İŞE İADE DAVALARI

AV.ARB.ELİF ÖZDEMİR

A-İş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmek için

*__4857__ sayılı İş Kanununa tabi çalışmak

*__5953__ sayılı Basın-İş Kanunu kapsamında işçi veya gazeteci olmaktır.

B-İş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmek için

- **1-Otuz veya daha fazla işçi** çalıştıran işyerinde çalışmak
- 2-En az **altı aylık kıdeme** sahip olmak
- 3-**Belirsiz süreli iş sözleşmesi** ile çalışmak
- 4-İşletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününü sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan **işveren vekili olmamak**
- 5-İşveren tarafından yapılan **feshin geçerli /haklı nedene dayanmaması**

- Yer altı işlerinde çalışan işçilerde **kıdem şartı aranmaz.**
- Sendikal nedenle fesihlerde **kıdem şartı aranmaz**.
- İşçinin **altı aylık kıdemi**, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir.
- İşverenin **aynı işkolunda** birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan **işçi sayısı**, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir.
- İşveren işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan **geçerli bir sebebe dayanmak** zorundadır.

- Özellikle aşağıdaki hususlar fesih için **geçerli bir sebep oluşturmaz**: a) Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak.
- b) İşyeri sendika temsilciliği yapmak.
- c) Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip veya yükümlülüklerini yerine getirmek için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak.
- d) Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler.
- e) 74 üncü maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek.
- f) Hastalık veya kaza nedeniyle 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık. (ihbar öneli+6 haftalık süre)

- **SÖZLEŞME BELİRSİZ SÜRELİ OLMALIDIR.**
- İş Kanunu 11 maddesinde, iş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır.

- **Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli iş sözleşmesidir**. Belirli süreli iş sözleşmesi esaslı bir neden olmadıkça birden fazla üst üste yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri belirli süreli olma özelliğini korurlar şeklinde düzenleme bulunmaktadır.

- **Yargıtay 22. H.D. 2015/10540 E-13280 K**

  Proje kapsamında alınıp çalıştırılmakla sözleşme belirli sürelidir. Davanın reddi gerekir.

- *Kısmi/tam süreli belirsiz süreli iş akdi ile çalışılması fark yaratmaz.

- *Belirli süreli iş sözleşmesi kapsamında çalışan işçi iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaz. Sözleşme **üst üste yenilenirse** *5580 sayılı kanundan kaynaklı belirli süreli sözleşme değil ise* yenilenmek suretiyle artık belirli süreli olmaktan çıkıp belirsiz hale gelebileceğinden iş güvencesi kapsamına girilir.

- **Yargıtay 9.H.D. 2018/10280 E-23004 K**
- 5580 S.S. kapsamında alınıp çalıştırılmakla sözleşme yenilense de **belirli sürelidir**. Davanın reddi gerekir.

- **6 AYLIK KIDEM KOŞULU SAĞLANMALIDIR**
- *Aynı işverene ait işyeri veya işyerlerinde **aralıklı da olsa** iş ilişkisine dayalı toplam kıdemi en az 6 ay olan işçiler iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilirler.

- **6 aylık kıdem** hesabında işverene bağlı geçen çalışma sürelerinin **aynı iş kolunda olması aranmaz**. İş kolunun aynı olması sadece 30 işçi açısından gereklidir.

- ***İşyeri devrinde** önceki süreler dikkate alınmalıdır.

- *Aralıklı çalışmaların dikkate alınmasında önceki çalışmaların **haklı, haksız veya geçerli sebeple fesih koşulu bulunmamaktadır**.

- *Önceki çalışma döneminin kıdem tazminatı ödenerek fesih halinde dahi **tasfiye edilen kıdem suresi veya sürelerinin dikkate alınması** gerekmektedir:
-
- *İşçinin **çıraklıkta geçen süreleri** kıdem hesabında dikkate alınamaz.
-
- *İhbar öneli verilerek iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde 6 aylık kıdem süresi **fesih bildirim tarihindeki kıdem** esas alınarak belirlenir.

- **Yargıtay 9 H.D 2009/35468 E 2010/33755 K**
- 6 aylık kıdemin fesih bildiriminin ulaştığı tarihte dolması gerektiği önel süresi sonunun dikkate alınamayacağı dikkate alınmalıdır.

- 6 aylık kıdem suresi tam olarak doldurulmalıdır .
-
- **Yargıtay 22. H.D. 2015/14281 E 2015/19067 K**
- 5 ay 28 gün çalışıp 6 ay dolmadığından davanın reddi gerekir

- **Yargıtay 9.H.D. 2015/33800 E 2015/35824 K**
- 5 ay 30 gün çalışıp 6 ay dolduğundan kıdem şartı gerçekleşmiştir.
- İşe giriş tarihi 26.06.2013 tarihidir. İşten çıkış tarihi 25.12.2013 tarihidir. İşi giriş tarihi ve çıkış tarihi fiilen çalışılan süre olduğuna göre davacının 6 aylık kıdem koşulu gerçekleşmiştir☹

- **Yargıtay 22. H.D.2016/28460E 2016/26833 K**
- 5 ay 30 gün 6 ay niteliğinde değildir. 8.10.2014 tarihinde işe girdiği, 7.4.2015 tarihinde iş
- akdinin feshedildiği, fesih tarihi itibariyle 6 aylık kıdem süresinin dolmadığı görülmektedir☹

- Deneme süresi ve askıda kalan süreler 6 aylık kıdem hesabında dahil edilir .

- **Sendikal fesihte 6 aylık kıdem koşulu aranmaz**
-
- **Yargıtay 9. H.D. 2014/27860 E 2014/40106 K**
- Kıdem koşulu sendikal tazminat açısından aranmaz. 6 aydan az çalıştığından ret hatalıdır.
-
- TİS ile 30'dan daha az işçi ve 6 aydan daha az kıdemi olabileceğinin kararlaştırılması
- halinde davacı iş güvencesi hükümleri kapsamındadır.

- **Yargıtay 22. H.D. 2015/6903 E 2015/10735 K**
- Kıdemin tespitinde geçersiz sayılan fesih öncesi hizmet süresinin de dikkate alınması gerekir.

- **Yargıtay 22. H.D. 2014/20739 E 2014/25774 K**
- Emeklilik öncesi dönem de aynı işverene bağlı geçmekle 6 aylık kıdemde dikkate alınmalıdır. Ancak işe başlatmama tazminatı son hizmet süresine göre 5 değil, 4 ay olarak belirlenir.

- **Yargıtay 9. H.D. 2009/46354 E. 2011/2219 K**
- TİS ile 30 dan daha az işçi ve kıdemin de 6 aydan az olabileceği kararlaştırılmakla davacı iş
- güvencesi kapsamındadır.

- **İŞYERİNDE 30 İŞÇİ ÇALIŞMASI GEREKMEKTEDİR.**
- *İşverenin **aynı işkolunda** birden fazla iş yerinin bulunması halinde işyerinde çalışan **işçi sayısı**
- bu işyerlerinde çalışan işçi sayısına göre belirlenir .

- *İş Kanunu kapsamı dışında kalan ve **işçi sıfatını taşımayan çırak, stajyer meslek öğrenimi**
- **gören öğrenciler ile süreksiz işlerde çalışanlar, işyerinde geçici çalışanlar ve alt işveren işçileri** 30 işçi kıstasının belirlenmesinde dikkate alınmazlar.

- *İş Kanunu **50'den fazla işçi çalıştıran tarım ve orman işçilerinin** yapıldığı işyerlerini kapsamı
- içine aldığından burada çalışanlar iş güvencesinden yararlanır.

- ***Grup şirketlerde** işçilerin bir kısmı aynı anda birden fazla işverene birlikte hizmet
- vermektedir.İlişkide **tüm şirketlere hizmet veren işçiler** ile sadece davalı şirkete hizmet
- veren işçilerin 30 işçi kıstasında dikkate alınması gerekir.

- *Muvazaa yoksa **alt işveren ve asıl işveren işçi sayısı birbirini etkilemez**.

- *30 işçinin hesabında **sigortalı olmayan işçilerde hesaplamaya dahil** edilmelidir

- ***İşveren vekillerinin** 30 işçi hesabında sayıya **dahil edilmesi** gerekir.

- **Yargıtay 9.H.D. 2015/15036 E -21272 K**
- **Yurtdışında başka şirketleri** de olduğundan toplam işçi sayısı dikkate alınmalıdır.

- **Yargıtay 9.H.D. 2008/40838 E 2009/24497 K**
- **Kayıtsız çalışan** işçiler tanıklardan sorularak sayıya dahil edilmelidir.

- **Yargıtay 9.H.D. 2007/23647 E-38755 K**
- **Geçici görevle** çalışanlar sayıya dahil edilmezler.

- **Yargıtay 22.H.D.2018/2914 E**
- **Başka işkolundaki** işçiler sayıya eklenmemelidir

- **Yargıtay 9.H.D. 2019/734 E-13930 K**
- **Organik bağ ve birlikte istidam** görülmekle sadece birine dava açılsa da iki işyerindeki **toplam**
- **işçi** dikkate alınır.

- **Yargıtay 7. H.D.2014/12921 E.-18766 K**
- **6 Aylık kıdemin hesaplanması**
- Mahkemece, ilk dönem çalışmasının sona erdiği, ikinci dönem çalışma süresinin ise 6 aydan az olduğu gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.
- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18.maddesi uyarınca işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için fesih bildiriminin yapıldığı tarihte aynı işverene ait işyeri veya işyerlerinde fasılalı da olsa iş ilişkisine dayalı kıdeminin en az altı ay olması gerekir.
- İşçinin 6 aylık kıdem hesabına **deneme ve askıda kalan süreler de dahil edilir**. Başka bir anlatımla bu hesapta fiili çalışma süreleri mutlak olarak aranmaz. Aynı Kanununun 66'ncı maddesinde belirtilen çalışma süresinden sayılan haller altı aylık kıdemin sayılmasında dikkate alınacaktır. İşçinin feshe karşı koruyan hükümlerden yararlanabilmesi için, altı aylık kıdem süresini **aynı işveren nezdinde** iş sözleşmesine dayanan iş ilişkisi içerisinde geçirmiş olması zorunludur.

- **Yargıtay 7. H.D.2014/12921 E.-18766 K**
- **Bireysel veya Toplu İş Sözleşmesi ile altı aylık sürenin kısaltılması ya da**
- **tamamen kaldırılması mümkündür**. Çünkü bu hüküm nispi emredicidir. Söz konusu sürenin, işverenin bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshetmesi durumunda 17'nci maddedeki ihbar süreleri ile doldurulması mümkün değildir.
- Kanunda kıdemin esas alındığı haklarda, kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izinlerde kıdem başlangıcı için, iş sözleşmesinin yapıldığı tarih değil; işçinin eylemli olarak işe başladığı tarih gözönünde tutulduğu için iş güvencesine ilişkin kıdemin başlangıcında da işe başlama tarihinin dikkate alınması uygun olacaktır. İşverenin işi kabulde temerrüde düşmesi veya işçinin hastalanması, kıdem süresinin başlangıcını engellemez, kıdem işlemeye başlar. Ancak, işçi, kusuruyla işe geç başlarsa, fiilen işe başladığı tarih, altı aylık sürenin başlangıcı olarak kabul edilmelidir.
- **Kanun altı aylık kıdemi olan işçilerin iş güvencesinden yararlanacaklarını öngördüğüne göre, bu sürenin fesih bildiriminin işçiye ulaştığı tarihte doldurulmuş**
- **olması şarttır**. Sürenin bildirim önelleri sonunda dolacak olması, güvenceden yararlanabilmek için yeterli değildir.
- Bu sürenin tamamı iş sözleşmesine dayalı olarak geçirilmiş olmalıdır. Bu açıdan
- aylık kıdem şartını, “altı aylık işçilik kıdemi” şeklinde anlamak gerekir. Bu nedenle
- işçinin iş ilişkisinden önce işverenle vekalet, ortaklık ilişkilerindeki süreler bu sürenin
- hesabında dikkate alınmamalıdır.

- **Yargıtay 7. H.D.2014/12921 E.-18766 K**
- Geçici iş ilişkisiyle (ödünç iş ilişkisiyle) çalışan işçinin altı aylık kıdemi, 4857 sayılı İş Kanununun 7'nci maddesinden hareketle, işçinin başka işverende (ödünç alan) geçen süresi, işverende (ödünç veren) geçirilmiş gibi sayılır. Söz konusu işçinin daha sonra ödünç alan
- işverenin işyerinde yeni bir iş ilişkisi kapsamında istihdam edilmesi halinde, onun nezdinde **ödünç iş ilişkisi** kapsamında geçirilmiş süreler, yeni iş ilişkisindeki altı aylık kıdem süresinin hesabında dikkate alınmaz.
- **Çıraklık ilişkisi,** İş Kanununun 4'ncü maddesindeki istisnalar arasında sayıldığından, **altı aylık kıdem süresinin hesabında dikkate alınmaz**. Buna karşılık stajyer olarak geçirilen süre, stajyerlerin İş Kanununun 2'nci maddesinin 1'nci fıkrasında anlamında iş ilişkisi kapsamında gerçekleştirilmiş olması halinde sürenin hesabında dikkate alınacaktır.
- 4857 sayılı Kanunda bu şekilde bir şart getirilmediğinden aynı işverenin bir veya Değişik işyerlerinde iş ilişkisi hukuken kesintiye uğramış olsa dahi, işçinin o işverene bağlı işyerlerinde geçen hizmet süreleri **birleştirilmelidir**. Değişik işyerlerinde geçirilen sürelerin toplanması, işverenin aynı olması koşuluna bağlıdır. **Altı aylık kıdemin hesabında**, otuz işçi ölçütü ile ilgili düzenlemeden farklı olarak açıkça bir düzenleme yer almadığından daha önce çalışılan işyerlerinin **aynı işkolunda bulunması şart değildir**.

- **Yargıtay 7. H.D.2014/12921 E.-18766 K**

- İş Kanununun 6'ncı maddesinin 2'nci fıkrası uyarınca işyerinin devrinde devralan işveren, hizmet süresi ile ilgili haklarda işçinin devreden işveren yanında çalışmaya başladığı tarihe göre işlem yapmak zorunda olduğundan, **devirle işverenin değişmesi altı aylık kıdem süresini etkilemeyecektir**. Bu bağlamda, iş yerinin, işvereni tarafından, bir şirkete sermaye olarak konulması halinde de, İş Kanunu'nun 6'ncı maddesi anlamında işyerinin devri olarak kabul edilmeli kıdem süreleri birlikte hesaplanmalıdır.
- Altı aylık kıdem şartı öngören düzenleme, İş Kanununun 21'nci maddesinin son fıkrası uyarınca sözleşme ile aksi kararlaştırılamayacak hükümler arasında sayılmadığından, bu süreyi kısaltan veya tamamen ortadan kaldıran sözleşme hükümlerini geçerli kabul etmek
- gerekir.

- **Yargıtay 7. H.D.2014/12921 E.-18766 K**
- Somut uyuşmazlıkta davacı işçiye ait hizmet cetveli incelendiğinde davacının davalı şirket bünyesinde 1 yılın üstünde çalışması olduktan sonra işten çıkışı yapılıp yasal hakları ödendiği savunulmuş ve bu yönde bazı belgeler sunulmuştur.
- Davacının ilk çıkış işleminden sonra çeşitli tarihlerde dava dışı çeşitli işverenler bünyesinde çalışması olup, en son davalı şirkette tekrar işe girişi yapılmıştır.
- Davacının böylece yasal alacakları ödenerek işten çıkarıldığı ilk dönem sonu ile ikinci dönem çalışmasının başı arasında yaklaşık 1 yıllık bir dönem olup, bu dönemde davalı ile ne tür irtibatı olduğu anlaşılamayan birden fazla şirkette çalıştığı anlaşıldığından dava dışı bu şirketler ile davalı şirket arasında herhangi bir hukuki ya da fiili irtibat olup olmadığı üzerinde durulmalıdır.
- Zira, söz konusu şirketlerin, davalı şirketin taşeronu olması ya da taşeron ilişkisinin muvazaalı olduğunun tespiti veya birlikte istihdam olgusunun bulunması halinde farklı sonuçlar ortaya çıkacağı açıktır.
- Bu kapsamda, öncelikle hizmet cetvelinde mevcut her iki çalışma dönemi arasında bulunan bu şirketlere ait gerek ticari ve gerekse SGK kayıtlarının getirilmesi gerekmektedir.
- Eğer bu şirketler, davalı şirketin taşeronu ise aralarındaki hizmet alım sözleşmelerinin de dosyaya eklenmesi gerekmektedir.
- Bununla birlikte davacının, kısa süre içerisinde birden çok değişik işveren bünyesinde ancak kısa sürelerle çalışması üzerinde de durulması gerekmektedir. Gerçekten de dava dışı bu şirketler ile davalı şirket arasında bir bağın tespiti halinde davacının kısa süreli bu çalışmaları araştırılıp davalı işyerinde kesintisiz çalışması olup olmadığı belirlenmelidir. Yoksa gerçekten söz konusu şirketlerin davalı şirket ile bağı olmadığının anlaşılması halinde zaten fiili çalışmanın davalı şirkete hasredildiğinden de bahsedilemez.
- Dolayısıyla davalı şirket ile dava dışı söz konusu şirketler arasındaki ilişki tespit edilmesi gerekmektedir ki kıdem koşulu değerlendirilebilsin.

- **Yargıtay 7. H.D.2014/12921 E.-18766 K**
- Sonuç olarak davalı şirket ile diğer şirketler arasındaki ilişkinin belirlenmesi için hizmet cetvelinde görülen dava dışı şirketlere ait tüm kayıtlar yanında, varsa aralarındaki ilişkinin belirlenmesine yarar belgelerin de dosya arasına alınarak çalışma süresinin birleştirilmesinin mümkün olup olmadığı ve neticeden işyerinde 6 aydan fazla kıdeme sahip olup olmadığı ortaya konulmalıdır.
- Bununla birlikte davalı şirket ile diğer şirketler arasında hukuki ya da fiili bir bağın tespit edilememesi halinde bu kez de ilk dönem çalışmasının davalı şirket tarafından gerçek bir irade ile tasfiye edilip edilmediği üzerinde durulmalıdır. Yani davalı işveren, ilk dönem çalışmasını gerçekten **tasfiye etmiş**, aradan geçen 1 yıl kadar süre sonra tekrar davacı ile **iş sözleşmesi imzalamış ise o halde ilk dönem çalışma süresi tasfiye edilmiş olup ikinci dönem çalışması süresi esas alınmalıdır☹**
- Bu kapsamda, gerçek bir tasfiyeden bahsedilmesi ve diğer şirketler ile davalı şirket arasında hukuki ya da fiili bir bağın tespit edilememesi halinde şimdiki gibi davanın reddine karar verilmeli, aksi halde hizmet süreleri birleştirilip kıdem koşulu oluştuğu kabul edilerek feshin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı araştırılmalıdır. Bu hali kapsamayan ve eksik araştırmaya dayanan kararın bozulması gerekmektedir.

- **YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ E. 2019/66 K. 2019/2622 T. 4.2.2019**
- **6 aylık sürenin hesaplanması**
- İlk derece mahkemesince; “Davacının işe iade hükümlerinden faydalanabilmesi için belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışması ve işyerindeki kıdeminin en az 6 ay olmasının gerektiği, tüm dosya kapsamından davacının 16.09.2009-30.09.2015 tarihlerindeki çalışmalarının kıdem ve ihbar tazminatları ödenmek sureti ile tasfiye edildiği, davacının 05.05.2015 tarihinde yeniden işe alındığı davacının iş sözleşmesinin gerçekte tamir edilmeyen araçları servis ile anlaşıp tamir ettirmiş gibi göstererek faturalandırdığı gerekçesi ile haklı nedenlerle feshedildiği, her ne kadar davacı yanca hizmet süresinin kesintisiz olduğu iddia edilmişse de İşkur'a yazılan müzekkere cevabından davacının 31.08.2014-31.03.2015 tarihleri arasında işsizlik maaşı aldığı ve yine davacının kendi tanığının beyanından da anlaşıldığı üzere davacının çalışma dönemi içinde tazminatlarını alarak işten ayrıldığı ve sonrasında yeniden işe başladığı anlaşılmış davacının fesih tarihi itibarı ile 6 aylık kıdeminin olmadığı ” gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.
-

- **YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ E. 2019/66 K. 2019/2622 T. 4.2.2019**
- Altı aylık kıdem koşulu, nisbi emredici bir kural olup işçi lehinde bu süre azaltılabileceği gibi kaldırılabilir. ….
- İşçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanma koşullarından kıdemin tamamlanmasına az
- kala bir süre içinde iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde yararlanıp yararlanmayacağı
- konusu gerek teoride ve gerekse uygulamada tartışmalıdır.

- **YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ E. 2019/66 K. 2019/2622 T. 4.2.2019**
- Diğer taraftan altı aylık kıdemin hesaplanmasında çalışılan gün ile fesih bildiriminin yapıldığı tarihte çalışılan(veya çalışılmış sayılan) günün dikkate alınması gerekir. Kısaca çalışılmış sayılma, hizmet süresi maddi hukuka ilişkin olduğundan, usule ilişkin süre hesaplanması kurallarının burada uygulanmaması gerekir. İşçinin fiilen çalıştığı ilk gün ile son gün süre hesabında nazara alınmalıdır.
- Dosya içeriğine ve özellikle hizmet döküm cetveli ve işe giriş bildirgeleri incelendiğinde davacının davalı işyerinde 03/06/2009-31/07/2014 ve ... tarihleri arasında kesintili olarak çalıştığı ancak ara verilmiş olsa da toplam fiili çalışma süresi dikkate alındığında davacının 6 aydan fazla çalıştığı sabittir. Bu nedenle 6 ay kıdem koşulunu tamamlayan davacının iş güvencesi hükümlerinden yararlanması gerekmektedir.

- **YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ E. 2019/66 K. 2019/2622 T. 4.2.2019**
- ***Davalı işveren iş akdini geçerli nedenle feshetmesine rağmen fesih yazısında fesih gerekçesini bildirmediğinden ve feshin geçerli nedene dayandığını ispat edemediğinden davacının işe iadesine karar verilmesi gerekirken ilk derece mahkemesince davanın, Bölge Adliye Mahkemesince istinaf talebinin reddine karar verilmesi hatalıdır***

- **İŞVEREN VEKİLLERİ**
- **İşletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününü sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri işe iade davası açamaz.**

- **Yargıtay 22. H.D. 2014/24154 E-25581 K**
- İşçi alıp çıkarmayı başka bir birimle iki imza ile gerçekleştirebildiğinden işveren vekili değildir.

- **Yargıtay 22. H. D. 2012/18743 E-29672 K**
- Satış ve pazarlamadan sorumlu genel müdür yardımcısı işletmenin bütününü yönettiğinden işveren vekilidir.

- **SÖZLEŞMENİN FESHİNDE USUL**
- *İşveren fesih bildirimini **yazılı** olarak yapmak ve **fesih sebebini** açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.

- *Feshin geçerli bir sebebe dayandığını **ispat yükümlülüğü işverene aittir**. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

- **FESİH BİLDİRİMİNE İTİRAZ VE USULÜ**
- İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen *sebebin* ***geçerli bir sebep olmadığı*** iddiası ile **fesih bildiriminin tebliği** tarihinden itibaren **bir ay içinde** işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca **arabulucuya başvurmak zorundadır**.
- Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, **iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir**. Taraflar anlaşırlarsa uyuşmazlık aynı sürede iş mahkemesi yerine özel hakeme de götürülebilir.
- Arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açılması sebebiyle davanın usulden reddi hâlinde ret kararı taraflara resen tebliğ edilir. **Kesinleşen ret kararının da resen tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya başvurulabilir**.

- *Dava ivedilikle sonuçlandırılır.Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde, **bölge adliye mahkemesi ivedilikle ve kesin** olarak karar verir.

- *Feshin işveren tarafından gerçekleştirilmesi gerekir.

- *Feshin **işçi tarafından** kanuni sebeplerle, haklı sebeplerle, zorlayıcı nedenlerle yahut sağlık nedenleri ile feshedilmiş dahi olsa **işe iade davası açılamaz**.

- **Yargıtay 22. H.D. 2015/35468 E-2016/1748 K**
- Fesih sebebinde bildirilmeyen sebepler davada genişletilerek ileri sürülemez.

- **Yargıtay 22. H.D. 2015/20801 E-26632 K**
- **Hak düşürücü süre geçmiş olsa da makul sürede feshedildiğinden fesih geçerlidir.**
- Somut olayda her ne kadar devamsızlık olgusu yönünden haklı fesih yetkisinin hak düşürücü süre içerisinde kullanıldığına dair delil ibraz edilmemesi sebebiyle mahkemece davacı işe iade edilmiş ise de davacının 22-23.08.2011 tarihlerinde devamsızlık yapmış olması, 16.09.2011 tarihli tutanak içeriğine yansıyan eylemleri iş yürütümünü bozucu nitelikte olup davalı işverenin bu işçiyle çalışmaya devam etmesi beklenemez kılarak fesih için geçerli sebep teşkil etmektedir. Davanın reddine karar verilmesi gerekmektedir.

- **Yargıtay 22. H.D. 2015/35102 E-2016/2195 K**
- Haklı fesihte savunma alınması gerekli olmadığı gibi yazılı fesih bildirimi de zorunlu değildir.

- Geçerli bir ikale bulunması halinde **işe iade davası açılamaz**.

- **Mevsimlik işlerde**,
- Mevsimlik işlerde mevsim başında işçi işe davet edilmediği takdirde itirazın mevsimlik **işin başladığı tarihten itibaren**; işçi tarafından işe başlama tarihinin bilinmediği durumlarda **işçinin davet edilmediğini öğrendiği tarihten itibaren** veya **işçinin işe başlatılması istemini içeren isteminin yerine getirilmemesi halinde getirilmeme tarihinden itibaren** 1 aylık dava açma süresinin/ arabulucuya başvurma suresinin kabul edilmesi gerekir,

- Mevsimlik işlerde mevsim sonlarında iş sözleşmesi fesih iradesi yok ise yeni sezon başlangıcına kadar askıya alınmaktadır, Sözleşmenin *askıya alınması fesih iradesini taşımaz*. Ertesi yıl mevsim başında işe alınmayan işçinin iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilmiş sayılır. Ancak davet edildiği halde işçinin işe başlamaması halinde iş akdi devamsızlık nedeni ile haklı nedenle işveren tarafından feshedilebileceği gibi işçi tarafından da feshedilmiş sayılabilir.

- **İşyeri devri olması halinde fesih yoktur**.
- 4857 sayılı iş kanununun 6. maddesinde iş yerinin bir bütün olarak veya bir bölümünün hukuki bir işleme dayalı olarak başkasına devri halinde mevcut iş sözleşmelerinin devralana geçeceği düzenlenmiştir. Asıl işverenden alınan iş kapsamında alt işverenlerin değişmesinin işyeri devri niteliğinde sayılması gerekmektedir. İşyeri devri nedeniyle hak ve borçlar devralan işverene geçeceğinden öncesinde işçi veya işveren tarafından yapılmış bir fesih yoksa iş sözleşmesi devir suretiyle devam ettiğinden hukuki yarar yokluğundan dava reddedilmelidir.

- Işçinin işe iadesine karar verilmesi sonrası işçinin süresi içinde samimi başvurusuna rağmen işverenin işçiyi işe başlatmaması nedeni ile bu yeni feshe ilişkin yeniden işe iade davası açılamaz. işçi işe iade kararına rağmen başlatılmadığında işe iadenin sonucuna bağlı diğer istekleri talep edebilir.

- **Askerlik sonrasında** işçinin başlatılmaması nedeniyle **işe iade davası açılmaz**.
-

- **Fesih yazılı olarak yapılmalıdır.**

- İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. **Haklı nedene dayanmadıkça her türlü feshin yazılı yapılması şarttır. Aksi halde fesih geçersizdir.**

- Yazılı bildirim iş sözleşmesinin feshi anında yapılmalıdır. **Eylemli veya sözlü fesihten sonra yazılı bildirim yapılması veya bildirimin noter kanalı ile gönderilmesi şekli eksikliği gidermez.** İşveren fesih bildiriminde gösterdiği fesih sebebiyle bağlıdır. Ibraname yazılı fesih bildirimi yerine geçmez.
-

- **Yargıtay 9. H.D. 2016/32624 E -1017/21789 K.**
- Davalı işveren tarafından **fesih bildiriminde sadece kanun maddelerini belirtmiş, fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmemiştir**. Fesih **salt bu nedenle geçersiz** olup davanın kabulü gerekirken Mahkemece fesih bildiriminde yer almayan hususlar gerekçe yapılarak davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozma nedenidir.
- **Yargıtay 22. H.D. 2015/35102 Esas ve 2016/2195 Karar**
- Haklı fesihte savunma alınması gerekli olmadığı gibi yazılı fesih bildirimi de zorunlu değildir.
- **Yargıtay 9.H.D. 2016/9859 E 2017/6866 K**
- İş sözleşmesi kıdem ve ihbar tazminatları ödenerek feshedildiğinden işverenin haklı nedene dayandığı kabul edilemez. Davacının iş sözleşmesinin yazılı bildirim olmaksızın ve savunması alınmaksızın feshedildiğinden feshin geçersizliğine karar verilmesi gerekirken reddi hatalıdır.

- **DİYARBAKIR BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ 8. HUKUK DAİRESİ 2020/141 Esas - 2020/127 Karar 29.01.2020 tarih**

- Davacıya yapılan ve yasanın aradığı şartları taşıyan yazılı fesih bildirimi bulunmamaktadır. 4857 sayılı Kanun'un 19. maddesinde öngörülen **yazılı şekil şartına uymamak feshi geçersiz kılar**. Yazılı fesih bildiriminde, **feshin açık ve kesin sebebinin gösterilmemesi**, 4857 sayılı Kanun'un 20. maddesi anlamında feshin geçersizliği sonucunu doğurur. Bu nedenle sair hususların incelenmesine gerek duyulmaksızın, şekil şartlarına uyulmaması nedeniyle davanın kabulü ile feshin geçersizliğine karar verilmesi gerektiği anlaşılmıştır.

- **İŞÇİNİN SAVUNMASI ALINMALIDIR.**
- *İşçi hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez.

- *Savunma sadece **işçinin davranışı** veya **yeterliliğinden** dolayı fesih hallerinde alınmalıdır.
  *Savunma alınmaması feshi geçersiz kılar.

- *İşçinin **savunması fesihten önce alınmalıdır**. Önelli fesihlerde savunmanın önel içinde alınması feshi geçerli kılmaz.

- *İşverenin 25 inci maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır.

- *İşletmesel karar nedeniyle yapılan fesihlerde savunma alınması yükümlülüğü yoktur.

- *Yargıtay haklı neden iddiası ile yapılsa bile işçiye **kıdem ve ihbar tazminatı ödenmiş ise** işverenin bu davranışının çelişkili olduğunu, bu durumda **feshin yazılı yapılmaması veya savunma alınmamasının feshi geçersiz kılacağını** kabul etmektedir.

- **Davranış ile ilgili fesih**
- *Tutanak ile olay tespit edilmelidir.
- *Eylem bildirilerek **makul süre** karşılığında **savunması** alınmalıdır
- *Sözleşmenin hangi sebeple feshedildiği açık ve kesin bir şekilde bildirilerek **yazılı yapılmalıdır**.
-

- **Performans ile ilgili fesih**
- *Performans **kriterleri** önceden belirlenmeli ve işçiye **tebliğ edilmelidir**.
- *Performansın **sürekli bir düşüş** eğilimine girmesi ve **savunmasının alınması** gerekir.
- *Makul bir süre **eğitim verilmeli**, eğitim verildiğine ilişkin davacının imzası alınmalıdır.
- ***Eğitim sonrası** makul bir zaman içinde **düzelme sağlanmaz ise savunması** alınmalıdır.
- *Eğitime rağmen düzelme yok ise **başka iş teklif edilmelidir** uygun iş bulunmaması halinde fesih nedeni açık ve net bildirilmek koşuluyla iş akdi feshedilebilir.

- **İşletmesel Karar ile fesih**
- *İşletmesel karar alınmalıdır.
- *Savunma alınması gerekli değildir.
- *Feshin son çare olması ilkesi uygulanmalıdır.
- *Sözleşmenin hangi nedenle feshedildiği her işçiye ayrı ayrı ve yazılı olarak bildirilmelidir.
- *İşletmesel karar sonrasında işçi alınması gibi tutarsız davranılmamalıdır.
-

- **1 aylık süre hesabı**
- *Fesih bildirimi hangi ayda yapılmış ise izleyen ay aynı gün sona erer.
- *Feshi takip eden ayda hafta tatiline denk gelmesi halinde hafta tatilini takip eden gün sona erer.
- *Önel verilse de önel bitim tarihinden değil bildirim tarihinden itibaren süre başlar.
- *Tebliğ tarihinden itibaren başlar.
- *Tebliğden imtina edilmiş ise imtina tarihinden itibaren başlar.
-

- **Asıl işveren alt işveren ilişkisinde**
- Asıl işveren alt işveren ilişkisi bulunması halinde davacının gerçek işvereni olan davalı **alt işveren şirkete ait işyerine iadesine** karar verilmesi gerekir.
- Asıl işveren alt işveren birlikte feshin mali sonuçlarından **müştereken ve müteselsilen** sorumludur.
- Asıl işveren-alt İşveren ilişkisinde işe iade davası bakımından **zorunlu dava arkadaşlığı** bulunmaktadır.

- **ADANA BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ 7. HUKUK DAİRESİ**
- **2019/2491 Esas- 2020/1724 Karar12.11.2020 tarih**
-
- **Müşterek ve müteselsil sorumluluk**
-
- Feshin geçersizliği ve işe iade davasının **alt ve asıl işveren ilişkisinde, her iki işverene birlikte açılması halinde, davacı işçi alt işveren işçisi olup, iş sözleşmesi alt işveren tarafından feshedildiğinden, feshin geçersizliği ve işe iade yükümlülüğü alt işverenindir**. Asıl işverenin iş ilişkisinde sözleşmenin taraf sıfat bulunmadığından, asıl işverenin işe iade yönünde bir yükümlülüğünden söz edilemez. **Asıl işverenin işe iade kararı sonrası işçinin işe başlamak için başvurması ve alt işverenin işe almamasından kaynaklanan işe başlatmama tazminatı ile dört aya kadar boşta geçen süre ücretinden yukarda belirtilen hüküm nedeni ile alt işverenle birlikte sorumluluğu vardır.**
-

- **İŞE İADE ARABULUCULUK**
-
- **KONYA BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ 8. HUKUK DAİRESİ**
- **2020/467 Esas -2020/392 Karar -05.03.2020** ☹
- ….**asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığı hâlinde işe iade talebiyle arabulucuya başvurulduğunda, anlaşmanın gerçekleşebilmesi için işverenlerin arabuluculuk görüşmelerine birlikte katılmaları ve iradelerinin birbirine uygun olması aranır**" düzenlemesine yer verilmiştir.
- Buna göre, **işe iade davalarına özgü olarak, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin söz konusu olduğu davalarda, davalı taraf yönünden bir çeşit şekli (usûlî) bakımdan mecburi dava arkadaşlığının mevcut olduğu kabul edilmelidir**.
- Böyle olunca, **işe iade davasının yalnızca asıl işveren veya alt işveren aleyhine açılması durumunda, mahkemece, dava hemen reddedilmemeli, davalı olarak gösterilmeyen asıl işveren veya alt işverene davanın teşmili için davacı tarafa süre verilmeli, verilen süre içinde, diğer dava arkadaşına teşmil edilirse davaya devam edilmeli, aksi halde dava usulden reddedilmelidir**.
-
- Ancak; **<u>birleşen dosyada</u>** davalı olan şirket yönünden fesih tarihinden itibaren **1 aylık süre içinde ve asıl işveren-alt işveren ile birlikte arabulucuya başvurulmadığından dava şartının usulüne uygun yerine getirilmemesi nedeni** ile dava şartı yokluğundan davanın usulden reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi isabetsiz olmuştur.

- **Erzurum BAM 6.H.D. 2018/2339 e. 1609 K**
- Mahkeme, asıl işveren alt işveren ilişkisinin varlığı halinde işe iade talebi ile arabulucuya başvurulduğunda **anlaşmanın gerçekleşebilmesi için işverenlerin arabuluculuk görüşmelerine birlikte katılmaları ve iradelerinin birbirine uygun olması şartının arandığını** davacı tarafın bahse konu kanun hükmüne aykırı olarak Van Büyükşehir Belediye Başkanlığı yönünden arabulucuya müracaat etmediğini belirterek davanın usulden reddine karar verilmesini istemiştir. Somut olayda **asıl işveren arabuluculuk görüşmelerine katılmamış ise de alt işverenin görüşmelerde yer aldığı ve işe iade talebi konusunda davacı ile anlaşamadığı arabuluculuk son tutanaktan anlaşılmaktadır.** 7036 sayılı yasanın 3/15 maddesinde belirtilen anlaşmanın gerçekleşebilmesi için işverenlerin arabuluculuk görüşmelerine birlikte katılmaları ve iradelerinin birbirine uygun olması aranır hükmü göz önünde bulundurulduğunda **asıl işverenin arabuluculuk görüşmelerine katılmamasının görüşme sonunda uzlaşma sağlanamamış olması nedeniyle sonuç itibarıyla bir değeri yoktur**☹
-

- **İSTANBUL BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ 28. HUKUK DAİRESİ**
- **2021/2607 Esas - 2022/1065 Karar 09.06.2022 tarih**
-
- İŞÇİLİK ALACAKLARININ TAHSİLİ İLE İŞE İADE İSTEMİ
-
- ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNİN VAR OLDUĞU SOMUT OLAYDA, **ASIL İŞVEREN İLE ALT İŞVEREN ALEYHİNE BİRLİKTE ARABULUCUYA BAŞVURULMADIĞI** ANLAŞILMIŞ OLUP, DAVA ŞARTININ YERİNE GETİRİLDİĞİNDEN DE SÖZ EDİLEMEMESİNİN DAVA ŞARTI YOKLUĞU OLMASI
-
- İşçi **asıl işveren ile alt işveren aleyhine birlikte arabulucuya başvurmadığı sürece**, şekli anlamda zorunlu dava arkadaşlarından birinin **yargılama sırasında davaya dahil edilmesi suretiyle yargılamanın sürdürülmesi söz konusu olamaz**. asıl işveren alt işveren ilişkisinin var olduğu somut olayda, asıl işveren ile alt işveren aleyhine birlikte arabulucuya başvurulmadığı anlaşılmış olup, dava şartının yerine getirildiğinden de söz edilemeyeceğinden, davanın dava şartı yokluğu sebebiyle usulden reddine karar verilir

- **Yargıtay 9.H.D. 2021/9540 E-14240 K**
- **(Asıl işveren ve alt işveren aleyhine birlikte arabuluculuk başvurusu gerekir.**
- İşe iade davalarında asıl işveren ile alt işveren arasında şekli anlamda zorunlu dava arkadaşlığı bulunduğu ve işe iade davasında husumetin her iki işverene yöneltilmesi gerektiği yönündeki Dairemiz uygulaması halen geçerlidir. Arabuluculuğun 7036 sayılı Kanun ile dava şartı olarak uygulanmaya başlamasından önceki dönemde, davacının sadece alt işveren veya asıl işveren aleyhine işe iade davası açması halinde, davacıya davayı diğer işverene yöneltmesi için süre verilerek sonuca gidilmekteydi. Ancak, arabuluculuğun dava şartı olarak uygulanmaya başlamasından sonraki dönemde, hakkında arabuluculuğa başvurulmamış işveren yönünden bu uygulamanın sürdürülmesi fiilen mümkün değildir. Zira bu işveren hakkında usulüne uygun olarak başvurulmuş ve sonuçlandırılmış bir arabuluculuk aşaması bulunmamaktadır. Arabuluculuk dava şartı olup, Kanunun açık hükmü gereği **asıl işveren ile alt işverenin arabuluculuk görüşmelerine birlikte katılmaları zorunlu olduğuna göre, bu eksikliğin sonradan sadece taraflardan biri aleyhine arabulucuya başvurularak tamamlanması imkanı da bulunmamaktadır. Bu nedenle, davacı işçi asıl işveren ile alt işveren aleyhine birlikte arabulucuya başvurmadığı sürece, şekli anlamda zorunlu dava arkadaşlarından birinin yargılama sırasında davaya dahil edilmesi suretiyle yargılamanın sürdürülmesi söz konusu olamaz**.
- Sonuç olarak, asıl işveren alt işveren ilişkisinin varlığı halinde, asıl işveren ile alt işveren aleyhine birlikte arabulucuya başvurulmadığı sürece dava şartının yerine getirildiğinden söz edilemeyeceğinden, davanın dava şartı yokluğu sebebiyle usulden reddine karar verilmesi gerekir.

- **İŞE İADE DAVASININ SONUÇLARI**
-
- *İşe iade davası sonucunda, **davanın kabulü** ile feshin geçersizliğine karar verildiği takdirde, mahkeme tarafından, geçersiz fesih tarihinden, kararın kesinleşmesine kadar **boşta geçen süre** için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer sosyal haklarının ve işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarı belirlenir.
-
- *İşçi kesinleşen mahkeme kararının **kendisine tebliğinden itibaren on işgünü** içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçinin işe iade talebini içeren başvurusu için yasada herhangi bir şekil şartı öngörülmemekle birlikte, ispat açısından bu işlem genellikle noter kanalıyla gönderilen bir ihtarname aracılığıyla yapılmaktadır.

- **<u>İşçinin Süresi İçerisinde İşe İade Talebinde Bulunmaması veya İşveren Tarafından Yapılan İşe Davete Uymaması</u>**
-
- *İşçi kesinleşen mahkeme kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde **işe iade talebinde bulunmaz** veya işveren tarafından yapılan işe davet uyarınca **işbaşı yapmaz** ise **işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır** ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.
-
- Bu durumda, fesih işlemine bağlı olarak işçinin ihbar tazminatı ve kıdem tazminatı hakları gündeme gelir. Geçersiz fesih işlemi esnasında haklı sebep bulunduğu gerekçesiyle işçiye kıdem ve ihbar tazminatı ödenmemişse, işe iade davasını kazanan işçi işverene başvuruda bulunmasa veya işe başlamasa dahi fesih geçerli feshe dönüştüğünden, işçi kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanır.

- **İşçinin İşe İade Talebi Doğrultusunda İşe Başlatılması**
- *İşçinin süresi içinde başvuruda bulunması ve işveren tarafından işe başlatılmasına karar verilmesi halinde, işveren tarafından işçinin **bir ay içerisinde işe başlatılması** gerekmektedir.
- *İşverenin çağrısını, işçiyi bir aylık süre içerisinde işe başlatacak şekilde gerçekleştirmesi gerekmektedir. İşverenin çağrısı için yasada herhangi bir şekil şartı öngörülmemekle birlikte, ispat açısından bu işlem de genellikle noter kanalıyla gönderilen bir ihtarname aracılığıyla yapılmaktadır.
- *“Bir aylık sürenin son günü mesai bitimine doğru ihtarname keşide eden işverenin tebligatın ancak
- süre dolduktan sonra işçiye tebliğ edileceğini ve işe başlatma tarihinin kanuni sürenin dışında kalacağını bilerek hareket ettiği açıktır. Bu durumda işverenin hakkını dürüstlük kuralına uygun kullanmadığı, işçiyi işe başlatma noktasında samimi olmadığı anlaşılmaktadır **Y9HD, 05.12.2018, 2015/25243 E., 2018/22436 K**
- *Geçersiz fesih tarihinde işçiye kıdem ve ihbar tazminatlarının ödenmiş olması halinde ise, işçi kendisine ödenen kıdem ve ihbar tazminatı tutarlarını, işe başladıktan sonra makul bir süre içerisinde işverene iade etme yükümlülüğü altındadır.
- *İşçinin **işe başlatılması kıdem ve ihbar tazminatını iade etme koşuluna bağlanamaz**. İşe davetle ilgili olarak işçinin geçersiz fesih öncesi çalışmakta olduğu iş ve çalışma koşullarıyla işe davet edilmesi ve işbaşı yaptırılması gerekmektedir.

- **İşçinin İşe Başlatılmaması**
-
- 4 aylık boşta geçen süre ücreti ve diğer haklar ile işe başlatmama tazminatının, kıdem ve ihbar tazminatının ödenmesi gerekmektedir.
-
- Geçersiz fesih tarihinde kıdem ve ihbar tazminatı ödemesi yapılmış ise işçinin işe başlatılmaması halinde, **yeni hizmet süresi üzerinden** ve **işçinin işe başlatılmadığı tarihteki ücret üzerinden kıdem ve ihbar tazminatlarının hesaplanarak** farklarının ödenmesi gerekecektir.
-
- Kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık izin ücreti hesabında boşta geçen 4 ayın ilavesi ile hizmet süresinin belirlenmesi gerekmektedir.

- **Davacının ölmesi**
- İşe iade davası devam ederken davacının ölmesi halinde işçinin işe iade davası açmakla işe dönme isteğinde olduğu ve süresinde işverene başvuruda bulunacağı varsayım olarak kabul edilerek feshin geçersizliğinin tespiti ile **boşta geçen süre ve diğer hakların belirlenmesi** gerekir.
- **Yargıtay 22 H.D.2015/27545 E**
-

- **Boşta Geçen Süre Ücreti:**
- *7036 sayılı yasanın yürürlük tarihi olan 01.01.2018 sonrasında işe iade davasında boşta geçen süre ücreti ve işe başlatmama tazminatının **dava tarihindeki ücret** esas alınarak **hükümde miktar olarak** yazılmalıdır. Alacağın miktarı kesin hüküm niteliğinde kararla belirlenmiştir. Ancak miktar olarak yazılsa da alacağın tahsili işe başlatma şartına bağlı olmakla hüküm şarta bağlı ve **tespit hükmü** niteliği taşımaktadır. **İlamlı icraya konu edilemez**.
- *Feshin geçersizliğine karar verilmesi halinde işveren işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır.
- 1 ay içinde işe başlatmaz ise işçiye en az 4 aylık ve en çok 8 aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlüdür.
- *Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir.
- *Tazminat ile ücret ve diğer hakların **dava tarihindeki ücret** esas alınarak parasal olarak belirlenir.
- Fesih tarihi ile dava tarihi arasında ücrette artış meydana geldi ise bu artışların bireysel sözleşme veya TİS zam oranları dikkate alınması gerekir. Diğer haklar kavramına ikramiye, gıda yardımı, yol yardımı, yakacak, asgari geçim indirimi gibi parasal haklar dahil edilmelidir, **İşçi işyerinde çalışıyormuş gibi yapılan para ve para ile ölçülebilen tüm değerlerin dikkate alınması gerekir**. ancak işçinin fiilen çalışması ile ortaya çıkabilecek olan Fazla çalışma ücreti, genel tatil ücreti, satışa bağlı prim gibi ödemelerin diğer haklar kapsamında değerlendirilmesi olanağı bulunmamaktadır.

- *İşçi işe başlatılırsa, peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı yapılacak ödemeden mahsup edilir.
- *İşe başlatılmayan işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse bu sürelere ait ücret tutarı ayrıca ödenir.
- *İşçi kesinleşen mahkeme kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.
- *Işe iade davasının kabulü halinde feshin geçersizliğine bağlı 2. sonuç niteliğinde bulunan boşta geçen süre ve diğer ücretlerinin de açıkça talep edilmese bile işçinin kıdemine göre mahkemece tespit edilmesi gerekir.

- *4 aya kadar boşta geçen süre ücreti emredici niteliktedir sözleşme ile artırılamaz.
- *Boşta geçen süre içinde yeni işe girilmesinin işe iade davasına etkisi yoktur. Başka işte işçinin çalışarak elde ettiği gelirin 4 aylık boşta geçen süre ücretinden indirilmesi mümkün değildir.
-
- *Boşta geçen süre ücreti İşe başlatma talebi ile işverene kararın tebliği tarihinde muaccel hale gelir.İhtarnamede tebliğ tarihinden itibaren ödenmesini talep edilebilir. Süre verilir ise süre bu tarihten itibaren başlayacaktır.
- *İşe başlatmama tazminatı için en erken temerrüt icra takibi veya İşe başlatma ihtarnamesi ile istenmiş ise işe başlatılmadığı tarih olacaktır.
-
- Boşta geçen süre ücreti işçi işe başlatılırsa da ödenmesi gereken bir alacaktır.
-

- **Yargıtay 9.H.D.2012/26507 E-2013/3792 K**
- **Boşta geçen süre için ücret** ve diğer hakların ödenmesi feshin geçersizliğine bağlı ikincil bir sonuçtur. **Talep olmasa da dikkate alınması gerekir**.

- **Ankara BAM 8.H.D.2019/4080 E-3357 K**
- **AGİ** boşta geçen süre ücreti ve diğer haklara **dahil** edilmelidir.
-
- **Yargıtay 9.H.D. 2008/36896 E-2010/28374**
- **Boşta geçen süre** geniş anlamda ücrete dahildir ve **en yüksek mevduat faizine** karar verilmelidir.

- **Yargıtay 9.H.D. 2018/7326 E16821 K**
- Boşta geçen süre ücreti ve diğer hakların ödenmemesi durumunda başvuru tarihinden itibaren faiz hakkı doğar. İşe başlatma isteğini içeren başvuruda boşta geçen süreye ait ücret ve diğer hakların açıkça talep edilmemiş olması halinde dava ve ıslah tarihinden itibaren faiz yürütülmelidir.

- **Yargıtay 9 Hukuk Dairesi 18.05.2021 2021/5110 E-9118**
- Işverence iş yerinde yemek verilmesi halinde, işçinin 4 aylık boşta geçirdiği süre içinde bu yemek yardımından yararlanması mümkün olamayacaktır. Bu durumda işçi 4 aylık zaman diliminde ki yemek ihtiyacını kendi maddi imkanları ile sağlamak yemek yardımının eksilmesi ile oluşan boşluğu kendisi ikame etmek zorundadır. Servis yardımı olması durumunda ise işçi fiilen işe gitmediği takdirde herhangi bir gelir kaybı olmadığı gibi yararlanmadığı yol yardımını da ikame edecek bir harcama yapmak zorunda değildir. Bu itibarla somut olayda işverence sağlanan **servis yardımının parasal karşılığının boşta geçen süre ücretine ilave edilmesi isabetli olmayıp** kararın bu sebeple de bozulması gerekmiştir.

- **İşe Başlatmama Tazminatı**:
- *İşe başlatmamaya bağlıdır.
- *Sözleşme ile arttırılamaz
- *Dava dilekçesinde talebe gerek yoktur
- *Sendikal tazminata hükmedilmesi halinde işe başlatmama tazminatına hükmedilemez.
- *6 aydan 5 yıla kadar(5 yıl hariç) 4 ay
- *5 yıl-15 yıl arası 5 ay
- *15 yıldan fazla 6 ay
- *Emekli olunması halinde 4 aylık işe başlatmama tazminatına hükmedilmelidir.
- *Tasfiye edilen dönem işe başlatmama tazminatı hesabında dikkate alınmamalıdır.
- *İşe iade davası devam ederken işe başlatılma halinde fesih ile işe başlatılma tarihi arasındaki kadar boşta geçen süre ücretine hükmedilmelidir.
- *Dava devam ederken işçiyi davet etmek feshin geçersiz olduğunun kabulü anlamına gelir. İşçi fiilen işe başlatılmamışsa işe iade hükmü yine de kurulur.

- **Yargıtay 9. H.D. 2017/493 E-21394 K**
- İşe iade başvurusunda işe başlatılmadığı takdirde işe başlatmama tazminatının ödenmesini talep ettiyse başlatılmayacağının açıklandığı veya tebliği takip eden 1. Ayın sonu aksi takdirde takip veya dava tarihinden itibaren **faiz** talep edilebilir.

- **İşe iade sonrası istekler:**
- *Işçi kesinleşen mahkeme kararının kendisine tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır Aksi halde işverence yapılan fesih geçerli bir feshin sonuçlarını doğurur.

- *Yasada **işçinin şahsen başvurması gerektiğine dair bir düzenleme bulunmamaktadır**.

- İşçi işe başlatılma konusundaki iradesini **bizzat işverene iletebileceği gibi vekili ya da üyesi olduğu sendika aracılığı ile de ulaştırılabilecektir**.(**Yargıtay HGK 17.6.2009 2009/9 232 E**)

- *İşveren işe iade için başvuran işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. Aksi halde işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süreye ait en çok dört aya kadar ücret ve diğer hakları işçiye ödemek zorundadır.

- ***İşçinin** işe iade yönündeki **başvurusu samimi** olmalıdır işçinin süresi içinde işe iade yönünde başvurusunun ardından işverenin daveti üzerine işe başlamamış olması halinde işçinin gerçek amacının işe başlamak olmadığı kabul edilmelidir. İşçi işverene hiç başvurmamış gibi sonuca gidilmelidir. Bunun sonucu olarak işe iade davasında karara bağlanan işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süreye ait ücret ve diğer hakların talebi mümkün olmaz.

- ***İşverenin işe davete dair beyanının ciddi olması** gerekir. Başlatma amacı olmadığı halde işe başlatmama tazminatı ödememek için yapmış olduğu çağrı gerçek bir işe başlatma daveti olarak değerlendirilemez.

- *İşçinin işe iade sonrasında başvurusuna rağmen işe başlatılmaması halinde işe başlatılmayacağının sözlü ya da eylemli olarak açıklandığı tarihte veya 1 aylık başlatma süresinin sonunda iş sözleşmesi işverence feshedilmiş sayılır.

- *İşe başlama isteğini içeren başvuruda boşta geçen süreye ait ücret ve diğer hakların açıkça talep edilmemiş olması halinde dava ve varsa ıslah tarihlerinden itibaren faiz yürütülmelidir.
- *Boşta geçen süreye ait ücret ve diğer haklar ile işe başlatmama tazminatı **brüt olarak hüküm altına alınmalı ve kesintiler infaz sırasında gözetilmelidir**.
- *İşe başlatmama tazminatı gelir vergisinden muaftır
- ***Boşta geçen süre ücretine en yüksek mevduat faizi** uygulanmalıdır,
- ***İşe başlatmama tazminatına yasal faiz** uygulanmalıdır.
- ***Boşta geçen süre ücreti 5 yıllık zamanaşımına** tabidir
- ***İşe başlatmama tazminatı 10 yıllık zamanaşımı** süresine tabidir

- *Işe iade sonrası 10 günlük sürede iade başvurusu yaptığını işçi her türlü delille ispatlayabilir
- Başvuru konusunda şekil şartı yoktur. Sözlü olarak başvuru yapılabilir faks ile mail yoluyla başvuru yapılabilir.
- ***10 günlük süre iş günüdür**. Postadaki gecikme işçiyi bağlamaz.
- ***Kesinleşmiş şerhli kararın alınmasından sonra 10 günlük süre başlar**.
- ***Kesinleşme şerhli kararın alınmasından önce de onama ilamı tebliğ ile başlayabilir**.
- ***Kararın kesinleşmesinden önce yapılan başvurular geçerli değildir**.
-
- *Işveren işçiyi **aynı şartlarla güncellenmiş ücretle** işe başlatmalıdır. Baskı altına almaya yönelik davranışlar, bezdirmeye yönelik davranışlar, süreci uzatmaya yönelik gereksiz evrak istenmesi, çalışma ağırlaştırılmısı, ünvan düşürülmesi, emsallerine göre ücretin düşürülmesi gibi işverenin samimiyetini sorgulamayı gerektiren davranışlardan uzak durulmalıdır

- *Işe iade kararı sonrası işçinin **ölmesi** nedeniyle işe iade talebini yerine getirmesi mümkün olmasa da 4 aya kadar **boşta geçen süreye ait ücret** ve diğer hakları dair isteğin kabulüne karar verilmelidir.

- *İşçinin, işe başlatılmasına ilişkin talebini şahsen iletmesi gerektiğine dair bir zorunluluk söz konusu değildir. **İşe başlatılmasına ilişkin talebini vekili aracılığıyla** iletmesi de söz konusu olabilir. Yargıtay da bu konuda aynı görüştedir.

- ***İşe başlaması** gerektiğini bildiren tebligat **avukata değil işçiye gönderilmelidir**. 9.HD 2016/1601 E 2019/12873 K

- *Yargıtay, işe davet yazısının **işçi vekiline tebliğini usulsüz kabul etmekte** ve 1 aylık işe başlatma süresi içerisinde **işçinin kendisine, işe davete ilişkin ayrıca bir tebligat yapılmaması halinde işverenin işe başlatma süresini geçirdiğini** kabul etmektedir

- ***İşe başlaması** gerektiğini bildiren tebligat **avukat aracılığı ile başvurulmuş ise avukata gönderilebilir** 22.H.D.2015/893 E 2016/4318 K

- Işe başlatılma başvurusu usulüne uygun şekilde tebliğ edilmeyen işverenin İşe başlatma yükümlülüğünden söz edilemez
- **İşveren vekiline yapılan işe iade başvurusu geçerlidir.**
- **Yargıtay 9. Hukuk Dairesi** Esas No.: 2014/18380 Karar No.: 2015/31596 Karar tarihi: 09.11.2015

- **SAMSUN BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ 7. HUKUK DAİRESİ**
- **2020/1299 esas 2020/1517 karar 06.10.2020 tarih**
-
- 4857 sayılı iş Kanunu'nun 18'nci maddesinin 1. fıkrasına göre, işveren, iş sözleşmesini işçinin davranışlarından kaynaklanan nedenlerle geçerli olarak feshedebilir. İş Kanunu'nun gerekçesinde hangi hallerin **işçinin yetersizliği** nedeniyle geçerli fesih hakkı bahşedeceği örnek kabilinden sayılmış olup bunlar; ortalama olarak benzer işi görenlerden **daha az verimli çalışma**; gösterdiği niteliklerden **beklenenden daha düşük performansa sahip olma**, işe **yoğunlaşmasının giderek azalması**; **işe yatkın olmama**; **öğrenme ve kendini yetiştirme yetersizliği**; **sık sık hastalanma**; **çalışamaz duruma getirmemekle birlikte işini gerektiği şekilde yapmasını devamlı olarak etkileyen hastalık**, **uyum yetersizliği**, **işyerinden kaynaklanan sebeplerle yapılacak fesihlerde emeklilik yaşına gelmiş olma** hallerdir.
-
- Kanunun gerekçelerinde ifade olunan yetersizlikten kaynaklanan sebepler dışında, işçiyle yapılan iş sözleşmesi, işyeri personel yönetmeliği, kurumsal çalışma ilkeleri veya işyerine özgü performans değerlendirme **kriterlerinde yer alan işçinin verimliği ilgili beklentilerin karşılanamaması** halinde de geçerli sebeple fesih uygulanabilir.

- **SAMSUN BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ 7. HUKUK DAİRESİ**
- **2020/1299 esas 2020/1517 karar 06.10.2020 tarih**

- **İşçinin performans ve verimlilik sonuçlarının geçerli bir nedene dayanak olabilmesi için objektif ölçütlerin belirlenmesi zorunludur**. Performans ve verimlilik standartları işyerine özgü olmalıdır. Objektiflik ölçütü o işyerinde aynı işi yapanların aynı kurallara bağlı olması şeklinde uygulanmalıdır. Performans ve verimlilik standartları gerçekçi ve makul olmalıdır. Performans ve verimlilik sonuçlarına dayalı geçerli bir nedenin varlığı için süreklilik gösteren düşük veya düşme eğilimli sonuçlar olmalıdır. Koşullara göre değişen, süreklilik göstermeyen sonuçlar geçerli neden için yeterli kabul edilmeyebilir. Ayrıca performans ve verimliliğin yükseltilmesine dönük hedeflere ulaşılamaması tek başına geçerli neden olmamalıdır. İşçinin kapasitesi yüksek hedefler için yeterli ise ancak işçi bu hedefler için gereken gayreti göstermiyorsa geçerli neden söz konusu olabilir. (Yargıtay 9. H.D'nin 08.04.2008 gün ve 2007127829Esas, 2008/7831 Karar sayılı ilamı)

- **SAMSUN BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ 7. HUKUK DAİRESİ**
- **2020/1299 esas 2020/1517 karar 06.10.2020 tarih**
- Diğer taraftan, **performans değerlendirilmesinde objektif olabilmek ve geçerli nedeni kabul edebilmek için, performans değerlendirme kriterleri önceden saptanmalı, işçiye tebliğ edilmeli, işin gerektirdiği bilgi, beceri, deneyim gibi yetkinlikler, işyerine uygun davranışlar ve çalışandan gerçekleştirmesi beklenen iş ve kişisel gelişim hedeflerinde bu kriterler esas** alınmalıdır. Bir başka anlatımla, çalışanın niteliği, davranışları ve sonuçta ulaştığı hedef önemli olmaktadır. **Bu kriterler çalışanın görev tanımına, verimine, işverenin kurumsal ilkelerine, uyulması gereken işyeri kurallarına uygun olarak objektif ve somut olarak ortaya konmalı ve buna yönelik performans değerlendirme formları hazırlanmalıdır. İşyerine özgü çalışanların performansının değerlendirileceği, Performans Değerlendirme Sistemi geliştirilmeli ve uygulanmalıdır**(Yargıtay 9. H.D'nin 24.09.2007 gün ve 2007/13994 Esas, 2007/27720 Karar sayılı ilamı)

- **SAMSUN BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ 7. HUKUK DAİRESİ**
- **2020/1299 esas 2020/1517 karar 06.10.2020 tarih**

- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesi uyarınca, mahkemece feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işçinin başvurusu üzerine işveren tarafından bir ay içinde işe başlatılmaz ise, işçiye ödenmek üzere **en az 4, an çok 8 aylık ücreti tutarında tazminatın belirlenmesi gerekir**. **Yargıtayımızın yerleşik uygulaması gereği, iş güvencesi niteliğindeki bu tazminat işçinin kıdemi, fesih sebebi gibi olgular dikkate alınarak belirlenmelidir. Maddenin alt ve üst sınırları aşılamaz**. Üst sınırın aşılmasının tek istisnası 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 31. maddesindeki sendikal nedenle yapılan fesihlerdir. Bu maddede **sendikal neden halinde işe başlatmama tazminatının işçinin en az bir yıllık ücreti tutarında belirleneceği açıklanmıştır**. Dairemizin uygulaması bu yöndedir. Yargıtayımız ve giderek Dairemizce yıllık ücretli izinle ilgili 53. maddedeki kıdem sürelerini dikkate alarak **6 ay ile 5 yıl arasında kıdemi olan işçi için 4**, **5 yıl ile 15 yıl arasında kıdemi olan işçi için 5**, **15 yıldan fazla kıdemi olan işçi için 6 aylık ücreti tutarında işe başlatmama tazminatın belirlenmesini öngörmekte**, fesih sebebine göre bu miktarlarda azami sınır 8 aya kadar da çıkmaktadır. **İşletme gerekleri ile fesihte emeklilik nedeninin gösterilmesi ve davacının emekliliğe hak kazanması halinde işe başlatmama tazminatı alt sınırdan belirlenmektedi**r.

- **SAMSUN BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ 7. HUKUK DAİRESİ**
- **2020/1299 esas 2020/1517 karar 06.10.2020 tarih**

- Dosya içeriğine göre somut uyuşmazlıkta davacı işçinin davalıya ait işyerinde 15 yıldan fazla çalıştığı, davalı işverence gerçekleştirilen feshin geçerli nedene dayanmadığı anlaşıldığından feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesi isabetlidir. Ancak davacı işçinin kıdemine ve fesih nedenine göre mahkemece işe başlatmama tazminatının davacının 6 aylık ücreti tutarında belirlenmesi gerekirken 7 aylık ücreti oranında belirlenmesi isabetsizdir.

- **DİYARBAKIR BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ 8. HUKUK DAİRESİ**
- **2019/88 E- 2019/92 K 27.12.2019 tarih**

- Davacının davalı işverene ait işyerindeki kıdemi ve fesih nedeni dikkate alınarak dava 01.01.2018 tarihinden sonra açılmış olduğundan yasal düzenleme gereği işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süre ücreti mahkememizce resen hesaplanmıştır.

- İşe Başlatmama Tazminatı :
- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesi uyarınca, mahkemece feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işçinin başvurusu üzerine işveren tarafından bir ay içinde işe başlatılmaz ise, işçiye ödenmek üzere en az 4, en çok 8 aylık ücreti tutarında tazminatın belirlenmesi gerekir. İş güvencesi niteliğindeki bu tazminat işçinin kıdemi, fesih sebebi gibi olgular dikkate alınarak belirlenmelidir. Yerleşmiş Yargıtay uygulaması gereği yıllık ücretli izinle ilgili 53. maddedeki kıdem sürelerini dikkate alarak **6 ay ile 5 yıl arasında kıdemi olan işçi için 4, 5 yıl ile 15 yıl arasında kıdemi olan işçi için 5, 15 yıldan fazla kıdemi olan işçi için 6 aylık ücreti tutarında işe başlatmama tazminatının belirlenmesini öngörülmekte olup fesih sebebine göre bu miktarlarda azami sınır 8 aya kadar da çıkmaktadır**. Somut olayda, davacının kıdem süresi ve fesih sebebine göre işe başlatmama tazminatı takdiren 4 ay olarak belirlenmiştir.

- **DİYARBAKIR BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ 8. HUKUK DAİRESİ**
- **2019/88 E- 2019/92 K 27.12.2019 tarih**
- 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu 12. maddesi ile 4857 sayılı Kanunun 21. maddesine eklenen fıkra ile; davalı tarafından gerçekleştirilen feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesi halinde **işe başlatmama tazminatı ve 4 aya kadar boşta geçen süre ücretinin davacının dava tarihindeki ücretinin esas alınarak parasal olarak belirleneceğinin düzenlendiği, işe başlatmama tazminatı çıplak ücret üzerinden hesaplanacağından, hesaba esas ücretin tespitinde, ücret dışında sağlanan sosyal yardım ve benzeri ödemelerin dikkate alınmayacağı gözetilerek yapılan hesaplamada**;

- **DİYARBAKIR BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ 8. HUKUK DAİRESİ**
- **2019/88 E- 2019/92 K 27.12.2019 tarih**
- **Geçersiz sayılan fesih tarihinden sonra boşta geçen en çok dört aylık sürede işçinin çalışması devam ediyormuş gibi ücret ve diğer hakların belirlenmesi gerektiği, 4 aya kadar boşta geçen süre ücreti ve diğer haklar kavramına ikramiye, gıda yardımı, yol yardımı, yakacak yardımı, servis gibi parasal hakların dahil olduğu, söz konusu hesaplamaların işçinin belirtilen dönemde işyerinde çalışıyormuş gibi yapılması ve para ile ölçülebilen tüm değerlerin dikkate alınması gerektiği**, bununla birlikte işçinin ancak fiili çalışması ile ortaya çıkabilecek olan fazla çalışma ücreti, hafta tatili ile bayram ve genel tatil günlerinde çalışma karşılığı ücret ile satışa bağlı prim gibi ödemelerin, en çok dört aya kadar boşta geçen süre içinde ödenmesi gereken diğer haklar kavramında değerlendirilmesinin mümkün olmadığı, buna göre dosya kapsamından davacının çalıştığı süre boyunca düzenli ve aylık ücretine ek olarak herhangi bir ek ödemenin alınıp alınmadığı ve miktarı net olarak ispat edilemediğinden maaş haricinde ek ödemenin olmadığı kabul edilerek yapılan hesaplamada;….

- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesi uyarınca, mahkemece feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işçinin başvurusu üzerine işveren tarafından bir ay içinde işe başlatılmaz ise işçiye ödenmek üzere en az 4, en çok 8 aylık ücreti tutarında tazminatın belirlenmesi gerekir. İlgili maddenin son fıkrası uyarınca bu süreler sözleşme ile değiştirilemez, aksine eksilten veya arttıran hükümler geçersizdir.

İŞE İADE DAVALARI

AV.ARB.ELİF ÖZDEMİR