olduğu kural olarak, fesih bildiriminde geçerli sebep gösterilmemesi veya gösterilen sebebin geçerli sebep olmamasına bağlanabilir. İş K.m.20/1de de, feshin geçersizliği esas olarak geçerli sebebin olmamasına bağlanmıştır<sup>8</sup>.

Fesih bildiriminde sözleşmenin feshine yol açan geçerli bir sebebin bulunmaması gibi, bildirilen sebebin açık ve kesin şekilde belirtilmemesi veya gösterilen sebebin kanıtlanamaması ya da feshin geçerli olarak sonuç doğurabilmesi için uyulması gereken usule uyulmaması da feshin geçersizliğine yol açan haller olarak düzenlenmiştir.

### **III. İŞ HUKUKUNDA GEÇERSİZ FESHİN GEÇERLİ FESİH SAYILDIĞI HALLERİN İŞ KANUNU VE İÇTİHATLARA GÖRE DEĞERLENDİRİLMESİ**

#### **A. İŞ KANUNUNA GÖRE GEÇERSİZ FESHİN GEÇERLİ FESİH SAYILDIĞI HALLER (İŞÇİNİN İŞE BAŞLAMAK ÜZERE İŞVERENE BAŞVURUDA BULUNMAMASI)**

İş K.m.21/5'e göre, işçinin feshin geçersizliğine ilişkin kesinleşen mahkeme kararının tebliğinden itibaren on işgünü<sup>9</sup> içinde işe başlamak üzere işverene başvurmaması halinde, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece geçerli feshin hukuki sonuçlarından sorumlu olur<sup>10</sup>. İşçi, sözleşmenin feshi tarihi ile feshin geçersizliğine karar verilen tarih arasında geçen dört aya kadar

<sup>8</sup> Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Manav, s. 205 vd.

<sup>9</sup> 4773 sayılı Kanun m.13/D-4'te işçinin kesinleşen mahkeme kararının tebliğinden itibaren altı iş günü içinde işe başlamak üzere işverene başvurmaması halinde işverence yapılan feshin geçerli bir fesih sayılacağı düzenlenmiştir.

<sup>10</sup> "İşçi feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iade istemli bir başka dava açmış ve anılan davada işe iadeye dair karar verilmişse, kesinleşen işe iade kararı üzerine davacı işçi işe başlamak için başvurmamışsa, işverence yapılan fesih geçerli bir feshin sonuçlarını doğuracağından fesih tarihine kadar hesaplanan ihbar ve kıdem tazminatlarının kabulü gerekir." Yarg. 9. HD., 13.12.2006, E.2006/14045, K.2006/32850; Mustafa Kılıçoğlu/Kemal Şenocak, İş Kanunu Şerhi, C.2, 1. bası, İstanbul 2008, s.52-53. "Somut olayda davalı alt işveren yargılama sırasında, davacı işçiyi işe başlaması için davet etmiş, davacı buna olumsuz cevap vermiştir. Boşta geçen süre ücret alacağı ve diğer haklar yukarıda belirtilen hükümler uyarınca, işçinin başvurusuna bağlıdır. İşçi işe başlamak için başvurmadığına göre, fesih geçerli hale gelmiştir. Geçerli fesih halinde ise davalı işveren sadece bunun hukuki sonuçlarından sorumludur. Bir başka anlatımla, artık boşta geçen süre ücret ve diğer haklardan sorumlu tutulamaz. Fesih geçerli hale geldiğinden davanın reddi gerekir." Yarg. 9.HD., 25.12.2006, E.2006/27238, K.2006/33878; Kılıçoğlu/Şenocak, İş Kanunu Şerhi, C.2, s.95-96.

ücret ve eklerini (boşta geçen süre ücretini) talep edemeyeceği gibi, işe başlatılmama nedeniyle iş güvencesi tazminatı da talep edemez<sup>11</sup>. Böyle bir durumda, işçi koşulları varsa sadece kıdem tazminatı, peşin ödeme yapılmamış veya bildirim sürelerine uyulmamışsa ihbar tazminatı ve diğer işçilik haklarını talep edebilir.

Mevcut düzenleme çerçevesinde, iş sözleşmesi ilk fesih tarihinde sona ereceği için, işçi ihbar ve kıdem tazminatına ilişkin bir fark talep edemeyecektir<sup>12</sup>. Yani ihbar tazminatının hesabında sözleşmenin yapıldığı tarih ile işverence fesih bildiriminin yapıldığı tarih arasında geçen süre, kıdem tazminatının hesabında da sözleşmenin yapıldığı tarih ile bildirim sürelerinin sona erdiği tarih arasında geçen süre esas alınacaktır. Ancak bu düzenlemenin isabetli olduğu söylenemez<sup>13</sup>. Nitekim, işverenin işçiyi işe başlatma yükümlülüğü olmasına rağmen, işçinin işe başlatılmaması işverence yapılan bir fesih niteliği taşıdığı gibi, işçinin işe başlamaması da işçinin sözleşmeyi feshettiği anlamına gelmektedir. İşçi işe geri dönmek istemeyebilir. Bu durumda doktrinde bazı yazarlarca ileri sürüldüğü gibi, işe başlamak istemeyen işçiye ihbar ve kıdem tazminatı ile diğer haklarının yine bu tarihe göre ödenmesinin daha isabetli ve adaletli bir çözüm olduğu söylenebilir<sup>14</sup>.

Zira bu görüşe göre, İş K.m.21/5'teki "fesih geçerli bir fesih sayılır" ifadesinin isabetli olduğunu kabul etmek güçtür. Feshin geçersizliğine ilişkin mahkeme veya özel hakem kararının kesinleşmesinden sonra, sırf işçinin işverene başvurmaması nedeni ile feshin geçerli sebeple yapıldığının kabulü tutarsızlık oluşturur. İşçinin işe iade için süresinde işverene başvurmaması halinde işçi, mahkemece tespit edilecek en çok dört aya kadar olan boşta geçen süreye ilişkin ücret ve eklerini talep edebilmeli; ancak mahkemece takdir edilecek iş güvencesi tazminatını isteyememelidir. İşverenin tazminat ödemek suretiyle işçiyi yeniden işe başlatmama hakkı olduğu gibi, işçinin de

<sup>11</sup> Yarg. 9. HD., 22.11.2006, E.2006/11483, K.2006/30849, Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, S.13, 2007/2, s.260-261. Ayrıca bkz. Haluk Hadi Sümer, İş Hukuku Uygulamaları, Genişletilmiş 3. baskı, Konya 2009, s.189; Nizamettin Aktay/Kadir Arıcı/Emine Tuncay Kaplan-Seneyen, İş Hukuku, Genişletilmiş 3. baskı, Ankara 2009, (Kaplan-Seneyen), s.201; Fevzi Demir, İş Hukuku ve Uygulaması, 4. baskı, İzmir 2005, s.239.

<sup>12</sup> Savaş Taşkent, "İş Sözleşmesinin Kurulması ve Sona Ermesi", Yeni İş Yasası, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, 25-29 Haziran 2003, Çeşme, s.128; Öner Eyrenci/Savaş Taşkent/Devrim Ulucan, İş Hukuku, Yenilenmiş 3. bası, İstanbul 2006, s.179; Ali Güzel, "İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2004 Yılı Toplantısı, İstanbul 2004, s.110; Münir Ekonomi, "Hizmet Aktinin Feshi ve İş Güvencesi", Çimento İşveren Dergisi Özel Eki, C.17, S.2 Mart 2003, s.17; Kaplan-Seneyen (Aktay/Arıcı), s.201.

<sup>13</sup> Taşkent, s.128; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.179; Güzel, İş Güvencesi, s.104-106.

<sup>14</sup> Taşkent, s.128; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.179.

tazminat hakkından vazgeçerek tekrar eski işyerinde çalışmama, işe başlamıyorum deme hakkına sahip olması yerinde bir çözüm olacaktır<sup>15</sup>. İşçinin işverene işe iade için başvurmaması, iş güvencesi tazminatından feragat ettiği şeklinde yorumlanırsa, işçi işverene başvurarak işe başlamaya mecbur tutulmuş olur. Aksi takdirde fesih geçerli fesih kabul edileceği için işçi, hem işe iade hem de işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken iş güvencesi tazminatı ve işverence işe başlatılsın veya başlatılmasın ödenmesi gereken boşta geçen süre ücreti haklarını kaybedecektir<sup>16</sup>. Nitekim yasal düzenlemede işçiye işe iade talebinde bulunabileceği ve bunun için işverene başvuruda bulunması gerektiği belirtilmiş, ancak işçiye işe iade yerine iş güvencesi tazminatı isteme imkanı verilmemiştir<sup>17</sup>. Bu nedenle çalışma ve sözleşme yerini seçme özgürlüğü çerçevesinde işçiye işe başlama veya iş güvencesi tazminatı talep etme konusunda seçim hakkı verilmesi yerinde olurdu<sup>18</sup>.

Kanaatimizce de, işçinin iş güvencesinin getirdiği birtakım haklardan yararlanabilmek için mutlaka işe başlamak üzere işverene başvuru zorunluluğu olmamalıdır. İşçi tekrar eski işyerinde çalışmaya başlamak istemiyorsa dahi iş güvencesinin sağladığı maddi olanaklardan yararlanabilmelidir. Bu bağlamda, çalıştırılmadığı süreye ilişkin dört aya kadar ücret ve eklerini ve kıdem ve ihbar tazminatına ilişkin alacak farkını talep edebilmelidir. Karşılaştırmalı hukuka, örneğin Alman hukukuna baktığımız zaman, bu kapsamda düzenlemenin farklı olduğunu görmekteyiz. Alman Feshe Karşı Koruma K.Ş 9'a göre mahkeme iş ilişkisinin fesihle sona ermediğini tespit ederse, ancak aynı zamanda işçiden iş ilişkisine devam etmesi beklenemez durumda ise, mahkeme işçinin dilekçesi üzerine iş ilişkisini sonlandırabilir ve işveren aleyhine makul bir tazminata hükmedilmesine karar verebilir. Bizim hukuk sistemimizde olmamasına karşın; yapılacak yasal bir düzenleme

<sup>15</sup> Öner Eyrenci, "4857 sayılı İş Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler", Legal İHSGHD, Ocak-Şubat-Mart 2004, S.1, s.37; Gizem Sarıbay, Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Kapsamında Fesih Usulü, Feshe İtiraz ve Feshe İtirazın Sonuçları, Legal Yayıncılık, İstanbul 2007, s.220; Erol Akı, "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.302.

<sup>16</sup> Mustafa Alp, "İşçinin Feshe Karşı Korunması (İş Güvencesi Yasası)", DEÜHFD.,2003,S.1, s.27

<sup>17</sup> Çelik, s.245; Güzel, İş Güvencesi, s.105-106.

<sup>18</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.179; Alp, s.27; Sarıbay, s.220; Güzel, İş Güvencesi, s.106. Ancak doktrinde ileri sürülen bir diğer görüş, söz konusu düşüncenin yasal bir dayanağının olmadığını ileri sürmektedir. Bkz. Fatih Uşan, "Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Davalarının Sonuçları", Kamu-İş, C.10, S.1, 2008, s.11. Kanımızca da yasal düzenleme çerçevesinde, işçinin on iş günü içinde işverene başvurmaması halinde fesih geçerli bir fesih olarak hüküm ve sonuç doğuracaktır. Ancak doktrinde olması gereken hukuk bakımından söz konusu düzenleme eleştirilmekte ve işçiye işe başlama zorunluluğu yerine bu konuda seçim hakkının verilmesinin daha isabetli olacağı söylenmektedir.

ile işçiye işe başlatılması ya da işe başlamak yerine uygun bir tazminat talep edebilmesi konusunda bir seçim hakkı verilmesi isabetli olur. Nitekim sözleşmesi geçersiz olarak feshedilen işçinin, bu feshin geçersizliği itirazı ile dava açtıktan sonra, bu davayı kazanarak tekrar aynı işyerinde çalışması sıkıntı doğurabilir. İşçi iş ilişkisinin devamında, işverene karşı dava açmış olması nedeniyle, birtakım olumsuzluklar yaşayabilir. Bu nedenle her ne kadar iş güvencesi düzenlemelerinin amacı işçinin işini kaybetmesine ve dolayısıyla işsiz kalmasına engel olmak ise de, kimi durumlarda işçinin işe iadesi yerine tazminat talep hakkının olması daha lehine olabilir.

## **B. BİLİMSEL VE YARGISAL İÇTİHADDA GÖRE GEÇERSİZ FESHİN GEÇERLİ FESİH SAYILDIĞI HALLER**

### **1. İşçinin Süresi İçinde Feshin Geçersizliği İtirazında Bulunmaması**

İşçinin geçersiz bir sebeple sözleşmesinin feshi halinde, süresi içinde feshin geçersizliğini ileri sürerek, işe iadesini talep etmemesi halinde, fesih geçerli hale gelir<sup>19</sup>. Karşılaştırmalı hukuka, örneğin Alman Feshe Karşı Koruma Kanununa baktığımızda da buna ilişkin bir düzenleme bulunmaktadır. Alman Feshe Karşı Koruma K. § 7'ye göre, işçinin feshin geçersizliğini süresi içinde ileri sürmemesi halinde, fesih baştan itibaren geçerli bir fesih gibi hüküm ve sonuç doğurur.

### **2. İşçinin Başvurusunu Geri Alması**

İşçinin kesinleşen mahkeme kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak üzere işverene başvurması ancak daha sonra işveren işe davet etmeden başvurusunu geri alması halinde, doktrinde ileri sürülen ve kanaatimizce de isabetli görülen bir görüşe göre, bu durumun, işçinin İş K.m.21/5 çerçevesinde hiç başvuruda bulunmamış gibi değerlendirilmesi gerekir. Yani bu durumda geçersiz fesih geçerli fesih olarak kabul edilir ve geçerli feshin hüküm ve sonuçları doğar<sup>20</sup>. Zira, işçinin yaptığı başvuru işverenin daveti ile

<sup>19</sup> Gerrick Hoyningen-Huene/Rüdiger Linck, Kündigungsschutzgesetz Kommentar, München 2007 s.444-445, Rn.56; Yarg. 9. HD., 11.4.2006, E.2006/8251, K.2006/9411; Kılıçoğlu/Şenocak, İş Kanunu Şerhi, C.2, s.46-47; Yarg. 9. HD., 3.10.2006, E.2006/22131, K.2006/25707; Kılıçoğlu/Şenocak, İş Kanunu Şerhi, C.2, s.119-120.

<sup>20</sup> Mollamahmutoğlu, 7s.63; Ercan Akyiğit, Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade), Seçkin Yayınları, Ankara 2007, s.319; Osman Güven Çankaya/Cevdet İlhan Günay/Seracettin Göktaş, Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Genişletilmiş 2. baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2006, s.293; Mustafa Kılıçoğlu/Kemal Şenocak, İş Güvencesi Hukuku, Legal Yayıncılık, İstanbul 2007, s.481; Mehmet Uçum, "İşe İade Taleplerinde Başlıca Sorunlar", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı, İstanbul 2005, s.87; Manav, s.405.

hukuki sonucunu doğurmaktadır. İşveren, işçiyi işe başlatmak üzere davet etmedikçe işçinin çalışma zorunluluğundan söz edilemeyecektir. Bununla birlikte, işçinin başvuru yaparken, amacı gerçekten işe başlamak olmalıdır. İşçinin amacının işe iade yerine iş güvencesi tazminatı ve boşta geçen süre ücretinden yararlanmak olması halinde, işçinin işe başlamak üzere yapmış olduğu başvuru hiç yapılmamış sayılır ve işverence yapılan geçersiz fesih geçerli hale gelir<sup>21</sup>.

Buna karşın doktrinde ileri sürülen başka bir görüşe göre, her ne kadar söz konusu yorum işçi lehine olsa da, işçinin işe başlamak üzere işverene yaptığı başvuru, kurucu yenilik doğuran bir haktır ve başvurunun geçerli olması için işverenin kabulüne gerek bulunmamaktadır. İşçinin başvurusuyla fesih hiç yapılmamış sayılacak ve işçi çalıştırılmadığı sürenin en fazla dört aylık kısmına hak kazanacaktır. İşçinin işverene başvuru yaptıktan sonra başvurusunu geri alması, işçinin artık bu işyerinde çalışmayacağı ve dolayısıyla iş sözleşmesinin işçi tarafından feshi anlamına gelmektedir. Bunun sonucunda da işçinin önceden ihbar ya da kıdem tazminatı almışsa, bu tazminatları iade etmesi ve işverene ihbar tazminatı ödemesi gerekecektir<sup>22</sup>.

### **3. İşçinin İşverene Başvurusu Üzerine İşverence İşe Başlatılmak İstenmesine Rağmen İşe Başlamaktan Vazgeçmesi**

İşçinin işverene zamanında başvurması ve işverence işe başlatılmak istenmesine rağmen, işe başlamaktan vazgeçmesi halinde, doktrinde bizim de katıldığımız bir görüşe göre, işçinin bu davranışının, sözleşmenin işçi tarafından feshi olarak kabulü gerekmektedir<sup>23</sup>. Nitekim bu durumda işverenin işe başlatma isteğine rağmen işçi hiçbir haklı sebep olmaksızın işe başlamaktan vazgeçmiştir. İşe iade kararı kesinleşmiş, işçi işe başlamak üzere işverene başvurmuş ve işverence işe davet edilmiş ve yapılan fesih geçersiz hale getirilmiş, dolayısıyla baştan itibaren geçerli bir şekilde devam eden iş sözleşmesini işçi işe başlamamakla sona erdirmiştir. Bu nedenle, işçinin daha önce peşin ücret ödemesi ile kıdem tazminatı almış ise bunları iade yükümlülüğü ve usulsüz feshin sonuçlarından sorumluluğu söz konusu olmalıdır<sup>24</sup>. Doktrinde aynı doğrultuda bir diğer görüşe göre de, işçinin başvurusu

<sup>21</sup> Demir, s.239.

<sup>22</sup> Sarıbay, s.221; Uşan, s.11.

<sup>23</sup> Mollamahmutoğlu, s.763; Akyiğit, İş Güvencesi, s.318, 339; Manav, s.405; Vahap Ünlü, "İşverenin Davetine Rağmen İşçinin İşe Başlamaktan Vazgeçmesi", MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2007, S.8, s.84; Kaplan-Senyen (Aktay/Arıcı), s.202.

<sup>24</sup> Mollamahmutoğlu, 763; Nizamettin Aktay, "İşe İade Davası Sonrası İşçinin İşverence İşe Davet Edilmesine Rağmen İşe Başlamamasının Sonuçlarına İlişkin Yargıtay Kararı İncelemesi", MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2006, S.3, s.106-107.



sonrasında işverence işe davetine rağmen işe başlamaması iş sözleşmesini kendisinin feshettiği şeklinde yorumlanmalıdır. Bununla birlikte, devamsızlık sebebiyle işveren tarafından iş sözleşmesinin derhal feshi de mümkündür. İşçinin iş başı yapmamasının işçinin sözleşmeyi feshi olarak kabul edilmesi işçi aleyhine bir yorum olup işçi ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamasa da, işçinin zarar görme olasılığı mevcut düzenlemelerin dışında bir yorum yapılmasına yol açmaz. Bu durumda işçi sadece işverene başvuru dışında başka bir koşulu gerektirmeyen dört aya kadar boşta geçen süre ücretini ve eklerini talep edebilir<sup>25</sup>.

Doktrinde ileri sürülen farklı bir görüşe göre ise, işçinin işe başlamaktan vazgeçmesi halinde, işçi başvuruda bulunmamış gibi kabul edilir ve dolayısıyla İş K.m.21/5 gereği fesih geçerli sayılarak; geçerli feshin hüküm ve sonuçları doğar<sup>26</sup>. İşçi süresi içinde işe başlamadığı takdirde mahkemece kendisine ödenecek olan dört aya kadar ücret ve eklerini talep hakkını kaybeder ve sözleşme ilk fesih tarihinde sona ermiş kabul edileceği için, işçinin ilk fesih tarihinden sonra ödenen bildirim süresine ilişkin ücret veya kıdem tazminatlarına ilişkin bir fark istemesi de söz konusu olamaz<sup>27</sup>. Eğer işçinin başvuruda bulunduktan sonra işverence işe davet edilmesine rağmen işe başlamaması bu şekilde yorumlanmazsa, işçinin işe başlama çağrısına uymaması mazeretsiz devamsızlık sayılıp, işçinin sözleşmesinin işverence haklı sebeple feshedilmiş veya işçinin sözleşmesini kendisinin feshetmiş olduğu sonucuna varılır. Bu sonuçların da hakkaniyete uygun ve iş güvencesi hükümlerinin amacıyla uyumlu olduğu söylenemez. Bununla birlikte, işçinin hiç başvuru yapmaksızın sahip olduğu feshe bağlı hakları başvuruda bulunduktan sonra işe başlamaması nedeniyle kaybetmesi de bir çelişki oluşturur<sup>28</sup>.

İşe iade kararı işçinin işe başlatılmak amacıyla işverene başvurusu koşuluna bağlı olarak işverene yüklenen iki borçtan birini seçme yetkisini veren bir karardır. İşveren bu borçlardan birini seçerek kara-

<sup>25</sup> Şahin Çil, "Kesinleşen İşe İade Davasının Sonuçları", Ankara Barosu Dergisi, Yıl:66, S.1, Kış 2008, s.47; Ünlü, s.84-85. Alpagut'a göre de, işçinin işverene başvuru yapması ve işverence davet edilmesine rağmen işe başlamaması, sözleşmenin feshi için haklı fesih nedeni niteliğini taşımadığı sürece, iş görme borcuna aykırılık oluşturur ve işçinin borca aykırılığı da sözleşmenin feshi anlamına gelir. Bkz. Gülsevil Alpagut, "İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi", 2005, Ankara 2007, s.116.

<sup>26</sup> Ekonomi, s.17; Yarg.9.HD.11.7.2005 T., 2005/208/10E.2005/24800 K. Bkz. Kılıçoğlu/Şenocak, İş Güvencesi Hukuku, s.481. Karşılaştırmalı hukukta, işçinin açmış olduğu işe iade davasını geri alması veya dava açtıktan sonra başvurusunu geri alarak işe iade talep hakkından vazgeçmesi halinde Alman Feshe Karşı Koruma K. § 7 çerçevesinde fesih baştan itibaren geçerli olarak hüküm ve sonuç doğurur. Hoyningen-Huene/Linck, s.449, Rn.81.

<sup>27</sup> Ekonomi, s. 17.

<sup>28</sup> Uçum, İşe İade Taleplerinde Başlıca Sorunlar, s.88.

rın gereğini yerine getirebilir. İşçi de işe iade için başvurmayarak veya başvurudan sonra işverenin daveti üzerine işe başlamayarak işvereni işe iade kararının doğurduğu borçlardan kurtarabilir. Yani işçinin işverenin işe başlatma çağrısına olumsuz yanıt vererek, işvereni işe başlatma yükümlülüğünden kurtarmasına hukuken bir engel bulunmamaktadır. Bu nedenle işverenin çağrısına uymayarak işe başlamayan işçinin davranışı, işçinin sözleşmesini kendisinin feshettiği şeklinde yorumlanmamalıdır<sup>29</sup>. Çağrıldığı halde işe başlamayan işçi, başvuru talebinden vazgeçmiş sayılacağı için, geçersizliğine karar verilmiş olan fesih geçerli fesih gibi kabul edilir<sup>30</sup>. Bu nedenle, işçi sadece geçerli feshin sonucu elde edebileceği tazminatları talep edebilir. Tazminatların hesabında da fesih tarihindeki süre esas alınır<sup>31</sup>. İşçi işe başlamayarak işvereni işe başlatma borcundan kurtardığı gibi işe iadede kaynaklanan diğer borçlardan da kurtarmış sayılır. Yani işçi dört aya kadar ücret ve eklerini de talep edemez<sup>32</sup>.

Doktrinde ileri sürülen diğer bir görüşe göre, işçinin başvurusu hiç fesih yapılmamış gibi etki doğurmasına karşın, işverenin davetine rağmen işçinin işe başlamaktan vazgeçmesi halinde, iş sözleşmesinin işçi tarafından feshedilmiş olduğunun ve bu nedenle işçinin fesih tarihinde kendisine ödenmiş olan ihbar ve kıdem tazminatlarını iade ederek, bununla birlikte kendisi usulsüz fesih yapmış olduğu için ihbar tazminatı ödemesinin gerektiğinin kabulü, işçi aleyhine bir yorum olarak kabul edilir<sup>33</sup>. Bu durum feshe itiraz davalarının uzun sürmesinin faturasının işçiye çıkarılması anlamına gelir. Bu nedenle, İş K.m.21'de yapılacak yeni bir düzenleme ile işçiye işe başlama veya tazminat talep etme konusunda bir seçimlik hak verilmelidir. Söz konusu değişiklik gerçekleşinceye kadar da bu duruma işverenin geçersiz fesih yapmış olması neden olduğu için, işçinin sözleşmeyi haklı sebeple feshettiği kabul edilmelidir. Bu yorum tarzı, hem iş hukukunun işçi lehine yorum ilkesine hem de hakkaniyete daha uygundur<sup>34</sup>.

<sup>29</sup> Mehmet Uçum, "İşe İadede İşverenin Çağrısına Rağmen İşe Başlamamanın Hukuki Sonuçları", Karar İncelemesi, Legal YKİ., 2/2006, s.188-189.

<sup>30</sup> Mehmet Uçum, "İşe İade Sonucuna Bağlı Olarak Doğan Haklara İlişkin Bazı Uygulama Sorunları", MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2008, s.55, 56; Mehmet Uçum, "İşe İade Sonunda Dört Aylık Ücret ve Diğer Hakların Ödenmesinde İşçinin İşe Başvurusunun Yeterli Olup Olmadığı", Legal YKİ., 7/2008, s.39; Uçum, İşverenin Çağrısı, s.191. İşverenin davetine karşın işçinin işe başlamaktan vazgeçmesi hali kanunda düzenlenmemiş olmakla birlikte, böyle bir durumda İş K.m.21/5'in kıyas yolu ile uygulanması en uygun çözüm olacaktır. Bu nedenle çağrıldığı halde işe başlamayan işçi, hiç başvuru yapmamış gibi değerlendirilerek fesih geçerli bir feshin hüküm ve sonuçlarını doğuracaktır. Süzek, s.583.

<sup>31</sup> Uçum, İşe İade, s.39; Uçum, İşverenin Çağrısı, s.191.

<sup>32</sup> Uçum, İşe İade, s.40; Uçum, İşverenin Çağrısı, s.191.

<sup>33</sup> Abdurrahman Duran, "Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Ertesinde Açılan Alacak Davaları", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006, s.338.

<sup>34</sup> Duran, s.338-339.

Yargıtay başvuru yaptıktan sonra işverenin davetine rağmen işe başlamayan işçinin davranışını iş sözleşmesinin işçi tarafından feshi (istifa) olarak nitelendirmemekte ve bu durumda geçerli feshin hüküm ve sonuçları uygulanmaktadır. Yüksek mahkemenin bir kararına göre, “Davacı işçi, işe iade davası sonucu yasal süresi içinde işe başlamak için başvuruda bulunmuş ve davalı işveren tarafından süresi içinde işe davet edilmiştir. Dosya içindeki bilgi ve belgelere göre ve mahkemenin de kabul ettiği üzere davacı işçi işyerine gittiği halde işe başlamaya dair bir belgeyi imzalamaktan imtina etmiş ve işe başlamayacağını bildirmiştir. Bu durumda, davacı yasal süresi içinde işe başvurmakla 4857 sayılı İş Kanunu’nun 21. maddesinde sözü edilen boşta geçen süreye ait ücret ve diğer haklara hak kazandığının kabulü gerekir.”<sup>35</sup>. Yargıtay işçinin yasal süresi içinde işverene başvuru koşulunun gerçekleşmesi nedeniyle davacı işçinin boşta geçen süreye ilişkin ücret ve diğer haklara hak kazandığı sonucuna varmıştır<sup>36</sup>.

Yargıtay’ın bir başka kararına göre, “4857 sayılı İş Kanunu hükümleri gereği, geçersiz fesih dolayısıyla dava açan ve davası yerel mahkemece kabul edilen işçi, işverene başvurarak işbaşı yaptırılmasını istemiştir. Ancak işçi bu arada başka işe girmiş ve işbaşı yapmayarak ihbar ve kıdem tazminatlarının ödenmesini talep etmiştir. İşveren de işbaşı yapmayan işçiye ihbar ve kıdem tazminatlarını ödememiştir. Yargıtay davete rağmen işbaşı yapmayan işçiye kıdem ve ihbar tazminatlarının ödenmesi gerektiğine karar vermiştir.”<sup>37</sup>. Yine aynı karara göre, işçinin işe iadeyi talep etmesi zorunluluğu olmadığı gibi, işverene başvurusu üzerine işe davet edilse de işe başlama yükümlülüğü bulunmamaktadır. Bu nedenle önceki feshin hüküm doğurmaması ve işçinin işverene başvurudan sonra işe başlamaktan vazgeçmesi halinde, iş sözleşmesinin işe başlamaması nedeniyle istifa suretiyle sona erdirildiğinden bahsedilemeyecektir. Bu durumda MK.m.1 uyarınca İş K.m.21/5 hükmü kıyasen uygulanarak geçerli feshin hüküm ve sonuçları olan ihbar ve kıdem tazminatı taleplerinin kabulü gerekir<sup>38</sup>. Bu kararda açıkça belirtilmese de, feshin geçerli bir fesih olarak kabul edildiği sonucuna varılmıştır. Nitekim işçiye ihbar ve kıdem tazminatı ödenmesi gerektiği konusunda hüküm verilmiştir. Aynı kararda verilen karşı oya göre ise, on günlük yasal süre içinde işverene başvuran

<sup>35</sup> Yarg. 9. HD., 9.10.2007, E.2007/21601, K.2007/29856; Ünlü, s.80-81.

<sup>36</sup> Aynı karar, Ünlü, s.80-82. Ayrıca bkz. Yarg. 9. HD., 8.7.2003, E.2003/12442, K.2003/13123; İşveren Dergisi, C.XXXVII, S.10, Temmuz 2003, s.15-16.

<sup>37</sup> Yarg. 9. HD., 11.7.2005, E.2005/20810, K.2005/24800; Aktay, s.103.

<sup>38</sup> Aynı karar, Aktay, s.104. İşçinin işe başvurusu kötü niyetli olarak değerlendirilemez ve işçi lehine yorum kuralı da işe başlamayı amaç edinmemiş olan işçinin bu tutumuna rağmen geçerli feshin sonuçlarından yararlanarak ihbar tazminatı ile koşulları oluşmuşsa kıdem tazminatına hak kazanabilmesi bu kararın gerekçesini oluşturmaktadır. Bkz. Çil, İşe İade, s.46.

işçinin bu başvurusunu işverenin işçiyi işe başlatma iradesinin işçiye ulaşması anına kadar geri alması mümkündür. İşverenin işe başlatma iradesi henüz işçiye ulaşmadığı için, İş K.m.21/5 gereği işlem yapılması mümkündür. Ancak işverenin işe başlatma yönündeki iradesi işçiye ulaştıktan sonra işçinin tek taraflı olarak işverenin rızası olmadan işe başlama iradesini geri alması BK.m.23-30'da düzenlenen hata, hile ve tehdit halleri olmadıkça, aynı kanununun 1-9 maddeleri karşısında da mümkün değildir. Nitekim feshe itiraz davalarında üç aşama mevcuttur. İlk aşama mahkemenin feshin geçersizliğine karar vermesi, ikinci aşama karar kesinleştikten sonra işçinin on iş günü içinde işe başlamak üzere işverene başvurması ve son aşama da işverenin işe başlatma iradesinin işçiye ulaşmasıdır. Bu üç aşama tamamlandıktan sonra artık işverence yapılan fesih geçersiz sayılarak, sözleşme baştan itibaren hiç feshedilmemiş gibi sonuç doğurur hale gelmiştir. Bu aşamadan sonra sözleşme ancak taraflardan birisinin iradesi veya karşılıklı anlaşma ile sona erebilir<sup>39</sup>.

Yargıtay'ın işverenin davetine icabet etmeyen işçinin sözleşmesinin geçerli fesihle feshedilmiş sayıldığına ilişkin bir kararına göre, "Davalı işveren fesihten sonra davacıya işe başlaması için çağrıda bulunmasına rağmen davacı işçi haklı bir neden olmadan işverenin bu davetine icabet etmemiştir. Davacının işe davete icabet etmemesi, iş ilişkisinin devamı ile ilgili talebinde samimi olmadığını, nihai hedefinin boşa geçen süre ücreti ile işe başlatmama tazminatını almak olduğunu göstermektedir. Ne var ki, bu amaca yönelik talebin iş güvencesi hükümlerince korunması mümkün değildir. Davacı bu davranışı ile işverence yapılan feshi geçerli hale getirmiştir. Bu nedenle mahkemece davanın reddine karar verilmiş olması isabetlidir."<sup>40</sup> Yargıtay'ın söz konusu durumda feshin geçerli fesih sayılacağını açıkça belirttiği bir diğer karara göre de, "İşe iade davasında amaç, işe başlatılma olmasıdır. Davete rağmen işe başlamayan işçi iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaz. Dosya içeriğine göre davacı işçinin sözleşmesi 1.3.2006 tarihinde davalı işveren tarafından feshedilmiş, davacı işçi dava açıldıktan sonra işverence 18.4.2006 tarihli ihtarname ile işe davet edilerek davacı işçinin 15 gün içinde işe başlaması istenmiştir. İhtarname 2.5.2006 tarihinde işçiye tebliğ edilmiştir. Ancak davalı işverence işçiye çağrıda bulunulmasına rağmen, işçi haklı bir neden olmadan daveti kabul etmemiştir. Davacı işçinin işe davete icabet etmemesi, iş ilişkisinin devamı ile ilgili talebinde samimi olmadığını gösterir. Bu nedenle iş

<sup>39</sup> Aynı karar, çoğunluk görüşüne katılmayan Osman Güven Çankaya'nın Karşı Oy Yazısı, Aktay, s.104-105.

<sup>40</sup> Yarg. 9. HD., 11.12.2006, E.2006/25024, K.2006/32633; Kılıçoğlu/Şenocak, İş Kanunu Şerhi, C.2, s.45-46.

güvencesi hükümlerinden yararlanması mümkün değildir. Davacı işçinin bu davranışı ile fesih geçerli hale gelmiştir<sup>41</sup>. Yargıtay'ın ilke kararlarına bakıldığında da, işçinin işverence işe davet edildiği halde işe başlamamasının, işçinin işe iade yönünde başvuru yapmamış gibi değerlendirildiği ve önceki feshin geçerli bir feshin sonuçlarını doğurduğu görülmektedir<sup>42</sup>.

Doktrinde ileri sürülen farklı görüşler ve Yargıtay'ın değindiğimiz kararları değerlendirildiğinde, kanaatimizce, işçinin feshe itiraz davası açması, mahkemece işe iade kararı verilmesi, bu kararın kesinleşmesi, işçinin kesinleşen mahkeme kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak üzere işverene başvurması ve başvuruyu takiben işverence işe davet edilmesi sonucu işe başlaması halinde, işçinin sözleşmesinin feshin geçersiz olması nedeniyle, fesih hiç yapılmamış gibi baştan itibaren aynı koşullarda devam ettiğinin kabulü daha isabetli gözükmemektedir<sup>43</sup>. Bu nedenle, işçinin bu prosedüre uyulduktan ve işverence işe başlatılmak istenmesinden sonra işe başlamaktan vazgeçmesi işçinin sözleşmesini feshettiği şeklinde yorumlanmalıdır. Böyle bir durumda işçinin sözleşmesi kendi iradesiyle sona erdirilmiş olacağı için, işçi kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı talep edemeyecektir. Her ne kadar bu durumun geçerli bir fesih olarak nitelendirilmesi, işçiye ihbar ve kıdem tazminatı hakkı vermesi sebebiyle işçinin daha lehine olsa da, işçinin süresi içinde feshe itiraz davası açması, kanunda öngörülen sürede işverene işe başlatılmak üzere başvuruda

<sup>41</sup> Yarg. 9.HD., 11.6.2007, E.2007/15603, K.2007/18639; Cevdet İlhan Günay, İş Davaları, Ankara 2008, s.1200.

<sup>42</sup> "İşçinin işe iade yönündeki başvurusu samimi olmalıdır. İşçinin gerçekte işe başlamak niyeti olmadığı halde, işe iade davasının sonuçlarından yararlanmak için yapmış olduğu başvuru geçerli bir işe iade başvurusu olarak değerlendirilemez. Başka bir anlatımla, işçinin süresi içinde işe iade yönünde başvurusunun ardından, işverenin daveti üzerine işe başlamamış olması halinde, işçinin gerçek amacının işe başlamak olmadığı kabul edilmelidir. Bu durumda işverence yapılan fesih, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21/5. maddesine göre geçerli bir feshin sonuçlarını doğurur. Bunun sonucu olarak da, işe iade davasında karara bağlanan işe başlatmama tazminatı ile boştaki süreye ait ücret ve diğer hakların talebi mümkün olmaz. Ancak, geçerli sayılan feshe bağlı olarak işçiye ihbar ve koşulları oluşmuşsa kıdem tazminatı ödenmelidir.... Somut olayda, işçinin işe başlatılması için işverene başvurusunu içeren ihtarname 9.5.2006'da tebliğ edilmiş, davalı ise işçiye 31.5.2005 tarihli ihtarnamesi ile işe davet etmiştir. İşe davet yazısı 3.6.2005'te davacının vekiline, 6.6.2006'da ise davacının adreste olmaması nedeni ile mahalle muhtarına tebliğ edilmiştir. Davacının işverene bir aylık başlatma süresi içerisinde müracaat etmeyip, 10.06.2005 tarihinde başvurması nedeni ile, işverence yapılan fesih, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21/5. maddesine göre geçerli bir feshin sonuçlarını doğurur. Geçerli sayılan feshe bağlı olarak işçiye ihbar tazminatı ödenmelidir." Yarg. 9. HD., 14.10.2008, E.2007/29383, K.2008/27243; bkz. Şahin Çil, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, Ankara 2009, s.259-261.

<sup>43</sup> İşçinin işverene başvuru yapacağı ana kadar geçersizliğin hükmü askıdadır. İşçinin başvurusu ile birlikte geçersizliğine karar verilen fesih hükümsüz hale gelir ve iş sözleşmesi hiç feshedilmemiş gibi olur. Bkz. Mollamahmutoğlu, s.761.

bulunması ve işverence işe davet edilmesi ile artık işverence yapılan geçersiz fesih hüküm ifade ederek iş ilişkisi devam ediyor olacaktır. Bu nedenle, iş sözleşmesi devam ederken işçinin işverenin davetine uymaması sözleşmenin işçi tarafından feshedildiğini göstermektedir. Bu bağlamda, Yargıtay'ın 11.7.2005 tarihinde (Yarg.9.HD.,11.7.2005, E.2005/20810,K.2005/24800) vermiş olduğu karardaki karşı oya katıldığımız belirtebiliriz<sup>44</sup>.

#### **4. İşverenin İşçinin İş Sözleşmesini Geçersiz Bir Nedenle Feshettikten Sonra İşçi Henüz Dava Açmadan İşyerini Kapatması**

Doktrinde bir görüşe göre, işverence işçinin sözleşmesi geçerli neden gösterilmeksizin feshedilmiş olmasına rağmen, bir aylık dava açma süresi içinde işçi henüz dava açmadan işverenin işyerini kapatması halinde, işçi ancak ödenmemişse ihbar tazminatı ve şartları oluşmuşsa kıdem tazminatı talep edebilir. Diğer bir ifade ile, işverence fesihte geçerli bir neden gösterilmemiş olmasına rağmen, fesih geçerli bir feshin sonuçlarını doğurur<sup>45</sup>. Ancak kanaatimizce, dava açma süresi içinde işyerinin kapatılması, feshin geçerli olarak hüküm ifade edeceği sonucunu doğurmaz. Nitekim işçinin dava açma süresi içinde istediği zaman feshin geçersizliğini ileri sürebilme hakkı vardır. Bununla birlikte, işveren tarafından yapılan feshin geçerli olup olmadığı, fesih bildirimiminin yapıldığı anda var olan fesih sebeplerine göre tespit edilir. Bu nedenle, işveren fesih bildiriminde bulunduktan sonra işyerini kapatmış olsa dahi, işçi süresi içinde feshe itiraz davası açtığı taktirde, yargılamaya devam edilerek feshin geçerli olup olmadığı tespit edilmelidir<sup>46</sup>.

#### **5. İşçinin Dava Sürerken Başka Bir İşte Çalışması**

4773 sayılı Kanun m.13/E'de iş sözleşmesi feshedilen işçinin dava devam ederken başka bir işe girmesi ve artık eski işine dönmek istememesi halinde, bu durumu altı iş günü içinde eski işverene bildirmesi ve yapılan feshin geçerli sayılacağı düzenlenmekteydi. Bu düzenlemeye 4857 sayılı Kanunda yer verilmemiştir. Nitekim feshe itiraz davasının yargılaması devam ederken başka bir işte çalışmaya başlayan ve eski işverenin yanında çalışmaya devam etmek istemeyen işçi işe iade için işverene başvurmadığı taktirde fesih geçerli sayılacak ve geçerli bir feshin hüküm ve sonuçları doğacaktır. Bu nedenle

<sup>44</sup> Yukarıda bkz. dn.39.

<sup>45</sup> Ali Cengiz Köseoğlu, "İşyerinin Kapanması", MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S.4, Aralık 2006, s.59.

<sup>46</sup> Manav, s.411.

işçinin başka bir işte çalışmaya başlamış olmasına ilişkin ayrı bir düzenleme yapılmasına gerek bulunmamaktadır. Nitekim bu tür bir düzenlemenin işlerliği olmayacaktır<sup>47</sup>.

Feshe itiraz davasının yargılaması devam ederken başka işte çalışan ve işverenin davetine rağmen işe başlamayan ve iş sözleşmesini de kendisi fesheden işçi, boşta geçen süre ücretini ve diğer hakları elde edemez. Sadece fesih tarihine kadar olan kıdemine göre kıdem tazminatı talep edebilir<sup>48</sup>.

Alman hukukunda bu konuda özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Alman Feshe Karşı Koruma K. § 12'ye göre, mahkeme iş ilişkisinin devamına karar verirse, buna karşın işçi bu arada yeni bir işe girmişse, işçi kararın kesinleşmesinden itibaren bir hafta içinde eski işverene eski iş ilişkisinin devamını reddettiğini açıklamalıdır. İşçinin bu açıklamasının işverene ulaşması ile iş ilişkisi sona erer. Eğer işçi bu hakkını kullanırsa, sadece iş sözleşmesinin feshi ile yeni işe girdiği tarih arasındaki döneme ilişkin kazanç kaybını talep edebilir. Burada da Feshe Karşı Koruma K. § 11 çerçevesinde işçinin kazandığı veya kazanmaktan kasten imtina ettiği miktar mahsup edilir.

Alman hukukunda kanun koyucu işçiye eski işverene başvurarak onun yanında çalışmak veya yeni işvereniyle iş ilişkisine devam ederek eski iş ilişkisine dönmekten kaçınmak konusunda seçim hakkı vermiştir<sup>49</sup>. Nitekim işçi yapılan fesih üzerine dava açmış olsa da, davanın ne şekilde sonuçlanacağını bilemediği için başka bir iş bulup çalışmaya başlamak hakkıdır. İşçiden dava sürecinde kendisine teklif

<sup>47</sup> Ali Güzel, "İş Güvencesine İlişkin Temel İlke ve Eğilimler Işığında Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi", İş Güvencesi Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi, Türk İş Hukukunun Güncel Sorunları 2001 Temmuz Toplantısı, İstanbul 2001, s.43. Alp, s.27.

<sup>48</sup> "2821 sayılı Sendikalar Kanununun 30. maddesinde öngörülen sendika temsilcisinin boşta geçen süreye ilişkin ücret ve diğer hakları aynı madde hükmüne göre ancak, işe iade kararından itibaren altı iş günü içinde davacının işe başlaması halinde ödenebilir. Başka bir işte çalışan davacının işverene yaptığı işe başlama başvurusuna karşı davalının cevabını ve işverenin işe çağırma ihtarının kendisine ulaşmasını dahi beklemeden bu ihtarın keşidesini takip eden ertesi gün ücretlerinin ödenmediğinden bahisle akti feshettiğini bildirmesi, bu işyerinde yeniden işe başlama niyeti olmadığını ortaya koyduğu gibi, yukarıda sözü edilen yasa hükmüne göre bu ücret ve tazminatlara ancak, altı iş günü içinde işe başlama koşulu ile hak kazanılacağından işe başlamayan davacının ücretlerinin ödenmediğinden bahisle iş aktini feshe de hakkı bulunmamaktadır." Yarg. 9. HD., 26.2.2003, E.2003/13386, K.2004/3404; Osman Güven Çankaya/Cevdet İlhan Günay/Seracettin Gökteş, Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, 1. bası, Yetkin Yayınları, Ankara 2005, s.719.

<sup>49</sup> Schaub, Arbeitsrecht, (Linck), s.1491 vd; Friedrich Becker/Wilfried Hillebrecht, Gemeinschaftskommentar zum Kündigungsschutzgesetz und zu sonstigen kündigungrechtlichen Vorschriften, 8.neu bearbeitete und erweiterte Aufl., Luchterhand 2007,(Rost), s.604, Rn.4; Christian Rolfs/Richard Giesen/Ralf Kreikebohm/Peter Udsching, Arbeitsrecht,Online Kommentar, München2007(Erişim)http://beck1gross.digibib.net/bib/default.asp?vpath=bibdata/komm/beckok/beckok-arbr/BeckOK/KschG/ cont/beckok.KschG/p1a.htm., § 12, Rn.3.

edilen yeni iş olanağını reddetmesi beklenemez<sup>50</sup>. İşçi eski iş ilişkisinin devamını istemiyorsa mahkeme kararının kesinleşmesinden itibaren bir hafta içinde eski işverenine bu durumu bildirmelidir. İşçinin bu süre içinde eski işverenine ilişkin devamını reddettiğini bildirmemesi halinde, işçi eski iş ilişkisinden doğan haklarını kaybeder<sup>51</sup>. Bir haftalık süre hak düşürücü bir süredir<sup>52</sup>. Bu hak düşürücü süre içinde işçi yazılı olarak yapacağı fesih bildirimini ile eski iş ilişkisinin devamını reddettiğini açıklamalıdır<sup>53</sup>. İşçinin iş ilişkisini sürdürmeyeceğine ilişkin irade açıklamasının işverene ulaştığı anda eski iş ilişkisi sona erer<sup>54</sup>. Bu durumda işveren kabulde temerrüt koşulları altında işçinin sözleşmesinin feshedildiği tarih ile yeni işe girdiği tarih arasındaki ücretini ödemelidir. İşçinin yeni iş ilişkisinin kurulduğu tarih ile eski iş ilişkisine devam etmeyeceğini açıkladığı ve bu suretle eski iş ilişkisini sona erdirdiği tarih arasındaki süreye ilişkin ücret hakkı oluşmaz<sup>55</sup>.

İşçi eski iş ilişkisinin devamına karar verirse, yeni iş ilişkisini kanunda, toplu iş sözleşmesinde veya iş sözleşmesinde öngörülmüş olan bildirim sürelerine uyarak feshetmelidir. İşçinin eski iş ilişkisinin devamına dayanarak, yeni iş sözleşmesini haklı sebeple feshetme hakkı yoktur<sup>56</sup>

#### **IV.GEÇERSİZ FESHİN GEÇERLİ FESİH SAYILMASININ HUKUKİ SONUÇLARI**

Geçersiz feshin geçerli fesih sayılması halinde, işçinin iş sözleşmesi işveren tarafından feshin geçersiz olarak yapıldığı tarihten itiba-

<sup>50</sup> Hoyningen-Huene/Linck, s.549, Rn.1.

<sup>51</sup> Hoyningen-Huene/Linck, s.552, Rn.8.

<sup>52</sup> Hoyningen-Huene/Linck, s.552, Rn.11; Rolfs/Giessen/ Kreikebohm/ Udsching, § 12, Rn.12; Becker/Hillebrecht, Gemeinschaftskomentar, (Rost), s.609, Rn.25.

<sup>53</sup> Schaub, Arbeitsrecht, (Linck), s.1492, Rn.4. Feshe Karşı Koruma K.Ş 12'de işçinin iş görmekten kaçınma açıklamasına ilişkin bir şekil şartı getirilmemiştir. Ancak işçi Alman Medeni K. § 623 gereği eski iş ilişkisinin devamını reddettiğini yazılı şekilde açıklamalıdır. Bkz. Becker/Hillebrecht,Gemeinschaftskomentar,(Rost),s.609,Rn.24;Rolfs/Giessen/Kreikebohm/Udschin, § 12, Rn.11.

<sup>54</sup> Schaub, Arbeitsrecht, (Linck), s.1492, Rn.6; Becker/Hillebrecht, Gemeinschaftskomentar, (Rost), s.610, Rn.27; Rolfs/Giessen/ Kreikebohm/ Udsching, § 12, Rn.14.

<sup>55</sup> Schaub, Arbeitsrecht, (Linck), s.1493, Rn.7; Rolfs/Giessen/ Kreikebohm/ Udsching, § 12, Rn.18. İşçinin yargılama devam ederken yeni bir işe girmiş olması ve yargılamanın sonucunda eski işine dönmek istememesi halinde de feshin geçersizliğinin tespiti önem taşır. Nitekim bu durumda işçinin işten çıkarıldığı tarih ile yeni işe girdiği tarih arasındaki ücretini talep etme hakkı vardır. Ancak işçinin sözleşmesinin feshedildiği tarih ile yeni işe girdiği tarih arasında boşta geçirdiği süreye ilişkin ücreti talep edebilmesi için iş ilişkisinin bu süreçte başka bir sebeple sona ermemiş olması gerekir. Örneğin işçi bildirim süresi sona ermeden ölmüş veya bu süreçte sözleşmesi haklı sebeple feshedilmişse, feshin geçersizliğinin tespitinde işçinin hukuki menfaati kalmamıştır. Hoyningen-Huene/Linck, s.441, Rn.39-40.

<sup>56</sup> Schaub, Arbeitsrecht, (Linck), s.1492, Rn.2; Becker/Hillebrecht, Gemeinschaftskomentar, (Rost), s.607, Rn.16.



ren geçmesi gereken bildirim sürelerinin sonunda ortadan kalkar. Bu durumda işverenin, koşulları oluşmuş ise, işçiye kıdem tazminatı ya da bildirim süresi vermemiş ise ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü doğar. Bununla birlikte iş sözleşmesi sona erdiği için, işveren işçinin daha önce alamadığı ücret alacağı varsa bu alacağı, işçi fazla çalışma yapmış ve fazla çalışma ücreti alacağını alamamışsa fazla çalışma ücretini, işçinin daha önce kullanmadığı yıllık izni varsa, sözleşmenin feshiyle bu hak ücret alacağına dönüşeceği için<sup>57</sup> yıllık izin ücretini ödemelidir. İşveren fesih bildiriminde bulunduğu tarihte bu tazminatları ve söz konusu işçilik alacaklarını ödemişse sadece iş sözleşmesinin geçersiz feshin yapıldığı tarih itibarıyla geçerli olarak sona erdiğinden söz edilebilir. İş sözleşmesi geçerli olarak sona ereceği için artık işverenin işçiyi işe başlatma zorunluluğundan, boşta geçen süre ücretinden söz edilemeyecektir.

## SONUÇ

4857 sayılı İş Kanunu ile iş mevzuatımıza giren iş güvencesine ilişkin hükümler, bu kapsamdaki işçilerin sözleşmesinin feshinde işverene geçerli neden gösterme ve kanunda öngörülen fesih bildirim usulüne uyma yükümlülüğünü getirmiştir. Bu bağlamda, işverenin iş güvencesi kapsamındaki işçinin sözleşmesini İş K.m.18 çerçevesinde geçerli neden göstermeksizin veya İş K.m.19'da öngörülen fesih bildirim usulüne uymaksızın feshetmesi halinde, işçi kanunda öngörülen süre içerisinde bu feshin geçersiz olduğunu ileri sürebilir. Dava neticesinde mahkemece feshin geçersizliğinin tespiti halinde, işçinin kanunda belirtilen süre içerisinde işe başlamak üzere işverene başvurmak zorunluluğu bulunmaktadır. İşçi bu başvuruyu yapar ve işverence işe başlatılırsa işverence yapılmış olan geçersiz fesih hüküm doğurmaz ve işçi ve işveren arasındaki iş ilişkisi devam eder<sup>58</sup>. Buna karşın, işçi kanunda öngörülen süre içinde işverene başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece geçerli feshin hukuki sonuçlarından sorumlu olur (İş K.m.21/5). İşçinin süresi içinde feshe itiraz davası açmaması, feshe itiraz davası açıp, mahkemece feshin geçersizliğinin tespitinden sonra işverene işe başlatılmak üzere başvurup, işverence işe davet edilmeden önce başvurusunu geri alması, feshe itiraz davası devam ederken başka bir işte çalışmaya başlaması ve davanın neticelenmesinden sonra işverene

<sup>57</sup> İş K.m.59'a göre, "İş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir."

<sup>58</sup> Geçersiz feshin hüküm ve sonuçları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Manav, s.281 vd.

başvuru yapmaması halinde de geçersiz fesih geçerli bir fesih gibi hüküm ve sonuç doğuracak ve işçi ve işveren arasındaki iş ilişkisi işveren tarafından yapılan ilk fesih tarihinde sona erecektir. Feshe itiraz davası açan işçinin, mahkemece feshin geçersizliği tespit edildikten sonra süresi içinde işverene başvurması ve işverence işe başlatılmak istenmesine rağmen, işe başlamaktan vazgeçmesi halinde hukuki durumun ne olduğuna ilişkin doktrinde farklı görüşler olmasına karşın, kanaatimizce böyle bir durumda işçinin bu davranışı, işçinin iş sözleşmesini feshi şeklinde yorumlanmalıdır.

Geçersiz feshin geçerli fesih sayılması halinde, işçinin iş sözleşmesi işveren tarafından feshin geçersiz olarak yapıldığı tarihten itibaren geçmesi gereken bildirim sürelerinin sonunda ortadan kalkacak ve işverenin koşulları oluşmuş ise, işçiye kıdem tazminatı ya da bildirim süresi vermemiş ise ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü doğacaktır.

#### **YARARLANILAN KAYNAKLAR**

- AKI, Erol; “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.283-321
- AKTAY, Nizamettin; “İşe İade Davası Sonrası İşçinin İşverence İşe Davet Edilmesine Rağmen İşe Başlamamasının Sonuçlarına İlişkin Yargıtay Kararı İncelemesi”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2006, S.3, s.103-109
- AKTAY, Nizamettin/ARICI, Kadir/KAPLAN-SENYEN, Emine Tuncay; İş Hukuku, Genişletilmiş 3. baskı, Ankara 2009
- AKYİĞİT, Ercan; İş Hukuku, 7. baskı, Ankara 2008
- AKYİĞİT, Ercan; Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade), Seçkin Yayınları, Ankara 2007 (İş Güvencesi)
- ALP, Mustafa; “İşçinin Feshe Karşı Korunması (İş Güvencesi Yasası)”, DEÜHFD., 2003, S.1, s.1-40
- ALPAGUT, Gülsevil; İş İlişkinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, 2005, Ankara 2007, s.73-121
- BECKER, Friedrich, HILLEBRECHT, Wilfried, Gemeinschafts-kommentar zum Kündigungsschutzgesetz und zu sonstigen kündigungrechtlichen Vorschriften, 8. neu bearbeitete und erweiterte Aufl., Luchterhand 2007

- BERKOWSKY, Wilfried, Die personen und verhaltensbedingte Kündigung, München 1986
- ÇANKAYA, Osman Güven, GÜNAY, Cevdet İlhan, GÖKTAŞ; 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
- ÇELİK, Nuri; İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 22. bası, İstanbul 2009
- ÇİL, Şahin; “Kesinleşen İşe İade Davasının Sonuçları”, Ankara Barosu Dergisi, Yıl:66, S.1, Kış 2008, s.44-86 (İşe İade)
- ÇİL, Şahin; İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, Ankara 2009
- DEMİR, Fevzi; İş Hukuku ve Uygulaması, 4.baskı, İzmir 2005
- DURAN, Abdurrahman; “Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Ertesinde Açılan Alacak Davaları”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006, s.333-347
- EKONOMİ, Münir; "Hizmet Aktinin Feshi ve İş Güvencesi", Çimento İşveren Dergisi Özel Eki, C.17, S.2 Mart 2003, s.1-40
- EYRENCİ, Öner, TAŞKENT, Savaş, ULUCAN, Devrim; Bireysel İş Hukuku, Yenilenmiş 3. bası, İstanbul 2006
- EYRENCİ, Öner; “4857 sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler”, Legal İHSGHD, Ocak-Şubat-Mart 2004, S.1, s.15-54
- GÜNAY, Cevdet İlhan; İş Davaları, Ankara 2008
- GÜZEL, Ali; “İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2004 Yılı Toplantısı, İstanbul 2004, s.15-145 (İş Güvencesi)
- GÜZEL, Ali; “İş Güvencesine İlişkin Temel İlke ve Eğilimler Işığında Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi”, İş Güvencesi Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi, Türk İş Hukukunun Güncel Sorunları 2001 Temmuz Toplantısı, İstanbul 2001, s.19-49
- HOYNINGEN-HUENE, Gerrick v., LINCK, Rüdiger, Kündigungsschutzgesetz Kommentar, München 2007
- KAPLAN, Emine Tuncay, İşverenin Fesih Hakkı, Ankara 1987

**Kamu-İş; C:11, S:2/2010**

- KILIÇOĞLU, Mustafa, ŞENOCAK, Kemal; İş Güvencesi Hukuku, Legal Yayıncılık, İstanbul 2007 (İş Güvencesi Hukuku)
- KILIÇOĞLU, Mustafa, ŞENOCAK, Kemal; İş Kanunu Şerhi, C.2, 1. bası, İstanbul 2008 (İş Kanunu Şerhi, C.1-2)
- KÖSEOĞLU, Ali Cengiz; “İşyerinin Kapanması”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S.4, Aralık 2006, s.43-68
- 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
- NARMANLIOĞLU, Ünal; İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, İstanbul 1998 (İş Hukuku)
- OĞUZMAN, M. Kemal; Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre “İş” Akdinin Feshi, İstanbul 1955
- 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>.
- 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
- SÜMER, Haluk Hadi, İş Hukuku Uygulamaları, Genişletilmiş 3. baskı, Konya 2009
- SÜZEK, Sarper; İş Hukuku, Yenilenmiş 4.baskı, İstanbul 2008 (İş Hukuku)
- TAŞKENT, Savaş; “İş Sözleşmesinin Kurulması ve Sona Ermesi”, Yeni İş Yasası, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, 25-29 Haziran 2003, Çeşme, s.104-131
- TUNÇOMAĞ, Kenan/CENTEL, Tankut; İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2008
- UÇUM, Mehmet, “İşe İade Taleplerinde Başlıca Sorunlar”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı, İstanbul 2005, s.72-93 (İşe İade Taleplerinde Başlıca Sorunlar)

- UÇUM, Mehmet; “İşe İade Sonucuna Bağlı Olarak Doğan Haklara İlişkin Bazı Uygulama Sorunları”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2008, s.43-58 (Bazı Uygulama Sorunları)
- UÇUM, Mehmet; “İşe İade Sonunda Dört Aylık Ücret ve Diğer Hakların Ödenmesinde İşçinin İşe Başvurusunun Yeterli Olup Olmadığı”, Legal YKİ., 7/2008 (İşe İade)
- UÇUM, Mehmet; “İşe İadede İşverenin Çağrısına Rağmen İşe Başlamamanın Hukuki Sonuçları”, Karar İncelemesi, Legal YKİ., 2/2006, s.177-192 (İşverenin Çağrısı)
- UŞAN, Fatih; “Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Davalarının Sonuçları”, Kamu-İş, C.10, S.1, 2008, s.1-48
- ÜNLÜ, Vahap; “İşverenin Davetine Rağmen İşçinin İşe Başlamaktan Vazgeçmesi”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2007, S.8, s.80-85