



**BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ VE İNSAN KAYNAKLARI BİLİM DALI**

**İŞ GÜVENCESİ VE YARGITAY KARARLARI IŞIĞINDA İŞE
İADE DAVALARININ İNCELENMESİ**

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

Özgenur DAŞDEMİR

BURSA - 2023



**BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ VE İNSAN KAYNAKLARI BİLİM DALI**

**İŞ GÜVENCESİ VE YARGITAY KARARLARI IŞIĞINDA İŞE
İADE DAVALARININ İNCELENMESİ**

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

Özgenur DAŞDEMİR

**Danışman:
Prof. Dr. İlknur KILKIŞ**

BURSA – 2023

ÖZET

Yazar Adı ve Soyadı : Özgenur Daşdemir
Üniversite : Bursa Uludağ Üniversitesi
Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Bilim Dalı : Çalışma Psikolojisi ve İnsan Kaynakları
Tezin Niteliği : Yüksek Lisans Tezi
Sayfa Sayısı : XIV+ 73
Mezuniyet Tarihi : / / 2023
Tez Danışmanı : Prof. Dr. İlkur KILKIŞ

İŞ GÜVENCESİ VE YARGITAY KARARLARI IŞIĞINDA İŞE İADE DAVALARININ İNCELENMESİ

Bu çalışmada, günümüz ekonomisi ve şartları doğrultusunda her geçen gün çalışan bireyler için önemini arttıran iş güvencesi konusu ele alınmıştır. İlk olarak iş güvencesi kavramının genel çerçevesi incelenmiş, tanımı yapılmış, tarihsel sürecine yer verilmiş ve sosyo-ekonomik faydaları ile sosyal taraflara katmış olduğu menfaatlere değinilmiştir.

4857 Sayılı İş Kanunu (Md. 18 ve devamı) çalışanların işlerini güvence altına alarak, çalışanlara iş güvencesi sağlamayı amaçlamıştır. İş güvencesi sağlamak amacıyla kanun koyucunun, iş güvencesi hükmünden yararlanmak için gerekli koşulları uygulamadan örneklerle açıklanmıştır. Çalışmanın devamında, iş güvencesi kapsamındaki işçinin, iş sözleşmesini feshetmek isteyen işverenin, geçerli nedenlerinden bahsedilmiştir.

İkinci bölümde ise iş güvencesi kapsamında olduğunu ve iş sözleşmesinin haksız nedenle feshedildiğini düşünen çalışanların işe iade süreci ve bazı Yargıtay kararları ile dava dosyaları sonucunda, feshin geçersizliği kararı ile çalışanın işe iade talebinin

onanması veya feshin geçerliliği kararı ile çalışanın işe iade talebinin reddedilmesi incelenmiştir.

Araştırmadaki veriler belge üzerinde tarama analiz yöntemi kullanılarak, uygulamadaki 197 adet Yargıtay kararının incelemesi ile elde edilmiştir. Araştırmaya dahil edilen davalarda; feshin geçerliliği kararı ile çalışanların işe iade talebinin reddedilmesiyle sonuçlanan davaların, feshin geçersizliği kararı ile çalışanın işe iade talebinin onanmasıyla sonuçlanan davalardan daha az olduğuna ve işe iade olmasına yargı organlarınca karar verilmesine rağmen, işe başlatılmayan ve gerekli tazminleri ödenmeyen veya işe başlatılmasında samimiyet yoksunluğu ile tekrar dava yoluna giden çalışanların oldukça fazla olduğu verisine ulaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler: 4857 Sayılı İş Kanunu, İş Güvencesi, İşe İade Davaları, Geçersiz Fesih

ABSTRACT

Name and Surname : Özgenur DAŞDEMİR
University : Bursa Uludağ University
Institution : Social Science Institution
Field : Labour Economics and Industrial Relations
Branch : Labour Psychology and Human Resources
Degree Awarded : Master
Page Number : XIV+ 73
Degree Date : / / 2023
Supervisor : Prof.Dr.İlknur Kılıkış

INVESTIGATION OF REEMPLOYMENT LAWSUIT IN THE LIGHT OF SUPREME COURT DECISIONS AND JOB SECURITY

In this study, the issue of job security, which increases its importance for individuals working every day in line with today's economy and conditions, has been discussed. First of all, the conceptual framework of the concept of job security was examined, its definition was made, its historical process was mentioned and the socio-economic benefits and the benefits it has contributed to the social parties were mentioned.

Labor Law No. 4857 (Art. 18 et seq.) aimed to provide job security to employees by securing the jobs of employees. In order to provide job security, it is explained with examples without applying the necessary conditions for the legislator to take advantage of the job security provision. In the continuation of the study, the valid reasons of the employer who wants to terminate the employment contract of the employee covered by the job guarantee were mentioned.

In the second part, the process of returning employees to work who believe that they are covered by job security and that the employment contract has been terminated invalid, and as a result of some Supreme Court decisions and case files, the approval of

the employee's request for reinstatement with a decision on invalidity of termination, or the rejection of the employee's request for reinstatement with a decision on validity of termination, was examined.

The data in the research were obtained by using the scanning analysis method on the document and by reviewing 197 Court of Cassation decisions in practice. In the cases included in the research; although the judicial bodies decided that the cases resulting in the rejection of the employee's request for reinstatement by the decision on the validity of the termination were less than the cases resulting in the approval of the employee's request for reinstatement by the decision on the invalidity of the termination, and the return to work was decided by the judicial bodies, it was found that there were quite a lot of employees who were not started and did not pay the necessary compensation or who went back to litigation with lack of sincerity when starting work.

Keywords: Labor Law numbered 4857, Job Security, Reemployment Lawsuit, Illegal Abolition

ÖNSÖZ

Tez çalışmam süresince, engin bilgileriyle beni teşvik edip her türlü desteği sağlayan, saygıdeğer hocam Sayın Prof. Dr. İlknur KILKIŞ' a sonsuz teşekkürlerimi bir borç bilirim.

Yüksek lisans öğrenimim süresince her daim kalben yanımda olan, bana kucak açan ve varlıklarıyla beni motive eden annem, babam ve kardeşlerim başta olmak üzere; Bu süreçte emeği geçen bütün saygıdeğer hocalarıma ve arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Özgenur DAŞDEMİR

İÇİNDEKİLER

ÖZET	vi
ABSTRACT	viii
ÖNSÖZ	x
İÇİNDEKİLER.....	xi
TABLOLAR	xiii
KISALTMALAR	xiv
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	3
İŞ HUKUKU BAĞLAMINDA İŞ GÜVENCESİ	3
1.1. İŞ GÜVENCESİ KAVRAMI	3
1.2. İŞ GÜVENCESİNİN ORTAYA ÇIKIŞI VE ULUSLARARASI KAYNAKLARI	7
1.3. İŞ GÜVENCESİ HÜKÜMLERİNİN SOSYO-EKONOMİK HAYATA ETKİSİ	11
1.4. İŞ GÜVENCESİNİN SOSYAL TARAFLARIN MENFAATİ BAKIMINDAN ÖNEMİ	15
1.5. İŞ GÜVENCESİ HÜKÜMLERİNDEN YARARLANMAK İÇİN GEREKLİ KOŞULLAR: İŞ GÜVENCESİNİN KAPSAMI	19
1.5.1. İŞ KANUNU KAPSAMINDA ÇALIŞMA	20
1.5.2. BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞME İLE ÇALIŞMA	20
1.5.3. İŞ YERİNDE OTUZ VEYA DAHA FAZLA İŞÇİNİN ÇALIŞTIRILMASI	21
1.5.4. ÇALIŞANIN EN AZ ALTI AY KIDEMİNİN OLMASI.....	26
1.5.5. İŞVEREN VEKİLİ DURUMUNDA OLMAMAK	29
1.5.6. İŞVERENCE FESİH.....	30
1.6. İŞ GÜVENCESİ DÜZENLEMELERİ KAPSAMINDA GEÇERLİ FESİHTE İLERİ SÜRÜLEN GEÇERLİ NEDENLER	30
1.6.1. İŞÇİDEN KAYNAKLANAN GEÇERLİ NEDENLER	32
1.6.1.1. İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Geçerli Nedenler	32
1.6.1.2. İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Geçerli Nedenler	34
1.6.2. İŞLETMENİN, İŞYERİNİN VEYA İŞİN GEREKLERİNDEN KAYNAKLANAN GEÇERLİ NEDENLER	35
İKİNCİ BÖLÜM	38
İŞE İADE DAVA SÜRECİ VE YARGITAY KARARLARI İŞİĞİNDA BİR DEĞERLENDİRME	38
2.1. GEÇERSİZ FESİH VE İŞE İADE YARGILAMASI.....	38
2.2. İŞE İADE DAVASINDA ZORUNLU ARABULUCULUK	39
2.2.1. ARABULUCULUK SÜRECİNDE ANLAŞMAYA VARILMASI.....	41
2.2.2. ARABULUCULUK SÜRECİNDE ANLAŞMAYA VARILMAMASI.....	42

2.3. İŞE İADE DAVASINDA YARGI KARARI	42
2.3.1. YARGI ORGANININ FESHİN GEÇERLİ OLDUĞU SONUCUNA ULAŞMASI	43
2.3.2. YARGI ORGANININ FESHİN GEÇERSİZ OLDUĞU SONUCUNA ULAŞMASI	44
3.3.2.1. <i>İşçinin İşverene Başvurusu ve Samimiyeti:</i>	44
3.3.2.2. <i>İşverenin İşçiyi Daveti ile İşe Başlatması ve Samimiyeti</i>	47
2.4. YARGITAY UYGULAMALARI	49
2.4.1. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	49
2.4.4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI.....	52
SONUÇ	61
KAYNAKÇA	66



TABLÖLAR

Tablo 1: Araştırma Verileri	59
--	----



KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
Ark.	Arkadaşları
B.	Baskı
C.	Cilt
ed.	Editör
HD	Hukuk Dairesi
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
İK	İnsan Kaynakları
İş K.	İş Kanunu
K.	Karar
md	Madde
Örn.	Örneğin
RG	Resmi Gazete
STİSK	Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
UDHR	İnsan Hakları Evrensel Bildirisi
vb.	Ve Benzeri
vd.	Ve Diğer
WHO	Dünya Sağlık Örgütü

GİRİŞ

Sanayi devrimiyle, toplumsal hayatta köklü bir değişime gidilmiştir. Bu köklü değişimin başında ise fabrikaların ortaya çıkması ile işçi sınıfının doğması gelmektedir. İşçiler bu dönemde bir nevi köle olarak görünen taraf iken, işverenler tek söz sahibi, kural koyucu tarafı oluşturur. Devlet ise bu ilişkiye müdahil olmayan, pasif taraftır. Bu durum da işçi-işveren arasında eşitsizliğe yol açmıştır. İşçilerin, bu duruma sesiz kalmayıp tepki göstermeye başlaması, devletin işçiyi korumak adına hukuki ve ekonomik girişimlerde bulunmasını zorunlu kılmıştır ve sonuç olarak iş hukuku doğmuştur. Bu bağlamda çalışmanın birinci bölümünde, iş güvencesi kavramı ele alınmıştır.

İş güvencesi kavramı literatürde hukuki, iktisadi ve psikolojik açıdan ele alınmaktadır. İş güvencesinin, sosyo-ekonomik hayata birçok etkisi vardır. İş güvencesinin, sosyal tarafları olan; işçi, işveren ve toplum açısından tarafların menfaatlerine etkisi söz konusudur. Hukuk literatüründe iş güvencesi, işin sürekliliğini sağlamak amacıyla getirilen yasaları içermektedir. Çalışma hakkının uygulamada değer kazanması için, işçilerin uygun bir işe yerleştirilmeleri yeterli olmayıp; yasal yükümlülüklerini yerine getirdikleri sürece, haklı bir gerekçe olmadan işlerini ve istihdam güvencelerini kaybetme risklerinin engellenmesi için gerekli olan iş güvencesinin sağlanması önemlidir.

İş güvencesi hükümlerinin temel amaçlarının başında işin sürekliliğini sağlamak vardır. Bu sürekliliğin sağlanması amacıyla 4857 sayılı İş Kanunu'nca (Md. 18 ve devamı) düzenlenen maddeler bulunmaktadır. Bu maddeler gereğince, iş güvencesi kapsamına giren işçiler ve bu işçilerin geçerli neden veya haklı neden olmadan iş akdinin feshedilmesi ve bunun sonucunda işverene yaptırımları, işçinin işe iade talebi ile dava açma usulü, işe iade sürecinin hükümleri yer almaktadır. Çalışmada güçlü taraf olarak nitelendirebileceğimiz işverene karşı, işçinin iş güvencesinin korunmasına dayalı maddeler incelenmiş, iş güvencesi hükmünden yararlanma şartlarından bahsedilmiştir. İş güvencesi kapsamında çalışan işçilerin, işverenlerin haksız feshine karşı uygulamadaki örneklerine yer verilmiştir. Aynı zamanda çalışmanın devamında iş güvencesi kapsamındaki işçilerin, iş akdini feshetmek isteyen işverenin; yazılı, açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorunda olduğu geçerli nedenlerden bahsedilmiştir.

İkinci bölümde ise iş güvencesi kapsamında olan ve iş sözleşmeleri feshedilen çalışanların, haksız ve geçersiz bir şekilde iş sözleşmelerinin feshedildiği düşüncesiyle açtıkları işe iade davalarının süreci ele alınmıştır. İşe iadenin ilk basamağı olan zorunlu arabuluculuk, zorunlu arabuluculuk ile anlaşmaya varılması veya varılmaması hâlinde oluşacak sonuçlar ele

alınmış; zorunlu arabuluculuk ile anlaşmaya varılmaması hâlinde özel hakeme veya yargı yoluna başvurma şartlarına yer verilmiştir. Yargı yoluna başvurulması hâlinde, feshin geçerli sayılması ile işe iade istemli davanın reddedilmesi veya feshin geçersizliği ile işe iade davasının onanması durumunda oluşacak sonuçlar ele alınmış; işe iade ile sonuçlanan davalarda işçinin işverene başvurusu ve samimiyeti, işverenin işçiye daveti ile başlatması ve samimiyetine yer verilmiştir.

Çalışmanın devamında 197 adet Yargıtay kararı, belge üzerinde tarama analiz yöntemi kullanılarak incelenmiştir. Dava dosyaları sonucunda, feshin geçersizliği kararı ile çalışanın işe iade talebinin onanması veya feshin geçerliliği kararı ile çalışanın işe iade talebinin reddedilmesi incelenmiştir. İncelenen davalarda; feshin geçerliliği kararı ile çalışanların işe iade talebinin reddedilmesiyle sonuçlanan davaların, feshin geçersizliği kararı ile çalışanın işe iade talebinin onanmasıyla sonuçlanan davalardan daha az olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca araştırmadaki dava dosyaların yarısından fazlası, işe iade olmasına yargı organlarınca karar verilmesine rağmen, işe başlatılmayan ve gerekli tazminleri ödenmeyen veya işe başlatılmasında samimiyet yoksunluğu ile tekrar dava yoluna giden çalışanların açmış olduğu davalar olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ HUKUKU BAĞLAMINDA İŞ GÜVENCESİ

Çalışma hakkı ve çalışma hakkının korunması terimleri, iş güvencesi kavramı üzerinde anlamlı olmakla beraber işverenin istediği zamanda, istediği yerde bir haklı neden göstermeksizin çalışanlarını işinden yoksun bırakması durumu; insan hakkına ihlal ve hukuka aykırılık olarak değerlendirilmektedir.

Fesih, gerek işveren gerekse işçi tarafından sözleşmenin diğer tarafına yöneltilen tek taraflı irade beyanıdır. Bu yönü ile konu işveren karşısında güçsüz olarak nitelendirilebileceğimiz işçinin korunması amacı ile iş güvencesi kurumu getirilmiştir. İş güvencesinden amaçlanan işverenin keyfi fesihlerine karşı işçinin korunmasıdır. (Ertekin, 2017: 1).

1.1. İş Güvencesi Kavramı

Hukuk literatürü açısından iş güvencesizliği kavramı yerine genellikle çalışma hakkının korunmasını ifade eden iş güvencesi kavramı kullanılmaktadır. Buna göre çalışma hakkının değer kazanması için çalışanların uygun bir işe yerleştirilmeleri yeterli değildir; kurallara uygun olarak çalıştıklarında, işlerini kolaylıkla kaybetmelerini engelleyip, çalışanların iş güvencesinin sağlanması gerekmektedir (Seçer, 2007: 166).

Literatürde iş güvencesi işçinin, çalışma hakkının korunması olarak ifade edilir. Bu iş güvencesinin temel çıkış noktası ise kendisinin ve ailesinin geçimini sağlayan çalışanın, haklı bir neden sunulmaksızın; çalışma hakkının elinden alınması durumunu engellemek, işverenlerin haksız tasarruflarına karşı çalışanın işinin güvence altına alınmasını sağlamaktır. İş güvencesi, işçi ve işveren arasındaki hizmet sözleşmesine devamlılık kazandırır ve koruyucu yönü ağır basmakta olan normatif düzenlemeleri içerir (Kaya, 2001: 3).

İş hukuku normlarının temel amacı, çalışan bireylerin tek geçim kaynağı olan işlerini kaybetme korkusunu ortadan kaldırmaktır. İş hukuku çalışanın gelecek kaygısını giderme yönünde çaba sarf eder. Çalışma yaşamında çalışanın bir işte bulunuyor olması yeterli olmayıp, çalışma şartları uygunluk sağlıyorsa, işini kaybetmesinin önlenmesi zorunluluğu vardır (Demir, 1999: 1).

İş güvencesi kavramını daha iyi anlamak için, öncelikle güvence teriminin anlamına bakacak olursak.

Güvence, risk veya tehlikeden yoksunluk yani korkudan kuşku ve kaygıdan muaflık olarak tanımlanır (Seçer, 2007: 157). Öyle ki Maslow' un ihtiyaçlar hiyerarşisine baktığımızda; yedi basamaklı hiyerarşinin, ilk basamakta olan ‘‘fizyolojik ihtiyaçlardan (temel ihtiyaçlar)’’ sonra, ikinci basamağında ‘‘güvenlik ihtiyacı’’ vardır. Burada bahsedilen güvenlik kişinin hem fiziksel hem de psikolojik güvenliğinin olmasıdır. Güvenlik ihtiyacı kişinin çevresinde olup bitenleri tahmin edebildiği, güvenli çevrede olma isteğidir (Keser vd. , 2016: 189). Kişinin iş güvencesi de bu ihtiyacın unsuru olacaktır.

Bauman (1996) güvende olmayı üç öge ile açıklamaktadır; ilk olarak güvenlik; ikinci olarak kesinlik; sonuncu olarak emniyet demiştir. Bu üç ögeli güvencenin azalması hatta yok olması, kişinin benliğindeki yeteneğine olan inancının kaybolmasını doğuracaktır. Bunun sonucunda kişi kapasitenin harekete geçmesini düşürüp, güçsüz kalacaktır (Mc Laren, 2011: 18).

Standing ise güvenceyi ilk olarak ‘korku, kaygı ve endişeden uzak olma’ , ikinci olarak ‘belirli bir durumu koruma’ , üçüncü olarak ‘kuşkudan uzak olma, emniyette olma hissi’ ve son olarak ‘güvenli durumda istikrar’ olarak tanımlamaktadır (Standing, 2002: 442). Standing aynı zamanda çalışma hayatıyla alakalı yedi güvence türünden bahseder. Bunlar; işgücü piyasası güvencesi, iş güvencesi, iş güvenliği, istihdam güvencesi, vasıf kazanma güvencesi, gelir güvencesi ve temsil güvencesidir (Standing, 1997: 9).

İşgücü piyasası güvencesi: Piyasada iş olanaklarının ve istihdamın yeterli düzeyde olmasıdır. Yeterli istihdam ve iş olanaklarının bulunmadığı ülkelerde işçiler için işlerinin değeri daha yüksek olacaktır. Bu güvence biçimi iş güvencesizliği ile alakalı araştırmalarda mevcut işe bağımlılık ve iş gücü piyasası özellikleri şeklinde bir değişken olarak kullanılmaktadır (Seçer, 2007: 158; Standing, 2002: 442).

İş Güvencesi: İnsanların uygun mevkii elde etmesi, bu mevkiinin devamlılığı ve mesleklerini veya mevkilerini sürdürmesini sağlayan kurumlar, düzenlemeler, uygulamaların var olmasıdır. İş güvencesi, işçinin vasıf ve niteliğine uygun biçimde istihdamda olma güvencesidir (Standing, 2002: 442).

İş Güvenliği: Güvenli ve sağlıklı çalışmaya ilişkin düzenlemeler, çalışma sürelerindeki kısıtlamalar, kadınlar için gece çalışmasındaki kısıtlamalar gibi pek çok koruyucu düzenleme ile iş kazaları ve hastalıklara karşı korunma sağlanmasıdır (Standing, 2002: 442).

İstihdam Güvencesi: Literatürde istihdam güvencesi haksız keyfi nedenlerle işten çıkarmalara karşı korunma olarak tanımlanır. Ülkemizde ise istihdam güvencesi yerine iş güvencesi kavramı kullanıldığı görülmektedir. İLO tanımına göre “istihdam güvencesi çalışanların hem keyfi hem ani işten çıkarmalara karşı korunması hem de uzun süreli iş akdi yapma ve rastlantısallıktan kaçınan istihdam ilişkilerine sahip olma” anlamına gelmektedir (Seçer, 2007: 158). Ülkemizdeki 4857 sayılı İş Kanunundaki (18. madde vd.) kimi düzenlemeler, çalışan bireylerin, işverence hem keyfi hem ani işten çıkarmaya karşı korunması amacıyla düzenlenen kanun hükümlerini içermektedir.

Vasıf Kazanma Güvencesi: Çıraklık, vasıf kazanmada bir fırsat olarak karşımıza çıkmaktadır. Bilgi toplumunda standart, tek bir meslek, tek bir iş yoktur. Sürekli kendini yenileyen insanlar, sürekli olarak yeni bir iş ve yeni bir çalışma alanı ile kendini geliştirir. Burada ömür boyu öğrenme söz konusudur. Bu durumda bilgi toplumunda vasıf kazanma oldukça önemli bir güvence çeşididir (Seçer, 2007: 160).

Gelir Güvencesi: Asgari ücretler, ücretleri endeksleme, kapsamlı bir sosyal güvenlik vb. yöntemler aracılığı ile geliri güvence altına almaktır. Burada gelir güvencesi devlet düzenlemelerine bağlı olacaktır (Standing, 2002: 442).

Temsil Güvencesi: Grev hakkı ile ekonomik ve politik roller üslenen çalışanların, sendikaları ve örgütleri aracılığıyla, iş gücü piyasasında söz sahibi olmasının korunması anlamına gelmektedir. İstihdam ve temsil güvenceleri yakından ilişkilidir. Sendikal güvencesi olan çalışanlar kendilerini daha güvende hissedeceklerdir (Seçer, 2007: 161).

Standing’ in yaklaşımına göre, iş güvencesi sadece iş süreci ile değil vasıf kazanma, söz hakkına sahip olma gibi uygulamalardan da etkilenmektedir. Bununla birlikte iş gücü piyasası güvencesi, istihdam güvencesi, iş güvenliği ve işçi sendikaları gibi etkenler de iş güvencesinin belirleyicilerinden bazılarını oluşturmaktadır. Özellikle son yıllarda ekonomik yapılanmaların sonucunda bu sayılan yedi güvenlik türünün de arttığı belirtilmektedir. (Seçer, 2007: 161). Çalışanların, istihdamda kendilerini güvende hissetmeleri, sağlıklı bir çalışma hayatı için oldukça önem arz etmektedir. Yapılan hukuki düzenlemeler de çalışanların kendilerini istihdamda güvende hissetmesine yöneliktir ve bahsedilen her bir güvenlik türünün korunması amacını taşımaktadır.

Hukuki olarak iş güvencesi, haksız feshin sonucunda işverene bir yaptırım uygulayan veya feshi geçersiz kılan düzenlemelerdir. İş güvencesi kavramı kısaca ‘çalışma hakkının

korunması' anlamına gelir. Yani işverenin iş akdinin sonlandırılması eylemini keyfi yapması durumunu ortadan kaldırmak olarak tanımlanabilir (Çağlar, 2010: 1).

Çağdaş bir iş hukukunun temel amaçlarından birisi, işçi ile işveren arasında var olan çalışma ilişkisinin devamlılığını sağlamaktır. Burada bahsedilen, çalışanın işini güvence altına almaktır (Çelik vd. ,2019: 485).

Doktrinde iş güvencesi terimi, kapsam bakımından geniş ve dar anlamda tanımlanmıştır.

İş güvencesi kavramı çalışma hayatında, yaşamsal öneme sahip konuların başında gelmektedir. Kavram olarak, bireyin işe girme konusunda sahip olduğu garantiyi ve bununla birlikte işe girdikten sonra da iş koşullarının işverence keyfi olarak değiştirilmesini önleyecek mekanizma ile onun iş sözleşmesinin işverence keyfi şekilde feshine karşı getirilen güvenceyi bir başka deyişle bir güvenceler yumağını anlatmaktadır. Bu yumaklar zinciri geniş anlamda iş güvencesidir (Akyiğit, 2008).

Geniş anlamdaki iş güvencesi, işveren feshinin yasal mevzuat çerçevesinde sınırlandırılması ve feshin çalışan üzerinde oluşturacağı olumsuz sonuçları azaltmak için alınmış bütün önlemler (fesih nedeni aranması, ihbar süreleri vs.) anlamına gelmektedir (Ağır, 2006: 4). İş sözleşmesinin feshi açısından getirilmiş olan bütün yasal sınırlamaları, yasakları ve feshin sonuçlarını hafifleten önlemleri kapsamaktadır. Diğer bir ifadeyle iş akdinin feshi sonucunda işçinin üzerinde olumsuz etki yaratacak olan sosyal ve ekonomik sonuçların belirli bir ölçüde dahi olsa azaltılmasını amaçlayan önlemler, geniş anlamda iş güvencesinin amaçları arasında yer alır. Bu bağlamda işverenin fesih hakkını sınırlandıran sözleşme hükümleri ve kanuni düzenlemeler; bildirim süreleri; hastalık, doğum izni, grev gibi belirli olayların varlığı halinde iş sözleşmesinin askıya alındığının kabul edilmesi; bazı işçilerle iş sözleşmesi yapma zorunluluğunun düzenlenmesi ve bazı durumlarda fesih yasakları sayılabilir (Makas, 2003:101). Kısaca geniş anlamda iş güvencesi iş sözleşmesinin akdinin feshini engelleyen veya geciktiren bütün önlemleri içermektedir.

Dar anlamda iş güvencesi; sadece feshi engelleyen önlemleri kapsar. Dar anlamda iş güvencesi kavramı ile amaçlanan, iş sözleşmesinin işverence haklı bir sebebe dayandırmadan keyfi bir şekilde sona erdirmesinin engellenmesi ve böylece iş ilişkisinin mümkün olduğu ölçülerde devamlılığının sağlanmasıdır. Araştırmacılar iş güvencesini dar kapsamda değerlendirmenin daha doğru olduğunu belirtmektedir. Çünkü feshi geciktirecek bildirim öneli ve benzeri düzenlemeler esasen bir iş güvencesi sağlamak yerine, feshin işçi üzerindeki ekonomik ve sosyal etkilerini geciktirmekte veya hafifletmektedir (Makas, 2003: 102).

Dar anlamda iş güvencesi, geçerli bir nedene dayandırılmayan feshe karşı bir önlem niteliği taşımakta, iş sözleşmesi feshinin keyfi olarak gerçekleşmesini önlemekte ve iş ilişkisinin devamlılığını sağlamayı amaçlamaktadır. Avrupa ülkelerinde 1970’lerde sonra iş güvencesi tartışmalarının dar anlamda iş güvencesi üzerinde yoğunlaştığı gözlenmektedir. ILO’nun 158 sayılı sözleşmesinde bahsedilen iş sözleşmesine son vermenin temelinde dar anlamda iş güvencesi yatmaktadır(Kar, 2011: 22).

Çalışmanın temelini de oluşturan İş Kanunu’nun 18. madde ve devamındaki hükümleri(md.19-20 ve 21) “dar anlamda iş güvencesi” kapsamındadır. İlgili kanun maddelerince, işçinin iş sözleşmesinin bildirimli feshedilebilmesi için feshin “geçerli bir nedenin” varlığına dayandırılması gerekmektedir. Böylelikle işveren herhangi bir geçerli nedene dayandırmadan, işçinin iş sözleşmesini keyfi bir şekilde sona erdiremeyecektir.

Bununla birlikte işletmelerin kâr amacı ile kurulması ve çalışanların verimsizliği durumunda kârın düşmesi söz konusu olabileceğinden, işverenler işletmedeki performansı düşük işçiler ile uzun süreli çalışmak istemeyecektir. Kanun bu bağlamda işçinin varlığının işyerinin varlığına bağlı olması nedeniyle işveren tarafını da korumak amacıyla, işverenin işçiyi çıkarmasında bir gerekliliğinin olması durumunda buna olanak sağlamaktadır (Ulucan, 2003: 23).

Çalışma hakkının korunması da diyebileceğimiz iş güvencesi, çalışanın zorunlu olarak istihdamda kalması, iş sözleşmesinin feshinin her koşulda yasak olması anlamına gelmemektedir. Bilakis haklı veya geçerli bir nedene dayandırılarak yapılan feshin yasal olacağı anlamını taşımakta ve çift yönlü bir koruma sağlamaktadır.

Günümüz dünyasında artık iş güvencesi temel bir insan hakkı olarak görülmekte ve İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi (UDHR); Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi (ICESCR); Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmelerinde ifadesini bulmakta ve düzenlenmektedir.

1.2. İş Güvencesinin Ortaya Çıkışı ve Uluslararası Kaynakları

Eski zamanlarda çalışanın iş kavramı sadece nesnel açıdan ele alınırken, günümüz dünyasında sadece nesnel açıdan değil öznel açıdan da ele alınmaktadır. Bir başka deyişle çalışanın kişiliği, statüsü, aile yapısı gibi durumlar da göz önüne alınmaktadır. Geçmişte iş-çalışma kavramı her ne kadar günümüzdeki kadar kapsamlı bir şekilde ele alınmasa da,

ekonomik ve sosyal gelişmelere uygun olarak çalışanın örgütünde yaptığı çalışma üzerinde bir hakkının olduğu kabul edilirdi (Çelik vd. , 2019: 485).

Batı Avrupa'daki iş güvencesi kavramının gelişiminde sanayileşmenin etkisi olmuştur. 1760'larda İngiltere'de başlamış olan ve 1800'lü yıllarda bütün bir Avrupa'yı etkileyen sanayi devrimi, toplumsal hayatta köklü bir değişime yol açmış ve bu köklü değişimlerin başında da çalışma hayatındaki değişimler gelmiştir. Sanayi toplumuyla birlikte çalışma hayatındaki değişim, aile içinde yapılan küçük faaliyetlerden, çok sayıda kişinin çalıştığı fabrikalara kadar tüm işyerlerinde gerçekleşmeye başlamıştır (Zencirkıran, 2019: 24). Makine gücüne dayalı üretim yapan işyerlerinin artışı ile birlikte, bu işyerlerinde çalışanların sayısı da bir o kadar artmış ve bu artışla birlikte işçi sınıfı ortaya çıkmıştır. Söz konusu dönemde işçi sınıfı söz sahibi olmayan ve hiçbir hakkı bulunmayan bir nevi köle gibi görünen tarafken, işverenler ise tek söz sahibi olan, kural koyucu olarak burjuva tarafıdır. Devlet ise işçi-işveren ilişkisine karışmaması gereken, iş ilişkisine dışarıdan müdahale olmadığında dengelerin en iyi seviyede olacağı düşüncesindeki pasif taraftır (Şentürk vd. , 2019).

Bu dönemdeki zorlu, sağlıksız, uzun süreli çalışma koşulları işçilerin ayaklanmasına ve tepki göstermelerine neden olmuştur. Bu durum karşısında artık devlet işçiyi korumak adına hukuki ve ekonomik girişimlerde bulunmak zorunda kalmış ve bunun sonucunda iş hukukunun doğuşunu sağlayan çalışmalar başlamıştır.

19. yüzyılda kapitalist ekonomiyi benimseyen Batı Avrupa ülkeleri, işçi işveren arasındaki dengesizliği gidermede iki aşamalı yol izlemiştir. Öncelikle devletin çıkardığı mevzuatlar ile temel çerçeve çizilmiş, daha sonra işçilerin sendikalaşması ile örgütlü mücadele artmıştır. Sanayinin gelişimi ve işçilerin sayısının artması, iş hukukunun sadece gelişimini sürdürmesini değil aynı zamanda sendikalaşma yasaklarının kaldırılmasını ve işçilerin toplu iş sözleşmesi hakkını kazanmasını da sağlamıştır. Bu gelişmeler sonucunda çalışma koşullarının iyileştirilmesi yoluyla işçilerin haklarını ve aynı zamanda işçinin kişiliğinin de korunmasını içeren çağdaş İş Hukuku doğmuştur (Çelik vd. , 2019: 6).

Bu süreçte devletin ilk olarak iş sözleşmelerinin içeriğine müdahale ettiği, daha sonraki süreçte iş sözleşmesinin yapılması, sürdürülmesi, sona ermesi ve işçilerin feshe karşı korunması alanlarında değişik müdahaleleri söz konusu olmuştur (Ağır, 2006:10).

Haksız feshe karşı işçiyi korumak adına yapılan ilk düzenlemelerden biri, II. Dünya Savaşının ardından Almanya'da yürürlüğe giren (1951) Feshe Karşı Koruma Kanunudur.

ILO'nun 1963 yılında kabul etmiş olduğu, İşveren Tarafından İş İlişkisinin Sona Erdirilmesi Hakkında 119 Sayılı Tavsiye Kararı sonrasında, bu husustaki mevzuat düzenlemeleri Avrupa ülkelerinde hızla artmış; İtalya'da 1966, İngiltere'de 1971 ve Fransa'da 1973 tarihli kanunlarla işçinin feshe karşı korunmasını sağlayıcı düzenlemeler yapılmıştır. (Ekonomi, 1997: 81). Özetle sosyal hukuk devleti anlayışıyla birlikte, feshe karşı korunmayı, işçiyi haksız yere işten çıkarmayı önleyici yasal düzenlemeler yapılmaya ve iş güvencesini sağlamaya yönelik çalışmalar hızlanmıştır.

Ülkemizde ise Batı Avrupa'dakine benzer bir sanayileşme sürecinin yaşanması oldukça geç gerçekleşmiştir. Sanayileşmedeki bu gecikme ülkemizde İş Hukukunun gelişmesini de engellemiştir (Çelik vd. , 2019: 6).

Ülkemizde Tanzimat döneminden önce örf ve adetler, hukuk kurallarının kaynağını oluşturmuştur. Tanzimat döneminde örf ve adetler yerini yazılı kurallara bırakırken, Meşrutiyet döneminde ise belirli bir sisteme dayanmamakla birlikte çalışma hayatındaki bazı sektörlerde çalışma ilişkilerini düzenleyen mevzuatların çıkarılmasına devam edilmiştir. İş Hukuku ile ilgili ilk doğrudan kanun ise Cumhuriyetin ilanından sonra 1924'de "*Hafta Tatili Kanunu*" ve sonrasında 1926 yılında "*Medeni Kanun*" ile "*Borçlar Kanununu*" olmuştur. "*3008 sayılı İş Kanunu*"nun hazırlanması, ekonomik hayata devletin müdahalesini gerekli gören görüşün egemen olduğu döneme denk gelmesi nedeniyle, kanunun özünü ve amacını her şeyden önce toplum yararına uygun çalışma koşullarının düzenlenmesi oluşturmuştur (Çelik vd. , 2019: 10).

1982 yılında ILO Konferansınca kabul edilmiş olan "*Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşme*" nin ülkemizde 1994 yılında 3999 sayılı Kanunla onaylanması üzerine Türkiye tarafından iş güvencesine ilişkin yasal değişikliğe gidilmesi zorunlu hale gelmiştir (Başterzi, 2005: 54). Dönem içinde bazı çalışmalar yapılsa da 2001 yılında Bilim Kurulunca oluşturulan iş güvencesi sağlamaya yönelik yasa taslağı, 2002 yılında 4773 sayılı kanun ile yasalaşmıştır. Bunun sonucunda 1475 sayılı İş Kanununa eklenen bazı maddeler ile işçinin iş sözleşmesinin feshinde geçerli bir neden gösterme zorunluluğu getirilmiştir. Çok kısa bir süre sonra 2003 yılında, 4857 sayılı İş Kanunu çıkarılmış ve iş güvencesine ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir (Çelik vd. , 2019: 487). İlgili hükme göre, fesih bildiriminin yazılı olarak yapılması, iş sözleşmesinin feshinde belirtilen sebebin açık ve kesin bir şekilde belirtilmesi zorunlu tutulmuştur. Fesih geçerli nedene dayandırılması, bir başka deyişle işçinin davranışından veya işçinin yeterliliğinden veya iş yerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli sebepler aranmıştır (Seçer, 2007: 166).

İş güvencesi konusunda uluslararası alanda kaynaklık yapan mevcut düzenlemeler üç grupta ele alınabilir. Bunlar Birleşmiş Milletler (BM), Avrupa Birliği (AB) ve Uluslararası Çalışma Örgütlerince (ILO) alınan kararlar ve çıkarılan sözleşmelerdir (Aktuğ, 2009: 217).

1948 yılında Birleşmiş Milletlerce İnsan Hakları Komisyonunda hazırlanan, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, ilk defa uluslararası düzeyde klasik hakların yanında ekonomik ve sosyal haklara da değinen bir belge olmuştur (Aktuğ, 2010: 55). BM'nin 1948 yılında kabul ettiği ve ülkemizin de 1949 yılında kabul ettiği İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin 23. maddesine; herkesin serbest bir şekilde çalışma, istediği işi seçme, adaletli koşullarda çalışma, işsiz kalmaya karşı korunma ve sendikal faaliyetlerde serbestçe bulunma haklarının olması iş güvencesi bakımından oldukça önemli bir adım olarak kabul edilmektedir (Bilgili, 2005: 3).

Avrupa Birliği, iş güvencesini sağlamaya yönelik çeşitli yönergeler çıkarmıştır. Çalışanın toplu işten çıkarmalara karşı korunması, işverenin ücret ödemesi yapmaması halinde korunması, iş yeri değişiminde işçinin korunması gibi konular AB'nin üzerinde durduğu öncelikler olmuştur (Aktuğ, 2009: 233). Nitekim AB oluşumunun temel taşı olan 25 Mart 1957 tarihli Roma Antlaşmasının 117. maddesi gereğince de üye devletler, işçilerin yaşam ve çalışma şartlarının iyileştirilmesi ve eşitlenmesiyle hükümlü kılınmıştır (Taşkent, 1991:15).

AB'nin, üye devletlerin toplu işten çıkarmaya yönelik düzenlemelerindeki değişiklikler işçiyi toplu işten çıkarmaya karşı korumayı amaçlamıştır. Bu amaçla Bakanlar Konseyi tarafından 1975 yılında, toplu çıkarmanın şartlarını ve yöntemini ortaya koyan, işçiler üzerinde oluşan olumsuz etkileri azaltmaya yönelik yönerge çıkarmışlardır. Yönergeye göre eğer firma toplu işçi çıkarımı yapacaksa bunu iki yolla gerçekleştirebilmektedir: bunlardan ilki işveren temsilcileri ile görüşüp uzlaşmaya gitmek, sınırlandırmak veya alternatif yollara başvurarak işçinin üzerindeki olumsuzlukları hafifletmenin yollarını aramaktır. Bir diğer yöntem ise işverenin aynı bilgileri yetkili idari makama bildirmesi ve yetkili makama bildirilen toplu işçi çıkarmanın, en erken 30 iş günü sonra, hukuki sonuçlarını doğurmasıdır. İdari makam da bu süre zarfında sorun çözümü için alternatif yöntemler geliştirmektedir (Taşkent, 1991: 51).

Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi 2000 yılında Nice Zirvesi'nde onaylanarak yürürlüğe girmiştir ve 30. maddesi iş güvencesi bakımından büyük önem arz etmektedir. Bu maddeyle geçersiz sebeple işten çıkarmaya karşı işçiler açısından korunma sağlanmıştır (Aktuğ, 2009: 241).

1919 yılında, çalışma ve yaşama koşullarını iyileştirmeyi sağlamak amacıyla kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nın, 1981 ve 1982 yılında yapılan konferanslarında özellikle iş güvencesi önemli bir tartışma konusu olmuştur (Kaya vd. , 1995: 52). Başlıca hedefi insana yakışır iş olan ILO'ya 1932 yılında üye olan Türkiye, birçok sözleşmesini kabul etmiştir (Akyiğit, 2008: 49).

1982 yılında Cenevre'de yapılan ILO konferansı ile *‘‘Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında Sözleşme’’* adıyla anılan 158 sayılı sözleşme kabul edilmiştir. Böylece tüm ülkelerce geçerli olan ortak bir standart belirlenmiştir. Sözleşmeye ülkemiz de taraf olmuştur (Sümer, 1997:21). Bu sözleşme ile iş sözleşmesinin haklı ve geçerli bir neden olmadan yapılan feshine karşı işçinin korunması amaçlanmıştır.

1.3. İş Güvencesi Hükümlerinin Sosyo-Ekonomik Hayata Etkisi

İş güvencesine ilişkin düzenlemelerin; çalışan bireylerin işsizliğe neden olacağı bütün maddi ve manevi zararları korumaya yönelik tasarlandığı aşikârdır. Bu yasal düzenlemeler zayıf olan işçinin korunması, işverenin haksız feshinin sınırlandırılması amacı ile geliştirilmiştir. Sosyal devlet ilkesi gereği, çalışanın işine devamlılığını dolayısıyla gelirin sürekliliğini sağlamak en temel amaçtır. İşçi ve işveren arasında sosyal bir denge amacı güdülmüştür. Hukuken en temel amaç, anayasal bir hak olan, çalışma hakkının güvence altına alınmasıdır ve çalışma ilişkisinin mümkün olduğunca sürekliliğini sağlayarak geçersiz ve keyfi feshe karşı iş güvencesizliğinin yarattığı korkuyu işçinin düşüncesinden arındırmaktır (Ertekin, 2017: 1).

İşverenin fesih hakkının yasa ile sınırlandırılması suretiyle ortaya çıkan iş güvencesinin mevcut olduğu bir çalışma ortamı, ekonomiye ve topluma da olumlu katkılar sağlamaktadır (Centel, 2020: 21).

İş güvencesi sadece birey olarak işçinin korunması anlamına gelmez aynı zamanda sosyal barış açısından da büyük öneme sahiptir. İş mevzuatı ne kadar ayrıntılı ve işçiyi koruyucu düzenlemeler getirirse getirsin, işçi geçerli bir neden sunmadan işten çıkartılıyorsa o ülkede toplumsal düzen, sosyal barış sağlanamayacaktır (Taşkent, 1991: 37). Çünkü iş güvencesi, işçinin işverene karşı ekonomik bağımlılığı karşısında sosyal koruma sağlama amacını gerçekleştirmektedir (Aktuğ, 2009: 19).

İşçi- işveren ilişkisinin sağlıklı bir şekilde devam etmesi ve özellikle işçinin geleceğe güvenle bakabilmesi açısından, iş güvencesinin yasal düzenlemelerle sağlanması bir zorunluluktur (Makas, 2003: 102).

İş güvencesinin, olumlu niteliklerini yitirmemesi için bazı ön koşulların gerçekleşmiş olması gerekir. Buna göre öncelikle yargı denetimindeki tikanmaların giderilmiş olması şarttır ve devletin denetim örgütünün etkin kılınması gerekir (Centel, 2020: 21).

Özellikle toplumdaki huzursuzlukları en aza indirme hedefi, sendikal hakların kullanımına işlerlik kazandırma niyeti, hak arama özgürlüğünü somutlaştırma düşüncesi, işletmeler arasındaki haksız rekabeti önleme zorunluluğu gibi gerekçeler iş güvencesi hükümlerini zorunlu kılan sosyo-ekonomik etkenlerdir (Centel, 2020: 22).

İş güvencesi kavramı sosyo-ekonomik anlamda: istihdam, kayıt dışı ekonomi, sermaye hareketleri, ulusal ve uluslararası rekabet açısından “ekonomik” anlamda bir etki doğururken; işletme yönetimi ve endüstri ilişkileri üzerinde de daha çok “sosyal” anlamda bir etki yaratmaktadır.

Günümüz dünyasında gerek kamu gerekse özel sektör işletmelerinde, artarak devam edildiği görünen küçülme, yeniden yapılanma ve örgütsel değişim ile birlikte esnek çalışma düzenlemeleri; iş güvencesizliğini önemle üzerinde durulmasını gerektiren konulardan biri haline getirmiştir. Ekonomik krizler sonucunda kapatılan işyerlerinin sayısının artması, işten çıkarılmaların artması, pek çok işçinin işsiz kalmasına neden olurken pek çoğunun da işsizlik tehlikesi ve iş güvencesizliği ile karşı karşıya kalmasına neden olmuştur. (Çakır, 2007: 117). Çalışma hayatında kaos çıkmasını engellemek adına, Avrupa ülkelerinde güvenceli esnek çalışma modellerine ağırlık verilmeye başlanmıştır. İşini korumak, iş yerinde kalabilmek adına kullanılan iş güvencesi kavramı; istihdamın korunarak, tek bir işverene bağımlı kalmadan çalışmanın güvencesi olarak tanımlanmaya başlanmıştır. İstihdam güvencesi oluşturulmasında, iş gücü piyasası programları vasıtası ile iş arayanlarla birlikte çalışanlar da istihdam edilebilirlikte uyumlaştırılmakta, bu kişilere gelir güvencesi de sağlanmaktadır. Aynı zamanda işsiz kalan bireylerin, yeni bir iş buluncaya kadar geçen sürede, sosyal sigorta ve sosyal yardımlar ile desteklenmesi bu güvence kapsamında değerlendirilmektedir. Ülkemizde de 2014-2023 ulusal istihdam stratejisinde benzer politikalar olduğu görülmektedir (Özcan, 2022: 56).

İş güvencesinin, istihdama etkisi bağlamında kayıt dışı istihdamı artırması, işverenin istihdam aleyhine yönelimleri, aşırı istihdamı önlemesi, istihdamın türleri gibi istihdamın alt başlıklarına da etkisinin bulunması söz konusudur (Makas, 2003: 103).

Kayıt dışı ekonomi, resmi gayrisafi milli hasıla içerisinde yer almayan ve gayrisafi milli hasılaya katkıda bulunmayan tüm ekonomik faaliyetler olarak tanımlanmıştır. Kayıt dışı ekonominin; ekonomik, mali, çalışma hayatından kaynaklanan, sosyolojik, psikolojik ve teknolojik nedenlerle meydana gelebileceği vurgulanmaktadır (Bozkurt vd. , 2015: 75;77). İşverenlerin, mali kurumlardan vergi kaçırmaya yönelik davranışlarının yanı sıra çalışanların iş güvencesinin sağladığı; işe iade imkânı, tazminatlar, sosyal güvenlik gibi haklarından faydalanmaması için de kayıt dışı çalışmaya yönelebilecekleri ifade edilmektedir. Dolayısıyla iş güvencesinin, uygulamada kayıt dışı çalışmanın nedenlerinden biri olarak görünmesi, iş güvencesi hükümlerinin uygulanması konusunda, işçi ve işverenleri bilinçlendirmenin devletin kayıt dışı ekonomi ile etkin mücadelesine yardımcı olacağı vurgulanmaktadır (Özcan, 2022: 30).

İş güvencesinin sermaye hareketlerine etkisine bakıldığında ise, katı bir iş güvencesi koşullarının, yabancı işçilik maliyetinin düşük olduğu ülkelere yönelme ve yerli sermayenin ülke dışına kaçmasına neden olacağına dikkat çekilmektedir (Kaçan, 2009: 54).

İş güvencesinin gerek ulusal gerekse uluslararası düzeyde rekabeti etkileyeceği açıktır. Konuya ulusal düzeyde baktığımızda, çok sayıda işçi çalıştıran işletmelerin özellikle sendikal örgütlenme ile toplu pazarlık konusunda ileri sürdükleri yakınılan konuların başında, az sayıda işçi çalıştıran küçük işletmeler karşısında haksız rekabete maruz kaldıkları gelmektedir. Küçük işletmeler sendikal faaliyetlerin olmaması nedeniyle işçilik maliyetlerini düşürmek suretiyle, büyük işletmelere karşı haksız rekabet oluşturmaktadırlar (Makas, 2003: 102).

Küreselleşme ile birlikte ülkelerin ekonomik gücü uluslararası piyasadaki başarıları ile ölçülmektedir. Uluslararası piyasada başarılı olabilmenin temeli ise, üretim sürecinde işçilik maliyetinin düşürülmesine dayalıdır. Bu amaçla bazı ülkeler verimlilik ilkelerine uyarak bu hedefe ulaşmaya çalışırken, bazı ülkeler daha ucuz işçilik avantajlarından yararlanma yoluna gitmektedir. Bir ülkede işverenler, yüksek ücretli işçileri haklı bir nedene dayandırmadan işten çıkarabilme fırsatına sahip olup, çıkarılan işçilerin yerine asgari ücretle işçi alabiliyorsa, işçilik maliyetleri toplam maliyet içinde düşeceğinden rekabet fırsatları artmaktadır. İşte yasal iş güvencesi sonrasında işverenler, toplu iş sözleşmesi ile bağlandıktan sonra, sadece işçilik maliyetleri nedeni ile işçi çıkarımı yapamayacakları için uluslararası piyasada rekabet güçleri

azalacaktır. Bu durumda gerek ulusal gerekse uluslararası düzeyde emeğin geliri üzerinde oynayarak birim maliyeti düşürmek, diğer deyişle kirli rekabete karşı işverenler korunmalıdır (Makas, 2003: 103).

İş güvencesinin sosyal etkisine baktığımızda, ulusal ve uluslararası etkisinden çok daha fazla işletme içi uygulamaları etkilediği görünmektedir. İş güvencesi işletme yönetimi açısından, insan kaynakları yönetimini ve buna bağlı olarak personel seçim politikaları, eğitim hizmetleri, istihdam türleri, yatırım kararları gibi uygulamaları da doğrudan ve dolaylı olarak etkilemektedir (Kaçan, 2009: 56).

İşletme için verimlilik oldukça önemli bir kavramdır. İş güvencesizliği yaşayan çalışanların, veriminin düşeceği ön görülmeyle birlikte, bu durum işverence istenmeyen bir durum olacaktır. Çalışan verimini artırmak ve örgütüne olan sadakatini artırmak için örgütünden iş güvencesi beklemektedir. (Seçer 2007: 32). Çalışanlar iş güvencesi sağlayan hükümlerin kendine sunduğu hakların bilinciyle, iş güvencesizliği yaşamadan, huzurlu ve motivasyonu yüksek bir şekilde çalışırken; örgüte de bu durum bağlılık ve pozitif katkı olarak yansımaktadır. İdeal bir çalışanın etkin ve verimli çalışması gerektiği beklentisinde, iş güvencesi olan işçileri çalıştırmak işverenler için işletme düzeyinde olumlu sonuçlar doğuracaktır. İşletme yönetiminin bir politika olarak, işyerinde iş güvencesi hükümlerini ayırım gözetmeksizin uygulaması, hem işçi anlamında çalışana baştan huzurlu bir çalışma ortamı sunacağı hem de kurulan sözleşmenin keyfi bir şekilde sonlandırılmayacağı garantisi olarak düşünülebilir (Özcan, 2022: 66).

Endüstri ilişkileri, üretimin olduğu her yerde ortaya çıkan, sosyo-ekonomik çevreye bağlı olarak değişebilen, işçiler ile işverenler arasında yürütülen, merkezinde ücret pazarlığı olan kuramsallaşmış ilkeler bütünüdür. Endüstri ilişkilerinin merkezini işçi, işveren ve devlet oluşturur (Çöpoğlu, 2015: 170).

İnsan kaynakları yönetimi endüstriyel ilişkiler bakımından; işçi sağlığı ve güvenliği, sosyal ilişkiler, sosyal güvenlik, sosyal hizmetler, sendikalarla ilişkiler, toplu iş sözleşmeleri, toplu iş uyuşmazlıkları, grev ve lokavt gibi konularla ilgilenmektedir (Özcan, 2022: 67). İşçiler, sendika özgürlüğü, toplu iş sözleşmesi özerkliği, grev gibi haklarını; ancak iş güvencesi sistemi ile birlikte etkin olarak kullanabilmektedir. Nitekim iş güvencesi kapsamında olan işçi, kanunda iş sözleşmesinin feshi için geçerli neden oluşturmayacak haller başlığı altında işçilere sendika özgürlüğünü sağlayan hükme dayanarak, sendikalara özgürce üye olabilmektedir. Bu noktada

iş güvencesinin gerçek sendikacılığın işleyebilmesi için de büyük önem taşıdığını söylemek yanlış olmayacaktır (Kaçan, 2009: 58).

Görüldüğü gibi iş güvencesi, sadece işçiye istihdam güvencesi sağlamakla kalmamakta, diğer bütün sosyal haklara da işlerlik kazandırmaktadır.

1.4. İş Güvencesinin Sosyal Tarafların Menfaati Bakımından Önemi

İşsiz bir bireyin ekonomik ve psikolojik baskılar altında; çalışma isteğini ve gücünü kaybettiği, yaşayabilmek adına her çareye başvurduğu, bu arada suç işlemekten dahi çekinmeyeceği bilinen bir gerçektir. Bu anlamda bakıldığında işsizlik tehlikesi sadece bireyi ilgilendiren bir sorun değil toplumsal düzeni yakından etkileyen sorun niteliğindedir. Bu gerekçeyle işsizlik tehlikesinin giderilmesi hususunda, iş güvencesinin sağlanmış olması büyük önem taşımaktadır. İş güvencesinin sosyal tarafları olan işçi, işveren ve topluma olumlu etkileri bakımından önemini değerlendirme ihtiyacı söz konusu olmaktadır (Aktuğ, 2009: 20).

İş güvencesi konusu işçi, işveren ve toplumun çıkar amaçları arasındaki aktif ilişkileri çizilecek olan sınırlarla doğrudan ilgilidir. Öncelikle işçinin haklarının korunması hem işçi hem de toplum açısından gerekli görünmektedir fakat işçi ve toplumun çıkarları göz önüne alınarak iş güvencesi sağlanması amaçlanırken, işverenin çıkar ilişkisi yok sayılamaz (Çelik vd. , 2019: 486). Dengenin sağlanması, tarafların korunması önemlidir.

Hukuki anlamda çeşitli getirileri ve sonuçları olan aynı zamanda kanunun bütününe yönelik felsefi bir perspektif sunan iş güvencesi kurumunun sosyal, ekonomik, toplumsal bir takım sonuçları söz konusu olmaktadır (Yıldız, 2021: 16). İş güvencesinin sosyal tarafların menfaatleri bakımından etkisi ele alındığında işçi, işveren ve toplum yönünden sonuçları farklılaşmaktadır.

İşçinin menfaatleri bakımından iş güvencesinin önemi:

İşçinin ve işverenin iş ilişkisinin sürekliliğini amaçlayan, işçinin temel geçim kaynağı olan ücretinden yoksun kalmasını engelleyen ve işveren karşısında güçsüz taraf olarak nitelendirebileceğimiz işçinin, işini güvence altına almayı amaçlayan iş hukukunun, genel anlamda işçinin gelecek kaygısını giderme yönünde çaba sarf etti söylenebilir. (Demir, 1999: 1). Çalışma psikolojisi alanında, çalışanın gelecek kaygısı “iş güvencesizliği” olarak tanımlanmaktadır. Günümüzde iş seçimi yaparken önem verilen faktörlerden birisi de çalışma hayatındaki iş güvencesizliğidir. İş güvencesi kavramının olumsuz boyutu olan iş

güvencesizliği son dönemlerde çalışma hayatında önemli bir risk faktörü olarak ortaya çıkmaktadır (Keser vd. , 2016: 138). İş güvencesizliği kavramı, çalışmakta olan bir bireyin mevcut olan istihdamında bir güvencesizlik/ tehdit algılamasıdır (Keser vd. , 2018: 553).

İş güvencesi; çalışanlara kanun tarafından korunma altına alınmış olan haklarını savunma ve yargıya başvurma olanağı sağlamaktadır. İş güvencesinin olmadığı bir hukuk sisteminde bu haklardan yararlanamayan bireyler, keyfi işten çıkarmalara karşı savunmasız olacaklardır. Dolayısıyla işten çıkarılma korkusu olan bireylerin var olan haklarını araması mümkün olmayacaktır. İş hukuku, çalışan bireylerin iş ilişkisinde korunması amacıyla iş güvencesi sağlamayı amaçlamakta ve iş güvencesinin önemini hukuki boyutta gözler önüne sermektedir. Hukuki açıdan kendisini güvence altında hisseden çalışanların, daha az iş güvencesizliği yaşayacağını söylemek mümkündür. Ülkemizde, çalışanların çalışma şart ve ortamına ilişkin hak ve sorumlulukları birçok kanun tarafından koruma altına alınırken bunlardan en kapsamlı olanı 4857 Sayılı İş Kanunu ile düzenlenmekte ve korunmaktadır (Korkmaz, 2022: 17).

İşçinin keyfi bir şekilde işten çıkarılmaya karşı nasıl korunacağı konusunda farklı yöntemler söz konusudur. Bu yöntemler her ülkenin politik, sosyal ve ekonomik geleneklerine yakından bağlıdır (Ağer, 2006: 7). Uygulamada bu farklı yöntemler ayrı ayrı uygulandığı gibi birlikte de uygulanabilmektedir. Bu yöntemler; işçinin iş ilişkisinin sona erdirilmesi halinde işverence kendine bir tazminat verilmesi, işverenin bu hakkını kötüye kullanması halinde tazminatın birkaç misli artırılması şeklinde olabileceği gibi; işveren tarafından iş sözleşmesinin yasada belirtilen belli sebepler dışında feshedilmemesi, yapılan fesihlerin geçerli nedenlere dayandırılması, aksi durumda davaya konu olabilmesi ve dava sonunda feshin geçersizliğine karar verilmesi halinde, işçinin işine iadesine ve çalıştırılmadığı süreye ilişkin ücretlerin, bir iş karşılığı olmaksızın kendisine ödenmesi şeklinde olabilir (Kaya, 2001).

İşverenin iş sözleşmesini haklı veya geçerli nedenle feshetmesi ve işçinin, iş aramasına rağmen bir iş bulma olanağından yoksun kalması işsizliği yaratan etkenlerden birisi olarak kabul edilmektedir. Oysa işçinin iş ilişkisinin ve buna dayalı olarak gelirinin sürekliliğinin sağlanmasında, menfaati bulunmaktadır. Dolayısıyla işsizlik sigortası gibi sosyal düzenlemelerin yoksunluğu durumunda, işçilerin feshe karşı korunması ekonomik ve sosyal açıdan daha da önem kazanmaktadır. Özellikle işsizliğin yarattığı koşullardan belirli faydalar sağlamak isteyen firmalar açısından niteliksiz işçiler tercih sebebi olmaktadır, çünkü bunlar kısa süre çalıştırılarak işlerine son verilmektedir. Bu yolla işgücü maliyetinin düşürülmesi

sağlanmaya çalışılmaktadır. Benzer şekilde bu tür işçilerin sosyal sigorta kapsamı dışında bırakıldıkları da sık sık görünmektedir. İşçiye sosyal ve ekonomik bakımdan mağdur eden ve haklarının kaybına neden olan bu uygulamalar aynı zamanda onların mesleki açıdan ilerlemesine de engel olmaktadır (Ekonomi, 2003: 247).

İş güvencesinin var olduğu, diğer deyişle işçinin keyfi olarak işten çıkarılmasına karşı koruma altına alındığı hukuk düzeninde, sadece bireysel haklar değil aynı zamanda kolektif hak ve özgürlükler de yani örgütlenme (sendikalaşma), toplu iş sözleşmesi özerkliği, grev hakkı ve kurumları da gerçek işlevini görebilmektedir (Şenkal, 1999: 228).

İş güvencesi, işçinin sosyal güvenceler elde etmesidir. İşçiye geleceğe daha güvenle bakmasını ve ailesine karşı sosyal ve ekonomik sorumluluklarını yerine getirerek, huzurlu ve mutlu yaşamasına olanak sağlar.

İşveren menfaatleri bakımından iş güvencesinin önemi:

İşletmelerin, işçilerin örgütsel amaçları etkili biçimde yönlendirebilmesi için kendilerine iş güvencesinin sağlanması gerekmektedir. İş güvencesine sahip, motivasyonu yüksek ve iş tatmini yeterli düzeyde olan işçiler globalleşen dünyanın rekabet koşullarında işletmelerin ihtiyaç duydukları işçi profilini oluşturabilmelerini sağlayacaktır (Büyükbeşe vd., 2004: 55).

İşverenin menfaatleri bakımından iş güvencesinin öneminin başında, mal ve hizmet üretiminde ihtiyaç duyduğu emeği gerektiği şekilde karşılamayan ve istenen verimde olmayan işçilerden mümkün olduğunca kolay ve çabuk kurtulması, işten çıkarabilmesi gelmektedir. İşçi çıkarmada karşılaşılabilecek hukuki sınırlamalar ve mali yükümlülükler işletmeyi verimsiz çalışmaya ve maliyeti artırıcı bir yola götürmektedir. Maliyet artırıcı bu durumun zararını ve yükünü ise büyük ölçüde toplum üstlenmek zorunda kalacaktır (Aktuğ, 2009: 25).

Çalışanların yaşamış olduğu iş güvencesizliği algısı kısa vadede iş tatminini, işe olan bağlılığı, örgütsel bağlılığı ve örgüte güveni olumsuz etkileyecekken; uzun vadede çalışanın fiziksel ve zihinsel sağlığını, örgütsel performansını ve işten ayrılma eğilimini olumsuz etkileyecektir (Sverke vd. , 2002: 244). Dığın, ortalama 550 çalışanı bulunan ve gıda sektöründe öncü olan bir kurumda, 277 katılımcı ile yapmış olduğu araştırmada, iş ve iş güvencesi memnuniyetine yönelik bir hipotez oluşturmuştur. Araştırma sonucunda; çalışanların iş güvencesinden memnuniyeti ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğuna, çalışanların iş güvencesinden memnuniyeti ile iş stresleri ve işten ayrılma eğilimleri

arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Diğer taraftan iş memnuniyeti ile örgütsel bağlılık arasında pozitif, iş stresi ve işten ayrılma eğilimi arasında negatif yönde bir ilişkinin bulunduğunu tespit edilmiştir (Dığın, 2008: 200).

İşverenlerin en önemli amaçlarından biri olan yüksek verim ve motivasyonu olumsuz etkileyen iş güvencesizliği, işverence istenmeyen bir sonuç doğuracaktır. Geçerli bir neden olmadan işten çıkartılmayacağına inanan işçinin motivasyon, verim ve bağlılığı artacaktır. Bu durum da işverene hem daha yüksek kazanç hem de örgütte huzurlu ilişkiler şeklinde olumlu yansımalar ile sonuçlanacaktır.

Toplum menfaatleri bakımından iş güvencesinin önemi:

İş güvencesi sadece birey olarak işçinin korunması anlamına gelmez aynı zamanda sosyal barış açısından da büyük öneme sahiptir. İş mevzuatı ne kadar ayrıntılı ve işçiye koruyucu düzenlemeler getirirse getirsin, işçi geçerli bir neden sunmadan işten çıkartılıyorsa o ülkede toplumsal düzen ve sosyal barışın sağlanamayacağına dikkat çekilmektedir. (Taşkent, 1991: 37). İş ilişkilerinin korunması ile oluşan sosyal barış, toplumun menfaatleri doğrultusunda sonuçlar doğurmaktadır.

Salt istihdam alanlarının sağlanması, bireye iş temin edilmesi değil aynı zamanda bunun korunabilmesi, toplum refahı ve sosyal barışın ön koşullarındandır. Bununla beraber toplumun çıkarı sadece işin korunmasıyla da kendini göstermez. Toplumun, işyerlerinin faaliyetini sürdürebilmesinde de yaşamsal çıkarı bulunmaktadır. Bu noktada toplumsal çıkarın çift yönlü olduğu görünmekte ve hem işin hem işyerinin korunması gerektiği ön plana çıkmaktadır. Özellikle küreselleşme sürecinde işyerinin korunması kavramı, uluslararası rekabet bakımından mümkün olduğunca en uygun ortamın yaratılması anlamına gelmektedir. Katı iş güvencesi sistemi ve ortaya çıkardığı maliyet karşısında işverenlerin ucuz iş gücü temin edebildiği ülkelere yatırım yapmasına neden olacak dolayısıyla da bu durum artan işsizlik ile sonuçlanacaktır. Artan işsizlik ise iş güvencesi sistemini de belirli noktada sorgulamaya yol açacaktır (Alpagut, 2005: 201).

Gelişmiş ülkelerde, işten çıkarmaların yarattığı olumsuz etkiler ağırlıklı olarak işsizlik sigortaları ile kısmen hafifletilmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde ise işsizler topluma yük olmaktadır ve bunun nedeni ise bu ülkelerde işsizlik sigortası uygulamasının pek mevcut olmamasıdır. Bunun sonucunda büyük bir toplumsal maliyet ortaya çıkabilmekte ve kentsel şiddet, artan suç oranı toplumsal ve politik huzursuzluklara neden olabilmektedir. Bu sorunlar ortaya çıkmasa dahi işsizliğin devlet açısından çok yüksek maliyeti vardır. Bunlardan bazıları

işlerini kaybetmeyen işçilerde yaşanan endişenin yanı sıra, işsiz kalan bireylerin diğer aile üyelerine yük olması, bunun sonucunda bağımlı nüfusun artması, yaşanan maddi sıkıntılar sonucunda eğitime devam eden çocukların okuldan alınarak eğitimlerinden mahrum kalıp erken yaşta iş hayatına atılması gibi olumsuz sonuçlar ortaya çıkmaktadır. (Stiglitz, 2002: 79; Narter, 2012: 15).

Keyfi nedenlerle yapılan feshe karşı işçinin korunmadığı bir ortamda toplu veya bireysel işten çıkarmaların o toplumda işsizlik oranını artıracak aşikârdır. İşsizlik oranının yüksek olduğu toplumlarda, bu durum gelir dağılımını da olumsuz yönde etkileyecektir. Bunun tam tersine işçinin feshe karşı korunması ise bu bakımdan gelir dağılımını olumlu yönde etkileyecektir. Öte yandan endüstriyel ilişkiler düzeninde iş güvencesinin yaşama geçirilmesi ile toplumsal barışın önemli ölçüde sağlanması da mümkün olmaktadır (Aktuğ, 2009: 14).

İş güvencesi; işçinin hayatını idare ettirme ve sosyal hayatta var olabilmesi için gerekli olan maddi kazancını elde ettiği, işletmesinden her hangi bir geçerli neden gösterilmeden, keyfi olarak iş akdinin sonlandırılmasını önleyen bir kurumdur. İşverenler ise iş güvencesi kurumundan verimlilik ve işçi bağlılığını artırmada aracı bir yol olarak yararlanabilirler. Bu bağlamda İş Kanunu kapsamında, iş güvencesi hükümlerinden yararlanmak için bazı koşulların da sağlanması gerekir.

1.5. İş Güvencesi Hükümlerinden Yararlanmak İçin Gerekli Koşullar: İş Güvencesinin Kapsamı

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesine, iş güvencesinin kapsamı ve bu kapsamdan yararlanmak için gerekli koşullara yer verilmiştir. Bu koşullar:

- İş Kanunu kapsamında çalışıyor olmak,
- Belirsiz süreli iş sözleşmesine tabi olmak,
- İş yerinde en az otuz veya daha fazla işçi çalıştırılması,
- Çalışanın en az altı aylık kıdemini bulması,
- İşveren vekili olarak çalışmamak,
- İş sözleşmesinin işverence fesih edilmesi gerekir

Eğer çalışan birey, yukarıda bahsedilen koşullara uygunluk sağlıyor ise 18. madde gereğince iş güvencesi kapsamında olacaktır. İşçi bu bağlamda fesih bildiriminin tebliğinden itibaren bir ay içinde işe iade davası açabilir (İş K. , 18).

1.5.1. İş Kanunu Kapsamında Çalışma

Yukarıda da bahsedilmiş olan iş güvencesi hükmünden yararlanmak için öncelikle çalışanın, 4587 sayılı Kanunun 2. maddesindeki “*bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi.....*” olarak tanımlanan işçi statüsünde olması gerekmektedir. Basın İş Kanunu kapsamında çalışan işçiler de iş güvencesi kapsamındadırlar. Ancak ilgili kanunda kapsam dahilindeki işçiler için ayrıca özel bir güvence getirilmemiştir. Bu konuda İş Kanunu hükümlerinin kıyasen uygulanacağı belirtilmiştir.

1.5.2. Belirsiz Süreli İş Sözleşme ile Çalışma

İş güvencesi hükmünden yararlanmanın koşullarından bir diğeri, işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışıyor olması gerektiğidir. İş K. 18. maddesi “*... İşçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliklerinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayandırmak zorundadır...* ” ibaresiyle belirli süreli çalışanları kapsam dışında bırakmıştır (İş K. , 18/1). Bu bağlamda iş sözleşmesinin, sadece belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışanları kapsama almasının nedeni, belirli süreli çalışan bireylerin zaten iş bitince kendiliğinden iş sözleşmesinin sonlanacağına dayanır. Yani işverence feshe gidilmiş olunmaz, sözleşme kendiliğinden son bulmaktadır (Çelik vd. , 2019: 503).

4857 sayılı İş K. 11. ve 12. maddelerinde işçinin hangi kapsamda belirli süreli, hangi kapsamda belirsiz süreli çalışacağına yer vermiştir. Belirsiz süreli çalışanlar “*iş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir.*” ibaresindeki, belli bir süre gerektiren işlerde çalışmayan işçileri kapsamaktadır (İş K. , 11, 12).

Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin belirsiz süreli çalışan işçilere nazaran daha az korumada olduğu düşünüldüğünden, iş sözleşmelerinin belirsiz süreli olması asıl olanıdır (Yargıtay, 16.02.2021, K. 2021/3915). Eğer işveren belirsiz süreli yapılması gereken sözleşmeyi, belirli süreli yaparsa burada hukukun amacına ters düşülecek ve kötü niyet aranacaktır.

Yargıtay'ın 27.05.2015 tarihli bir kararına göre; muhasebe yardımcısı olarak işe başlayan işçinin sözleşmesinin feshedilmesi üzerine davacı olmuştur. Davalı işveren ise belirli süreli iş akdi ile çalıştığı ve sözleşmesinin süre bitiminde kendiliğinden sona erdiğini belirtmiştir. Taraflar arasındaki ilişkinin belirli süreli olmasını gerektiren objektif nedenlerin olmaması gerekçesiyle fesih geçersizliğine ve işçinin işe iadesine karar verilmiştir (Yargıtay, 27.05.2015, K. 2015/19397).

Yargıtay'ın 25.04.2016 tarihli başka bir kararında ise; temizlik görevlisi olarak çalışan bir işçinin, sözleşmesinin feshedilmesi üzerine davacı olmuştur. İş sözleşmesi belirli süreli olarak yapılan işçinin, taraflar arasındaki ilişkinin belirli süreli olmasını gerektiren objektif nedenlerin olmaması nedeniyle fesih geçersiz sayılmış ve işçinin işe iadesine karar verilmiştir (Yargıtay, 25.04.2016, K. 2016/10271).

Yine bir başka Yargıtay kararında (09.11.2026 tarihli); proje yatırım müdürü olarak görev yapan çalışanın, hiçbir gerekçe gösterilmeden işten çıkarılması üzerine davacı olması, davalı tarafın ise yatırımın tamamlanmasına kadar çalıştırıldığı, çalışanın belirli süreli çalışan olduğu savunularak davanın reddi istenmiştir. Mahkeme her ne kadar sözleşmenin belirli süreli olduğu gerekçesiyle davanın reddine karar vermiş olsa da, Yargıtay davacının iki yıl süreli sözleşme ile işe alındığını fakat proje yatırım müdürlüğünde çok sayıda çalışan olduğunu, yapılan işin niteliği gereğince sözleşmenin belirli süreli olmasını gerektiren esaslı bir neden bulunamamasından dolayı feshi geçersiz saymış ve işe iade kararı vermiştir (Yargıtay, 09.11.2016, K. 2016/19171).

Sonuç olarak, iş güvencesi kapsamına girmenin koşullarından biri belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışma şartıdır. İş Kanunda asıl olan iş sözleşmesinin belirsiz süreli ve sürekli olmasıdır, belirli süreli olması istisnai durumları kapsar. İş Kanunu'nda belirli süreli sözleşme yapılabilmesi için ön görülen objektif nedenler yer almaktadır. İşverenin bu koşullar olmaksızın işçilerin iş güvencesi hükümlerinden yararlanmasını engellemek için sözleşmeyi belirli süreli sözleşme yapması, işçinin iş güvencesinden yararlanmasına engel değildir. Konu yargı yoluna gittiğinde yapılan sözleşme belirsiz süreli yapılmış olarak sayılır ve yukarıda örnekleri verilen Yargıtay'ın bazı kararları da bu yöndedir.

1.5.3. İş Yerinde Otuz veya Daha Fazla İşçinin Çalıştırılması

Bir iş sözleşmesi işverence fesih edilirken geçerli bir neden gösterme zorunluluğu, işletmede otuz veya daha fazla işçi çalışıyor olması noktasında söz konusu olacaktır. İş K. 18.

maddesi ‘‘otuz ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde...iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayandırmak zorundadır...’’ ibaresiyle otuzun altında işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan işçileri kapsam dışında bırakmıştır (İş K. , 18/1).

Otuzun altında işçi çalıştıran işverenlerin geçerli neden sunma zorunluluğunun olmamasının altında yatan neden, bu tür işyerlerinin küçük ölçekli işletme olması, finans kaynaklarının kısıtlı bulunması ve bu işverenlerin uzun soluklu bir fesih sürecini kaldıramayacağı düşüncesidir. (Çelik vd. , 2019: 490).

Diğer ülkeler ile bir karşılaştırma yapıldığında ise ülkemizde kabul gören otuz işçi sayısının oldukça yüksek olduğu söylenebilir. İsveç’te iş güvencesi kapsamında işçi sayısı konusunda bir sınır belirlenmeksizin bütün çalışanlar kapsanırken, Almanya’da 2004 yılı öncesi beş sonrasında on işçi, İtalya’da on beş, Fransa’da ise bu sayı on birdir (Yılmaz, 2018: 88). Türkiye’de 4773 sayılı Kanununda feshin geçerli sebebe dayandırılması durumunda on işçi kabul edilmişken, 4857 sayılı İş Kanununda bu sayı otuza çıkarılmıştır (Çelik vd. , 2019: 491). Ülkemizde genel olarak küçük işletmelerin sayıca yüksek olması göz önüne alındığında en az otuz sayısının oldukça yüksek bir koşul olduğu söylenebilir. Küçük ölçekli işletmelerin ekonomik durumunun yetersiz olması gözetilirken, otuzun altında işçinin çalıştığı işletmelerdeki işçilerin güvence kapsamı dışında tutulmuş olmaktadır. Bu düzenlemenin çalışanlar arası ayrımcılığa neden olacağı ve Anayasanın ölçülülük ilkesine aykırı bir uygulama olduğu düşünülürken, Anayasa Mahkemesince otuz işçi sayısına ilişkin düzenlemenin, Anayasaya aykırılığına yönelik iptal istemi ise reddedilmiştir (Çelik vd. , 2019: 491; AYM, 19.10.2005, K. 2005/72, RG 24 Kasım 2007, 26710).

İş Kanunu’nun 18. maddesinde ‘‘...işverenin aynı işkolunda birden fazla iş yerinin bulunması halinde, iş yerinde çalışan işçi sayısı, bu iş yerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir...’’ hükmü yer almaktadır. Diğer deyişle büyük ölçekli olmasa da, zincir işletmelerde toplam işçi sayısına bakılacağı için bu işyerlerinde çalışan işçiler de iş güvencesi kapsamına alınmış ve ilgili hükümden yararlanmaları sağlanmıştır. Bu düzenleme uyarınca işçi sayısı belirlenirken işkolu esas alınmakta, iş yerinin aynı il sınırı içinde olması şartı aranmamaktadır (Taşkent, 2003:117).

İşverenin ‘‘aynı iş kolunda’’ olma şartı kapsamında bir Yargı kararında; dikiş bölümünde çalışan bir işçinin, dikiş bölümünün kapatılıp fasona verilmesi gerekçesiyle iş sözleşmesinin feshi sonucunda işçi davacı olmuş ve işe iade talep etmiştir. Yerel mahkeme

davacının çalışmış olduğu iş yerinde dikiş bölümü tamamen kapatıldığı ve otuz işçi altına düştüğü gerekçesiyle davanın reddine karar vermiştir. Temyize giden dava, aynı iş kolunda birden fazla iş yerinin bulunması halinde işçi sayısının bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirleneceği hükmü üzerine mahkemenin kararını bozmuştur (Yargıtay, 17.09.2015, K.2015/26159). Sonuç olarak işletme ölçeğinde otuz işçi çalışması koşulu aranmaktadır.

Bir istisna olarak, elli ve daha fazla işçi çalıştıran tarım ve orman işçilerinin yaptığı işler de İş Kanunu kapsamına alınmıştır. Bu durum karşısında, iş güvencesi kapsamında tarım ile ilgili işlerde otuz işçi sayısı yerine elli işçi sayısının esas alınması gerekmektedir (Çelik vd. , 2019: 490).

Otuz işçi sayısına dahil işçilerin tespiti yapılırken, işverene iş sözleşmesi ile bağlı olan çalışanların tamamı dikkate alınmalıdır. Burada önemli olan husus işçilerin işverene iş sözleşmesi ile bağlılığıdır, işlerini fiilen iş yerinde gerçekleştirip gerçekleştirmemesi dolayısıyla da evden veya uzaktan çalışma durumunun olmasının bir önemi yoktur. İş sözleşmesine dayanarak çalışan işçilerin kısmi süreli, belirli veya belirsiz süreli olması arasında da bir fark yoktur ve bu çalışanların hepsi sayıya dahil edilirler. (Narter, 2012: 45).

İlgili düzenleme çerçevesinde İş Kanunu kapsamı dışında kalan ve işçi sıfatını taşımayan çırak, stajyerler, işyerinde ödünç(geçici) iş ilişkisi ile çalıştırılanlar ile alt işveren işçileri o işyerinde çalışan işçi sayısının tespitinde göz önüne alınmamaktadırlar. Ancak, işverenin iş güvencesi hükümlerinden kaçınmak amacıyla, işçilerin bir kısmının muvazaalı olarak taşeron işçisi şeklinde gösterilmesi durumunda, bu işçilerin de işçi sayısına dahil edilmesi gerekmektedir. Diğer bir deyişle, alt işverenlik ilişkisinin geçersiz sayılması gerektiği durumlarda alt işveren sayılan kişiye bağlı olarak çalışanlar da otuz işçi sayısı belirlenirken sayıya dahil edileceklerdir. Buna karşılık mevzuata uygun bir alt işverenlik ilişkisinde alt işverenin işçileri ile geçici işçi sağlama sözleşmesi ile işçi sağlayan işverenin işçileri de, kendi işverenlerinin işyerlerinde toplam işçi sayısının belirlenmesinde hesaba katılmaktadırlar. (Yargıtay, 09.02.2023; K. 2023/285).

İş Kanunu'nun 18. maddesi ilk fıkrasında geçen '*otuz ve daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde...*' kavramı, sadece aktif olarak çalışanları değil, iş sözleşmesine dayalı olarak işverene bağlı tüm çalışanları, sigortalı olup olmadığına bakılmaksızın bu sayıya dahil edilmesi

gerekmektedir. İşyerinde çalışmakta olan ve iş sözleşmesi bulunan her çalışan bu sayıya dahil edilmeli ve hangi kanun hükmüne tabi olduğunun bir önemi bulunmamalıdır (Nater, 2012: 46).

Geçici ödünç iş ilişkisinde çalışanlar, deneme süresinde olan çalışanlar, mevsimlik işçiler, belirli süreli çalışanlar, belirsiz süreli çalışanlar, tam ve kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların hepsi çalışan sayısı hesaplanırken sayıya dahil edilir. İşyerinde çalışan sözleşmeli memur veya memur, stajyer veya çıraklar, çalışan sayısı hesaplanırken sayıya dahil edilmezler. (Alp, 2003: 9). Deneme süresinde ki işçiler ve alt işverenlik ile çalışan işçiler de otuz işçi hesabı yapılırken dahil edilirler (Özcan, 2013: 147). Hastalık, iş kazası, gebelik izni veya normal izin gibi durumlarda ikame edilen işçiler otuz işçi sayısına girmeyeceklerdir. Bunun yanında geçici iş ilişkisinin geçersiz olması durumunda çalışan işçilerde işverenin işçi sayısına eklenilecektir ve iş güvencesi hükmünden yararlanacaklardır. Otuz işçi hesabında işçinin iş sözleşmesinin devam etmekte olması yeterli olup, fiilen çalışıyor olması gerekmemektedir (Çelik vd. , 2019: 494).

Yargıtay'ın 26.02.2015 tarihli bir kararında; hastalık, iş kazası, gebelik veya normal izin vb. nedenlerle iş yerinden ayrılan işçi yerine bu süre içinde ikame olan işçi temin edilmişse, otuz işçi sayısında, ikame edilen işçi dikkate alınmayacak ibaresi kullanmıştır. Ayrıca aynı kararın ilerleyen bölümünde, sendika iş yeri temsilcileri için iş yerinde otuz işçi şartının aranmaması gerektiğini belirtmiştir (Yargıtay 26.02.2015, K. 2015/8390).

Kanunda tam anlamıyla mevsimlik işçilerin işçi hesabına katılıp katılmayacağı belirtilmemiştir. Çelik (2019), mevsimlik çalışanların otuz ve daha fazla işçi sayısı belirlemede dahil edilmesinin daha doğru olacağını savunmuştur (Çelik vd. , 2019: 495). Yargıtay'ın 26.02.2015 tarihli bir kararına göre, otuz işçi sayısının belirlenmesinde belirli veya belirsiz, tam veya kısmi süreli, daimi veya mevsimlik iş sözleşmesi ile çalışanlar arasında bir ayırım yapılamaz (Yargıtay 26.02.2015, K. 2015/8390). Yargıtay kararı da göstermektedir ki mevsimlik işçiler de otuz işçi sayısına dâhil edilirler.

Yargıtay'a göre, uluslararası çalışan ve ülkemizde şubesi bulunan bir şirketin, bu şubede çalışan işçisinin, ülkemizdeki iş yerinde çalışan işçi sayısının otuz işçiden az olması nedeniyle iş güvencesinden yoksun bırakılması yasanın gerekçesine ve ölçülülük ilkesine uygun düşmeyecektir. Bu nedenle işçiden yana olunmalı ve aynı işkolundaki yurt dışında başka işyerleri olduğu kesin olan davalı işverene ait tüm işyerleri dikkate alınarak otuz işçi sayısı belirlenmelidir. Yargıtay ülkemizdeki şubenin ayrı bir tüzel kişiliğe sahip olmasının da önemli olmadığı görüşündedir (Çelik vd. , 2019: 496; Yargıtay 25.01.2010, K. 2010/1126).

Diğer bir husus da otuz işçi hesabı yapılırken iş sözleşmesinin feshedildiği tarihin mi yoksa işçiye bildirildiği tarihin mi esas alınacağıdır. Taşkent (2003)’e göre otuz işçi sayısı belirlenirken iş sözleşmesinin feshedildiği tarihte, iş yerinde çalışanların sayısı esas alınmalıdır. Başka bir görüşe göre ise feshin işçiye bildirildiği tarih esas alınmalıdır (Taşkent, 2003: 116, Nater, 2012: 46).

Yargıtay 29.03.2012 tarihli bir kararında; çalışan doğum iznine ayrılacağı dönemde işverence işten çıkarılmıştır, bunun üzerine çalışan işe iade ve kanuni hakları için davacı olmuştur. İşveren davacıyı işten çıkarmadan bir gün önce, satışların azalmasını neden göstererek altı işçisini işten çıkarmış ve otuz çalışanın altına düşmüştür. Mahkeme “otuz işçi koşulunun olmadığı” savunmasının gerçeklik kazanmadığını, dava konusunun fesihten bir gün önce gerçekleşen işten çıkarılmaların, iş güvencesi kapsamı hükmünün kötüye kullanılmasına yol açabileceğini, aralarında bir gün bulunan işten çıkarılmanın bir bütün olarak dikkate alınması gerektiğini belirtmiştir. Yargıtay ise işten çıkarmalar arasında işe iade davası açanların olup olmaması durumunun belirlenmesi gerektiğini eğer dava açmışlarsa sözleşmeleri askıda sayılacağından, otuz işçi koşulu için sayıya dahil olacaklarını buna karşılık işçiler tarafından dava açılmamışsa otuz işçi sayısına dahil edilmeyeceklerini kabul etmiştir (Yargıtay 29.03.2012, K. 2012/5909).

Sonuç olarak, ülkemizde istihdam piyasasında küçük işletmelerin ağırlığı göz önüne alındığında “otuz ve üzeri çalışan sayısı” zorunluluğu, iş güvencesi kapsamına giren işçi sayısı açısından oldukça daralmaya neden olmaktadır. Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği 2020 verilerine göre Türkiye’deki işletmelerin %99,8’i KOBİ’dir (<https://www.tobb.org.tr/KobiArastirma/Sayfalar/TRninKOBileriBulteni.php>). Bu da Bu durum KOBİ ölçeğinde küçük ölçekli işletmelerde çalışan birçok işçinin iş güvencesi kapsamı dışında kalmasına neden olmaktadır. İşverenin çalışan sayısı belirlenirken aynı işkolunda ki bütün çalışanlar sayıya dahil edilecek ve çalışanların sayıya dahil edilmesi için aktif olarak işyerinde olması şartı aranmayacaktır, iş sözleşmesi ile o işverene bağlı olarak çalışıyor olması yeterli olacaktır. Ayrıca bir istisna olarak tarım ve orman işlerini yapan işçiler için alt sınır otuz değil elli olacaktır. İşe iade davalarında sayı belirlenirken fesih tarihinin mi esas alınacağı yoksa işçiye feshin bildirildiği tarihin mi esas alınacağı konusunda farklı görüşler bulunmakla birlikte Yargıtay’ın görüşü, fesih bildiriminin yapıldığı tarihte 30 işçi sayısının göz önünde bulundurulması gerektiğidir. (Yargıtay, 09.02.2023; K. 2023/285).

1.5.4. Çalışanın En Az Altı Ay Kıdeminin Olması

İş güvencesinden yararlanmanın diğer bir koşulu, çalışan bireyin minimum altı aylık kıdeme sahip olması durumudur İş K. 18. maddesi “...işyerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin ...iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayandırmak zorundadır...” ibaresi çerçevesinde iş sözleşmesinin feshinde, çalışan altı aylık kıdeminin doldurmadıysa işverenin bir gerekçe gösterme zorunluluğu yoktur (İş K. , 18).

18. maddenin son kısmında “...yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz...” cümlesiyle anlaşılmaktadır ki maden işçileri için altı aylık kıdem süresi aranmayacaktır. Maddede yer altı işlerine değinildiği için yer altı maden işleri ile sınırlı olmaksızın yer altında ki yapılan bütün işler için kıdem şartı aranmayacaktır (Çelik vd. , 2019: 497).

İşçilerin iş güvencesi hükmünden yararlanmak için, iş sözleşmesinin feshinin bildirildiği tarihte altı aylık kıdeminin doldurmuş olması gerekmektedir. Kıdem işçinin işe başlama tarihinden başlayarak, fesih bildiriminin tebliğinin işçiye yapılmasına kadar ki süreçtir. Bu süreçte İş Kanununun 55. Maddesinde yer alan çalışılmış olarak sayılacak günler dikkate alınarak hesap yapılmaktadır.

Uygulamada, altı aylık kıdeminin dolmasına bir gün kala geçerli bir neden sunmadan iş akdine son veren işverenine karşı, kötü niyetle fesih gerekçesiyle işe iade davası açan işçi karşısında, işveren altı ayını doldurmadan işten çıkarılmış olmasını savunarak davanın reddini istemiştir. Yerel mahkeme feshin dürüstlük kuralına aykırı olduğu gerekçesiyle davanın kabulüne karar vermiştir. Yargıtay 18. madde de geçen altı aylık kıdemin, dürüstlük kuralına aykırılıktan geçersiz kılınabileceği veya bireysel yada toplu iş sözleşmesi ile altı aylık sürenin kısaltılmasının veya tamamen kaldırılmasının da mümkün olduğunu vurgulamaktadır. Çünkü bu hüküm nispi emredicidir. İlgili yargı kararında beş ay yirmi dokuz gün çalışan işçi işten ayrılırken, rızasının olduğuna dair yazılı metin imzalamış olması, işçinin davasının reddedilmesine neden olmuştur. İşçi yazılı rızasının olduğu metine imzasını atmamış olsaydı, işçi, işverenin kötü niyetinden dolayı fesihe ilişkin davasını kazanacaktı. (Yargıtay 15.01.2015, K. 2015/611). Yargıtay kararı da göstermiştir ki, işverence altı ayın dolmasına az bir süre kala sırf iş güvencesi uygulamasını engellemek amacıyla iş sözleşmesinin feshedilmesinin dürüstlük kuralına aykırılığı nedeniyle işe iade yönünde karar verebilmektedir.

Yargıtay'ın özel daireleri en az altı ay kıdem konuda istikrarsız kararlar vermiştir (Çelik vd. , 2019: 498).

9. Hukuk Dairesince, altı ay kıdeminin dolmasına bir gün kala işten çıkartılan çalışan davacı olmuş. Yerel Mahkeme ve Yargıtay tarafından işten çıkartılmanın dürüstlük kuralına aykırı olması nedeniyle davanın kabulüne karar kılınmıştır (Yargıtay 01.04.2013, K. 2013/10606).

7. Hukuk Dairesince, altı aylık kıdeminin dolmasına bir gün kala işten çıkartılan çalışan davacı olmuş. Mahkeme, 9. Hukuk Dairesinin 01.04.20213 tarihli 2013/ 10606 Karar sayılı kararı örnek göstererek, dürüstlüğe aykırılık nedeniyle işe iade istenmiş olsa da Yargıtay, altı ay kıdemin dolmaması nedeniyle mahkemenin kararını bozarak, davanın reddine karar kılmıştır (Yargıtay 29.09.2015, K. 2015/17046).

22. Hukuk Dairesince, yine altı aylık kıdeminin dolmasına bir gün kala işten çıkartılan çalışan davacı olmuş, Mahkeme dürüstlük ilkesine aykırılıktan davanın kabulüne karar kılmış olsa da Yargıtay altı aylık kıdeminin tamamlanmamış olması nedeniyle davanın reddine karar kılmıştır (Yargıtay 14.02.2014, K. 2014/2358).

Madde 18/VI göre işçinin altı aylık kıdemi aynı işverenin bir veya bir değişik iş yerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesaplanmalıdır. Kanun altı aylık sürenin kesintisiz olarak devam etmesini aramamıştır. Buradan yola çıkarak aralıklı çalışmaların birleştirilmesi gerektiği sonucuna varılmaktadır (Narter, 2012: 613).

Yargıtay'ın özel daireleri arasında bu duruma ilişkin farklı görüşler mevcuttur. 9. Hukuk Dairesine göre, fesih bildiriminin yapıldığı tarihte aynı işverene ait iş yerinde veya işyerlerinde kesintili de olsa iş ilişkisine dayalı kıdemin en az altı ay olması gerekmektedir. 7. Hukuk Dairesine göre, fesih kesintiye uğrasa dahi aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen hizmet süresi birleştirilmelidir. 22. Hukuk Dairesine göre, işverenin yeni bir sözleşme imzalaması durumunda altı aylık kıdeme önceki dönemde çalışma süresi dahil edilmemektedir (Çelik vd. , 2019: 500).

9. Hukuk dairesince, davalı 05.09.2021 tarihinden 25.02.2015 tarihine kadar çalışıp emekli olarak işten ayrılmıştır. Fakat aynı gün tekrar, aynı iş yerinde çalışmaya başlamıştır. 03.03.2015 tarihinde ise bir neden gösterilmeksizin iş sözleşmesi fesih edilmiştir, davacı işe iadesini talep etmiştir. Davalı işveren ise altı ay kıdeminin olmaması, çalışanın müdürlüğe terfi edip işveren vekili olması ve çalışan sayısını gerekçe göstererek davanın reddini talep etmiştir.

Yerel Mahkeme, çalışanın altı ay kıdeminin dolmadığı görüşüne varmıştır. Yargıtay ise altı aylık kıdem hesabı için aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde iş ilişkisi hukuken kesintiye uğramış olsa dahi, işçinin o işverene bağlı işlerinde geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi gerektiği görüşündedir ve yerel mahkemenin kararını bozmuştur (Yargıtay 21.02.2017, K.2017/2300).

7. Hukuk Dairesince, çalışan bir geçerli nedene dayandırılmadan iş sözleşmesinin feshini dava etmiş, davacı ise 03.05.2013'te tekrar işe başlayan çalışanı 10.10.2013 tarihinde altı ay kıdemi dolmamış olduğundan dolayı geçerli nedene dayalı fesih yapmasının gerekli olmadığını savunmuştur. Yerel Mahkeme ilk dönem çalışmanın sona erdiğini ve ikinci dönem çalışmanın altı aydan kısa olması nedeniyle davanın reddine karar kılmıştır. Yargıtay ise yerel mahkeme kararını bozmuştur (Yargıtay 10.04.2014, K. 2014/18766).

22. Hukuk Dairesince, işçi 10.09.2007 tarihinde deneme süreli olarak çalıştırılmış ve süre bitiminde işten çıkarılmıştır, 26.10.2007 tarihinde kadrolu olarak tekrar işe başlamış ve 31.03.2009 tarihinde iş akdi sona erdirilmiştir, iki buçuk ay sonra tekrar işe başlamış ve 18.08.2009 tarihinde işten çıkarılmıştır. Yerel Mahkemece, kıdem süresinin belirlenmesinde işçinin aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde iş ilişkisi hukuken kesintiye uğramış olsa dahi, işçinin o işverene bağlı işyerlerinde geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi gerektiği ilkesi dikkate alınarak hüküm verilmiştir. Yargıtay, davacının davalı işverene ait iş yerindeki 26.10.2007-31.03.2009 tarihleri arasındaki çalışma döneminin 4857 sayılı Yasa'nın 17. maddesince sona erdirildiği, bu döneme ilişkin alacak ve tazminatlarının ödendiği, 19.06.2009 tarihinde yeniden iş sözleşmesi imzalanarak yeni bir çalışma döneminin başlatıldığı, altı aylık kıdem süresinin hesaplanmasında alacak ve tazminatları ödenen önceki dönemin dikkate alınamayacağı görüşündedir (Yargıtay 20.10.2011, K. 2011/3133).

İş güvencesi kapsamında kıdem başlangıcı için işe başlama tarihi dikkate alınmaktadır. İşverenin temerrüde düşmesi veya hastalanması kıdem başlmasına engel değildir. İşçi kendi kusuruyla işe geç başlarsa kıdem hesaplanırken fiilen işçinin işe başladığı tarih esas alınmalıdır (İş K. , 18).

Yargıtay'a göre işçinin altı ay kıdemine, deneme ve askıya alınan süreler de dahil edilmelidir. Kıdem süresinin tamamı iş sözleşmesine dayalı bir şekilde geçirilmiş olmalıdır. Bu nedenle Kanun'da aylık kıdem şartını "altı aylık işçilik kıdemi" şeklinde anlamak gerekir, işçinin işveren vekil olması veya ortaklık ilişkisi bulunması durumunda kıdeme dahil edilmeyeceği ifade edilmektedir. Diğer taraftan geçici iş ilişkisi ile çalışılan sürelerin hesaplama

yapılırken kıdeme dahil olacağı belirtilmektedir. İşveren devri kıdemi etkilemeyecektir. Sendikalı iş yerinde sendika iş yeri temsilcileri için kıdem şartı aranmamaktadır (Yargıtay 15.01.2015, K. 2015/611).

Bazı durumlarda işveren feshi işçiden imza almadan yapmaktadır, bu durumda işveren de feshi noter aracılığıyla işçinin adresine göndermektedir. Bu durumda altı aylık sürenin dolmasına çok az kaldıysa, altı aylık süresinin tamamlanıp tamamlanmaması konusu duraksamaya neden olmaktadır. Uygulamada işçiye sözlü olarak tebliğ edilen tarih esas alınmaktadır (Çelik vd. , 2019: 500).

Çalışma kıdemi ispat durumu olursa bunu ispat etmek işçinin sorumluluğundadır. İspat noktasında işçi Sosyal Güvenlik Kurum kayıtlarını, resmi belgeleri kullanarak ve ayrıca tanıklarla da ispat edilebilir.

Sonuç olarak, iş güvencesi kapsamına girmenin koşullarından biri, çalışanın en az altı ay kıdeminin olmasıdır. Yeraltı işlerinde çalışanlarda, kıdem şartı aranmaz. Altı ay kıdem hesaplamasında, Yargıtay daireleri arasında istikrarsız kararlar söz konusudur. İşçinin altı aylık kıdemi, aynı işverenin bir veya bir değişik iş yerinde geçen süreleri birleştirilerek hesaplanır. Kıdem başlangıcı için, işe başlama tarihi dikkate alınır.

1.5.5. İşveren Vekili Durumunda Olmamak

İş güvencesi kapsamında olabilmenin diğer bir koşulu ise işveren vekili durumunda olmamaktır. İş Kanun'unun 2. maddesinde işveren vekili *"...işveren adına hareket eden ve işin, iş yerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir..."* olarak tanımlanmıştır. 18. maddede ise *"...işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile iş yerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetisi bulunan işveren vekili..."* olarak tanımlanmıştır (İş K. , 2, İş K. , 8). Bu maddelerde geçen işveren vekili kavramına tabii olan çalışanlar (örneğin genel müdürler, genel müdür yardımcıları, vb) 18. maddede bahsi geçen iş güvencesi kapsamının dışında kalmaktadırlar.

İşyerinin bütününe yönetmekle birlikte, işçi almada ve çıkarmada yetkisi olmayan veya bu yetkiye sahip olmasına rağmen iş yerinin tamamını yönetmeyen işveren vekilleri iş güvencesinden yararlanabileceklerdir.

Uygulamadan bir örnekte; İşyerinde kulüp müdürü olarak çalışan ve bir geçerli neden gösterilmeden işten çıkartılan işçi, feshin usulsüz olduğunu iddia ederek işe iadesini talep

etmiştir. İşveren ise işçinin işveren vekili olduğunu ve iş güvencesi hükmünden yararlanmadığını belirterek iş akdinin hukuka uygun olduğunu belirtmiştir. Yerel mahkeme, işçinin iş yerinin en üst pozisyonunda sevk ve idare eden genel müdür olarak çalışması aynı zamanda işe alım ve çıkarma yetkisinin olmasına dayanarak, işçinin iş güvencesi kapsamı dışında olduğunun kabulüne varmış ve davanın reddine karar vermiştir. Yargıtay, işletmede genel müdür veya genel müdür yardımcısı unvanında olmak tek başına iş güvencesi kapsamından yararlanamamak için bir neden doğurmayacağına önemli olan işçiye temsil yetkisinin verilip verilmediğine bakılıp, işletmenin tamamını yönetip yönetmediğine bakılması gerektiğini belirtmiştir. Somut örnekte işverenin en üst düzeyde genel müdürlüğün yönetim ve emri altında olduğunu, davacının bölge müdürü olması nedeniyle işveren vekili olarak sayılmamasına ve feshin geçersizliğine karar verilmiştir (Yargıtay 27.02.2017; K. 2017/2546).

Karardan da anlaşılacağı üzere işveren vekili olarak iş güvencesinden yararlanmayacak olan işçinin, iş yerini tamamen yönetiyor olması gerekir yani işletme değil iş yerinin bütününi yönetmeli aynı zamanda işe alım ve işten çıkarmaya yetkisinin özgür idaresinde olması gerekir ve bu iki hususa aynı anda sahip olması gerekir.

1.5.6. İşverence Fesih

İş güvencesi kapsamına dahil olmak için, sözleşmenin işverence feshedilmesi gerekmektedir. İşten ayrılırken kendi rızası ile ayrıldığına dair belge imzalayan veya kendisi istifa eden işçiler, bu kapsama dahil olmayacaklardır.

Çalışanın en az altı ay kıdeminin olması başlığında da değinilen, Yargıtay'ın 15.01.2015 tarihli 2015/611 Karar sayılı kararında, işçi iş güvencesi kapsamında değerlendirilip, işe iadesine karar verilecekken; işten ayrılmaya rızasının olduğu yazılı metne imza atmış olması nedeniyle fesih işverence değil işçi tarafından yapılmış sayılarak davanın reddine karar verilmiştir ve işçi iş güvencesi kapsamından yararlanamamıştır (Yargıtay 15.01.2015, K. 2015/611).

1.6. İş Güvencesi Düzenlemeleri Kapsamında Geçerli Fesihte İleri Sürülen Geçerli Nedenler

4857 sayılı İş Kanunu'na göre iş güvencesi kapsamında bulunan işçinin, iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için işverenin geçerli neden bildirme zorunluluğu bulunmaktadır (İş K. 18/1).

Geçerli fesih işveren açısından önem arz ederken, geçersiz fesih işçi için önem arz etmektedir. Zira feshin geçersizliği durumu işçi için bazı haklar doğuracaktır (Ertekin, 2017: 604).

Geçerli sebep kavramı haklı sebep kavramından farklı nitelikte bir kavramdır. İşverenin iş sözleşmesini fesih hakkını kullanırken başvurduğu İş Kanunu'nun 18. maddesinde düzenlenen geçerli sebepler, aynı hakkı kullanırken başvurduğu İş Kanunu'nun 25. maddesinde düzenlenen haklı sebepler kadar ağır olmayan sebeplerdir (Demir, 2006: 470). Geçerli sebepler, 25. maddede belirtilenler kadar ağırlıklı olmamakla beraber işçinin iş görme borcunu ve işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkileyen hallerdir (Ertekin, 2017: 604).

Geçerli-geçersiz neden ölçütü, iş güvencesi sistemi ile ortaya çıkmıştır. İşveren tarafından geçerli nedenle işçinin iş akdi sonlandırılmışsa kıdem tazminatı alacaktır. Ancak haklı nedenle işçinin iş akdi sonlandırılmışsa, işçinin 25/II' deki tazminatsız işe son verme nedenleri yoksa kıdem tazminatı alabilecektir. İş hukukundaki anlam sonuçları farklı olan bu iki kavramın ayırt edilmesi somut olaya göre değişebilecektir. Bunun nedeni ise somut olayda işçinin davranışlarının haklı neden mi yoksa geçerli neden mi olduğuna bağlı olacaktır. Geçerli nedenle feshin sebepleri 25'te belirtilen kadar ağır sebepler değildir. Geçerli neden işin ve iş yerinin normal yürüyüşünü olumsuz olarak etkileyen ve bu nedenle de işletmeye zarar vermeksizin iş ilişkisinin devamlılığına imkân sağlamayan sebeplerdir fakat yukarıda da değinildiği üzere bildirimsiz fesih kadar ağır sebepler değildir (Ertekin, 2017: 604).

İşveren yazılı olarak yaptığı bildiriminde feshin nedenini açık ve kesin bir şekilde bildirmek zorundadır. Bu nedenin geçerli bir sebebe dayanması şarttır (Ertekin, 2017: 605). Geçerli sebeple feshin nedenleri; işçinin yetersizliğinden veya işçinin davranışlarından kaynaklanan nedenler olabileceği gibi işletmenin veya işin gereklerinden kaynaklanan nedenler de olabilecektir.

İşçinin yetersizliğinden veya davranışından kaynaklanan sebeplerin ancak işyerinde olumsuzluklara neden olması halinde geçerli sebep olarak feshe neden olabileceği unutulmamalıdır. İşçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışı, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumu eğer işyerindeki üretim ve iş ilişkisi sürecinde herhangi bir olumsuz etkiye neden olmuyorsa geçerli sebep sayılamayacaktır (Çelik vd. , 2019: 506).

İşyeri gereklerinden kaynaklanan geçerli fesih nedenleri ise işyerinin içinden kaynaklanabileceği gibi, işyeri dışı nedenlerden de kaynaklanabilmektedir (Ertekin, 2017: 605).

1.6.1. İşçiden Kaynaklanan Geçerli Nedenler

İşverenin yazılı fesih bildiriminde belirttiği ve daha sonra değiştiremeyeceği işçinin şahsından doğan geçerli nedenler, işçinin kişiliği ile yakından ilgili nedenlerdir (Demir, 2006: 473). Bu nedenler işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanabilmektedir.

İşçinin yetersizliğinden veya davranışlarından doğan nedenler, sadece işyerinde olumsuz hallere yol açması durumunda geçerli neden olacaklardır. İşçinin sosyal anlamda olumsuz bir hareketi, toplum içinde veya etik açıdan uygun görülmeyecek bir davranışı, işletmedeki faaliyetlere ve iş ilişkisine olumsuz etkide bulunmuyorsa, geçerli neden olarak sayılmayacaktır (Yıldız, 2021: 14).

Öte yandan işçinin yetersizliğinden veya davranışlarından kaynaklanan bir nedenin olması feshin geçerli sayılması için tek başına yeterli değildir. Yargı kararları ve öğreti görüşleri ile benimsenen bazı ilkelere de uyması gerekir (Çelik vd. , 2019: 506).

1.6.1.1. İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Geçerli Nedenler

İşçinin yetersizliğinden kaynaklanan nedenler, yapılan işin ortalama standartlarda aradığı işçi vasfına haiz olmamaktır. Daha düşük performanslı olmak, işçinin kendisini işe tam vermemesi, işin gerektirdiği konularda kendini yetiştirememesi, uyumda güçlük çekmesi, işe yatkın olmaması, uyarılara rağmen işini eksik ve yetersiz yapmasıdır (Ertekin, 2017: 606).

İşçinin verimliliğini olumsuz etkileyen, yeterliliği ile ilgili geçerli sebepler kanunun gerekçesinde:

- Ortalama olarak benzer işi görenlerden daha az verimli çalışma.
- Gösterdiği niteliklilerden daha düşük performansa sahip olma.
- İşçinin işine yoğunlaşmasının giderek daha azalması.
- İşe yatkın olmaması.
- Öğrenme ve kendini yetiştirme yetersizliği.
- İşçinin sık sık hastalanması.
- Çalışmayı sürdürmekle birlikte işini gerektiği şekilde yapmasını devamlı olarak etkileyen hastalık.
- Uyum yetersizliği.
- İşçinin zihinsel yetersizliği.
- İşçinin bedensel yetersizliği.
- İşyerinden kaynaklanan sebeplerle yapılacak fesihlerde emeklilik yaşına gelmiş olma olarak sayılmaktadır. Burada sorun, işçinin sırf emeklilik yaşına gelmesi

nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilip edilmeyeceğidir. Kanun gerekçesine göre bu fesih ancak işletmenin, işyerinin ve işin gereği olarak yapılan ve genellikle toplu işten çıkarmalarda bile, bu kapsamda değerlendirilmesi gereken işçiler emeklilik yaşına gelmiş olanlardır (Demir, 2006: 475).

İşçinin yetersizliği fiziki yetersizlik olabileceği gibi mesleki yetersizliğinden de kaynaklanabilir. İşçinin fiziki yetersizliği, işçinin hastalığı nedeniyle işe devamsızlık yapması ve bu durumun işyerinin normal işleyişini bozması ve iş görme borcunu gerektirdiği şekilde yerine getirilmesini engellemelidir (Ertekin, 2017: 606).

İşçinin mesleki yetersizliğinden kaynaklanan nedenler ise; dinamik olmamak, inisiyatif kullanmama, çabuk karar alma gibi konularda karşımıza çıkmaktadır. Aynı işi yapan işçilerden daha geri durumda olma ve benzeri durumlar olarak sayılabilir (Ertekin, 2017: 607).

İşçinin performans ve verim düşüklüğünden kaynaklanan nedenler; Performans, bir işçinin iş görme edimini yerine getirdiği sırada harcadığı ve üretime kattığı emeğin kalitesi ve düzeyini gösterir. Verim ise işçinin bu emeğin sonucunda ortaya çıkardığı üretim miktarını ifade eder. Dolayısıyla işçinin üretime kattığı değerlerin beklenenin altında olması durumunda işverenden buna katlanması beklenemez, bunu beklemek iş sözleşmesinden doğan edimlerin karşılıklı değişiminde işveren aleyhine bir durum ortaya çıkmış olur (Çelik vd. , 2019: 511).

Geçerli sebeple fesihte, yetersizlik sebebine dayanılması için ve ispat edilmesi açısından işyerinde performans değerlendirme sistemi kullanılabilir (Yıldız, 2021: 15). Performans değerlendirme, önceden saptanmış standartlarla karşılaştırma ve ölçme yoluyla bireyin bilgi, beceri ve yeteneklerini, potansiyeli ile iş alışkanlıklarını değerlendirerek işteki potansiyelinin ölçülmesi anlamındadır (Demirbilek vd. , 2010: 81).

Demirbilek ve Akı (2010), Yargıtay kararları ışığında performans düşüklüğü nedeniyle iş sözleşmesinin feshini incelemiş; performans değerlendirme sisteminin işletme ve işyerine uygun olması gerektiği, işletmenini performans standartlarını önceden işçiye bildirmiş olması gerektiği, işçinin bağlı olacağı performans kriterlerinin somut ve ölçülebilir olması gerektiği, çalışanın performans yetersizliğinin işyerinde ve işin yürütümünde olumsuzluğu yol açması gerektiği sonucuna varmıştır (Demirbilek vd. , 2010: 94). Bunların dışında işçiye eğitim ve iş şartlarının iyileştirilmesi gibi performans artırıcı olanaklar sağlanmalıdır. Yargıtay bu ölçütlerin dışında, feshin son çare olması ilkesi çerçevesinde işçiye başka iş teklif edilmesini de arayabilmektedir (Çelik vd. , 2019: 513).

Performans değerlendirme sonucunun beklenen düzeyin altında çıkması, verilen hedeflerin yerine getirilmemesi nedeniyle iş sözleşmesi feshedildiğinde, işveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak zorundadır ve ayrıca feshin sebebini açık ve kesin bir şekilde

belirtmelidir. İşverenin haklı nedenle fesih (İş K. 25 madde vd.) hakkı saklı tutulmak şartıyla, hakkında ki iddialara karşı savunması alınmadan işçinin davranışları veya verimi ile ilgili nedenlerle iş akdini sonlandıramayacak, sonlandırması halinde fesih geçersiz sayılabilecek ve işe iadesine karar verilebilecektir (Ertekin, 2017: 607).

İşçinin sık sık hastalanarak devamsızlık yapması veya işini yapmasını olumsuz etkileyen bir hastalığa yakalanmasından kaynaklanan nedenler; kuşkusuz ki işçinin hastalanması ve rapor alması olağan bir durumdur ancak raporlu sürelerin fazlalığı ve sıklığı işyerinde olumsuzluklara yol açarak işyeri menfaatini önemli ölçüde zarara uğratabilir. Bu durum bir geçerli fesih nedeni oluşturabilir. Sık sık rapor almanın geçerli sebep oluşturacak yoğunluğa ulaştığından söz etmek için somut olayın özelliğine bakılarak karar verilmesi gerekmektedir (Çelik vd. , 2019: 5014).

Çalışmayı sürdürmekle birlikte işini gerektiği şekilde yapmasını devamlı olarak etkileyen hastalıkta ise işçi sık sık rapor alarak değil, iyi niyetle çalışmaya devam etmekle birlikte belirli ve sabit bir hastalığı nedeniyle işin akışını olumsuz etkilemesi hali söz konusudur (Demir, 2006: 475).

İşçinin işini yapabilme yeteneğinin azalması ya da yitirmesinden kaynaklanan nedenler; işçinin kendisindeki bazı yeteneklerinin azalması ya da işyerinde yeni teknolojilere geçilmesi gibi durumlarda işçinin işini yapabilme yeteneğindeki azalmalar da iş sözleşmesinin feshi açısından geçerli sebep oluşturmaktadır (Çelik vd. , 2019: 518).

İşçinin iş görme borcunun ifası için gerekli izin, belge ya da sertifikasını geçici ya da sürekli olarak yitirmesi de işçide ki yetersizlik durumu yaratan diğer bir nedendir (Kar, 2011: 349).

1.6.1.2. İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Geçerli Nedenler

İşçinin yetersizliği yanında işçinin davranışları da iş sözleşmesinin geçerli feshine neden olmaktadır. İşçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli fesihlerin nedenlerinin neler olduğu İş Kanunu'nda sayılmış değildir. Ancak İş Kanunu'nun gerekçesinde işçinin geçerli feshe sebebiyet verebilecek davranışları ile ilgili bazı örnekler verilmiştir (Ertabak, 2012: 167).

Kanun gerekçesi ile yerli ve yabancı mahkeme kararları göz önünde tutularak işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli nedenler:

- İşverene zarar vermek ya da zararın tekrarı tedirginliğini yaratmak.
- İşyerinde rahatsızlık yaratacak şekilde çalışma arkadaşlarından borç para istemek.
- Arkadaşlarını işverene karşı kışkırtmak.
- Uyarılara rağmen işini eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmek.

- İşyerinde iş akışını ve iş ortamını olumsuz etkileyecek bir biçimde diğer kişilerle ilişkilere girmek.
- İşin akışını durduracak şekilde uzun telefon görüşmeleri yapmak.
- Sık sık işe geç gelmek ve işi aksatarak işyerinde dolaşmak
- İşyeri amiriyle veya iş arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermek, sıkça ve geçersiz yere tartışmaya girmek.
- İş arkadaşlarına mobing uygulamak.
- Hastalık sürecini uzatacak davranışlarda bulunmak gibi haller işçinin davranışından kaynaklanan geçerli fesih nedenleri olarak kabul edilmektedir (Demir, 2006: 477).

Davranışlar, taraflar açısından iş ilişkisini tam anlamıyla çekilmez hale getirmekle beraber işin görülmesini, işin normal işleyişini ve düzenini bozan, işyerindeki çalışma barışına zarar veren veya işverenin işçiye olan güveninin sarsılmasına neden olan artık işverenden işçiyle olan iş ilişkisini devam ettirmesinin beklenemeyeceği nitelikte olumsuzluklara yol açan davranışlar olarak tanımlanabilir. Bir diğer ifadeyle bu davranışlar haklı neden ağırlığında olmayan ama diğer yandan da basit bir uyarıyla geçirilemeyecek ağırlığa ulaşmış davranışlardır. Buna karşılık makul karşılanabilir hafif kusurlu davranışlar, fesih için geçerli neden olarak sayılmayacaktır (Çelik vd. , 2019: 519).

İşçinin davranışlarından kaynaklanan her bir neden, belirli bir ağırlığa ulaşmalıdır. Bu ağırlık haklı neden kadar ağır olmamakla beraber, işçinin bu davranışları uyarılara rağmen devam ediyor ve işyerinde olumsuzluklara yol açıyor olması durumunda bunların geçerli neden olarak kabul edilmesi gerekir.

İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak zorundadır ve ayrıca feshin sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmelidir. İşveren haklı nedenle fesih (İş K. 25 madde vd.) hakkı saklı olmak şartıyla, hakkında ki iddialara karşı savunması alınmadan işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenle iş akdini geçerli nedenle feshedemez (Ertekin, 2017: 607).

1.6.2. İşletmenin, İşyerinin veya İşin Gereklerinden Kaynaklanan Geçerli Nedenler

Geçerli nedenle fesih ile iş akdinin sona ermesi, işçinin yetersizliği veya davranışından kaynaklanabileceği gibi işçi ile bağlantısı olmaksızın işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden de kaynaklanabilir (Ertabak, 2012: 282). İş Kanunu'nun 18. maddesinde geçerli fesih nedeni olarak işletme, işyeri veya işin niteliklerinden de doğabileceğinden bahseder (İş K. , 18/I). Bu nedenler, işyerinin dışından veya işyerinin içinden kaynaklanan nedenler olarak iki ana başlık altında ele alınmıştır.

İşyeri dışından kaynaklanan sebepler; sürüm ve satış olanaklarının azalması, talep ve siparişin azalması, enerji sıkıntısı, ülkede yaşanan ekonomik krizler, piyasada ki genel durağanlık, dış pazar kaybı, ham madde sıkıntısı gibi sebeplerle işyerinde işin sürdürülebilmesinin olanaksız hale gelmesi olarak sayılabilir (Çelik vd. , 2019: 532). Bu haller işyerinden kaynaklanmamalarına karşın, işyerinin (işletmenin) işleyişi üzerinde doğrudan etkilidir. Bu anlamda alınan geçerli neden hallerinin oluşumunda, işverenin herhangi bir etkisinin bulunması söz konusu değildir (Centel, 2020: 134).

İşyeri içinden kaynaklanan sebepler ise yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması, işyerinin daraltılması, yeni teknolojinin uygulanması, iş yerinin bazı bölümlerinin iptal edilmesi, bazı iş türlerinin kaldırılması veya başka işverene yaptırılması (alt işverenlik) gibi sebeplerdir (Demir, 2006: 488). İşveren, işyerinin işleyişi ile ilgili işletmesel kararları almakta serbesttir. Nitekim bu yoldaki kararlarda yerindelik denetlemesi söz konusu değildir. Bu anlamda mahkeme sadece söz konusu işletmesel kararların, usul yönünden uygun olup olmadığını denetleme yetkisine sahiptir (Centel, 2020: 137).

İşletmesel nedenle yapılacak fesihten önce işverenden beklenen, somut olayın özelliğine yani fesih gerekçesine göre fazla çalışmaları kaldırmak, işçinin rızası ile çalışma süresini kısıtlamak ve bunun için mümkün olduğu ölçüde esnek çalışma şeklini getirmek, işi zamana yayarak işçileri başka işlerde çalıştırma yollarını aramak, işçiye yeniden eğiterek sorunu aşmak gibi tedbirlere başvurmak bir diğer ifadeyle feshe son çare olarak bakmaktır. Bu nedenle geçerli sebep kavramına uygun yorum yaparken sürekli olarak fesihten kaçınma olanağının olup olmadığı araştırılmalıdır (Çelik vd. , 2019: 533).

İşletmeyi veya işyerini etkileyen objektif nedenlerle ortaya çıkan işgücü fazlalığı sonucunda işçinin işyerinde çalışma olanağı ortadan kalkmış olması durumunda fesih için geçerli neden söz konusu olacaktır. İşveren amaç ve içeriğini belirlemekte serbest olduğu işletmesel kararlar alabilir. Ancak işletmesel kararlar sonucunda, tedbir olarak düşünülen fesih zorunlu hale gelmelidir ve işveren bu zorunluluğu kanıtlamalıdır (Ertekin, 2017:649).

İşletme gereklerine dayalı fesihte işverenin, işletmesel kararını tutarlı bir biçimde uygulayıp uygulamadığı (tutarlılık denetimi), fesihte keyfi davranıp davranmadığı (keyfilik denetimi), işletmesel karar sonucu feshin kaçınılmaz olup olmadığı (ölçülülük denetimi ya da feshin son çare olması ilkesi) açıklığa kavuşturulmalıdır (Centel, 2020: 134).

Son çare olarak başvurulmuş olması gereken, iş akdinin sonlandırılması eyleminde; işçiye feshin ve fesih sebebinin bildirimi yazılı olarak yapılmış, feshin sebebi açık ve kesin

olarak belirtilmiş, makul bir süre içinde yapılmış ve işçiden kaynaklanan bir neden ile yapıldıysa savunmasının alınmış olması gerekir. Bu eylemler gerçekleştiğinde işveren, iş güvencesi kapsamında usulüne uygun şartları yerine getirmiş olacaktır.



İKİNCİ BÖLÜM

İŞE İADE DAVA SÜRECİ VE YARGITAY KARARLARI IŞIĞINDA BİR DEĞERLENDİRME

İş güvencesi kavramının hukuki sonuçlarının merkezini “işe iade davası” oluşturmaktadır. Çalışmanın bu bölümünde işverenin iş güvencesi hükmüne aykırı olarak iş sözleşmesini sona erdirmesi durumunda söz konusu olacak, işe iade davaları ve söz konusu davaların bazı Yargıtay kararları belge üzerinden tarama yöntemiyle incelenmiştir.

İşçi, işverenin iş güvencesi hükümlerine aykırı davrandığı iddiası ile yargı organına başvuruda bulunabilir. Feshin iş güvencesi hükümlerine aykırı olarak gerçekleştiğini ileri süren işçi böylelikle işe devamlılığını sağlama imkânı yakalayabilecektir.

İşçi iş güvencesi kapsamında olsa dahi işveren tarafından geçerli neden ile iş akdi sonlandırılabilir. Yine iş güvencesi kapsamında olduğunu ve geçerli bir neden olmadan iş akdi sonlandırıldığını düşünen işçi yargı yoluna başvurduğunda, iş güvencesi kapsamında olmadığı veya geçerli nedenin olduğu sonucuna varılması durumunda işe iade davası reddedilebilir. Yargı organları tarafından, işçinin işe iadesine karar verilmiş olsa dahi “yaptırımlara rağmen” işverenin işçiye işe başlatmaması durumu olabilecektir.

2.1. Geçersiz Fesih ve İşe İade Yargılaması

İş güvencesi önceki bölümlerde de bahsedildiği üzere, işçinin iş akdinin işverence keyfi olarak feshine karşı korunması ve işçi işveren ilişkisinin sürekliliğinin olmasını amaçlayan hukuki dayanaklardır. İş güvencesi hükümleri ile işverenin yapacağı feshe bazı sınırlamalar getirilmiştir.

İş güvencesi kapsamındaki işçilerin sözleşmelerinin, işveren tarafından feshi sırasında geçerli neden gösterilmesi, nedenin açıkça belirtilmesi gibi bazı usul koşullarının yerine getirilmesi gerekmektedir. İş güvencesi sisteminde, işverenin fesih hakkının geçerliliğinin incelenmesi işçiler bakımından önemli bir haktır. Öyle ki etkili bir iş güvencesi sisteminde yalnızca kanuni düzeyde işverenin fesih hakkının sınırlandırılması değil, güvence kapsamındaki işçilerin iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda da feshin geçerliliğinin incelenmesini olanak kılmaktır. Feshin geçerliliğinin incelenmesi sayesinde işçinin işine iadesi imkânı olmakta ve böylece işin devamlılığı sağlanmaktadır (Yıldız, 2021: 139).

Önceki bölümlerde de bahsedildiği üzere, geçerli-geçersiz neden ile haklı neden kavramları farklılık gösterir. Geçerli-geçersiz neden ölçütü, iş güvencesi sistemi ile ortaya çıkmıştır. Geçerli neden işin ve iş yerinin normal yürüyüşünü olumsuz olarak etkileyen ve bu nedenle de işletmeye zarar vermeksizin iş ilişkisinin devamlılığına imkân sağlamayan sebeplerdir (Ertekin, 2017: 604).

Konu bakımından merkezi bir kavram olan geçersiz fesih, iş güvencesi hükümleri kapsamındaki işçiler bakımından söz konusudur. Yani işçi; belirsiz süreli sözleşmesi ile, en az altı aylık kıdeme sahip ve iş yerinde en az otuz ve daha fazla işçinin olduğu işverene bağlı olarak çalışıyor olmalıdır.

Geçersiz fesih durumunda işçi işe iade davası açabilecek ve işine iade olma imkânı yakalayabilecektir. İşe iade davasında, feshin geçersizliğini iddia eden işçinin başvuracağı hukuki yol ise aşağıda ki başlıklarda ele alınacaktır.

2.2. İşe İade Davasında Zorunlu Arabuluculuk

20. yüzyılın son çeyreğinde yargılama hukuku alanında alternatif uyuşmazlık çözüm yolları tartışılmış ve bu çözüm yollarına yoğun eğilim yaşanmıştır. Alternatif uyuşmazlık yollarından biri arabuluculuktur. Arabuluculuk; kamu düzenine ilişkin olmayan ve tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri konularda aralarında uyuşmazlık bulunan tarafların uyuşmazlığın çözümü için bağımsız, tarafsız ve objektif konumda bulunan ve uzmanlık eğitimi almış üçüncü kişinin yardımıyla bir araya gelerek konuşmak ve müzakerelerde bulunmak üzere iletişim kurmaları ve gizli yürütülen müzakereler sonucunda birbirlerini anlayarak, uyuşmazlığın çözümünü kendilerinin bulmaya çalıştığı bir sistemdir (Mutlay, 2018: 2132).

Arabuluculuk kurumuna ilişkin temel düzenlemeler, 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu'nda (RG, T. 22.06.2012, S.28331) yer almaktadır. İş uyuşmazlıklarında zorunlu arabuluculuk ile ilgili düzenlemeler ise 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nda yer almaktadır. 7036 sayılı Kanunla birlikte hem genel arabuluculuk sisteminde hem de bu yöndeki iş uyuşmazlıklarında önemli değişiklikler gerçekleştirilmiştir (Özekes vd. , 2017: 80). Kanun'un "Dava Şartı Olarak Arabuluculuk" başlığını taşıyan 3. maddesinde kanundan, iş sözleşmesinden, toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan iş uyuşmazlıklarında zorunlu arabuluculuğa gidilmesi düzenlenmiştir. Yapılan düzenlemede işe iade davaları da zorunlu arabuluculuk kapsamındadır (Özekes vd. , 2017: 76).

İş mahkemelerinin yükünü azaltmak ve işçi ile işverenin uyuşmazlıklarında daha hızlı sonuçlara ulaşmak amacıyla işe iade sürecinde zorunlu arabuluculuk getirilmiştir. 1 Ocak 2018 tarihinde yürürlüğe giren 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 3. maddesinde işe iade talebiyle açılan davalarda arabulucuya başvurulmuş olunmasının dava şartı olduğu hükme bağlanmıştır. İMK 11. madde hükmü ile de İş Kanunu 20. maddesinin 1. ve 3. fıkraları değiştirilerek, işe iade talebinde arabulucuya başvuru süresi ve anlaşamama halinde dava açılması için gereken süreler düzenlenmiştir. Bunun yanında İK 21. madde hükmünü de değiştirerek, arabulucuya başvuru sonucunda, işe iade talebi bakımından arabuluculuk sürecinin ne şekilde işleyeceği de düzenlenmiştir. Asıl işveren alt işveren ilişkisinin olması durumunda işe iade talebiyle arabulucuya başvurulduğunda, sürece ilişkin İMK 3/15 hükmünde özel bir düzenleme yapılmış ve işverenlerin arabuluculuk görüşmelerine birlikte katılmaları ve iradenin birbirine uygun olması da aranmıştır. Diğer taraftan sendikal nedenle fesih halinde işe iade konusu da ayrıca düzenlenmiştir (Mutlay, 2018:2131).

İşe iadeye ilişkin temel arabuluculuk düzenlemesi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20. madde ve devamında yer almaktadır. Bu maddede iş güvencesi kapsamındaki işçilerin iş sözleşmelerinin geçerli neden gösterilmeden feshi durumunda işçilerin başvurabilecekleri hukuki yollar düzenlenmiştir. Madde “...işçi, ...fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır. Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılmaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açabilir. Taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede iş mahkemesi yerine özel hakeme de götürülebilir. Arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açılması sebebiyle davanın usulden reddi halinde ret kararı taraflara resen tebliğ edilir. Kesinleşen ret kararının da resen tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya başvurabilir...” maddenin ilk ve üçüncü fıkrasından da anlaşılacağı üzere işe iadenin ilk basamağı arabulucuya gidilmesidir. Arabulucuya başvurmadan doğrudan dava açılması durumunda, dava usulden reddedilecektir. Kesinleşen ret kararı tebliğinden itibaren işçi, iki hafta içinde arabulucuya başvuru yapabilecektir. Eğer işçi iki hafta içerisinde arabuluculuk kurumuna başvuruda bulunmazsa dava açma hakkını kaybedecektir. Aynı zamanda İş Kanunu'nun 20. maddesine göre de, arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların anlaşamaması durumunda son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren iki hafta içerisinde işçi iş mahkemesinde işe iade davası açmazsa, hakkını kaybedecek ve işverenin yaptığı fesih geçerli hale gelecektir (İş K. , 20).

7036 sayılı Kanunda dava şartı arabuluculuk süreci düzenlenmiştir. Buna göre arabulucunun uyuşmazlığın çözümü için görev süresi üç haftadır ve bu süre ancak tarafların isteği üzerine bir hafta uzatılabilecektir. Tarafların anlaşması veya anlaşmaması sonucunda arabulucunun, arabuluculuk faaliyetini sonlandıracağı ve düzenlediği tutanağı hem taraflara hem de arabuluculuk bürosuna göndereceği belirtilmiştir. İlgili maddede ayrıca arabuluculuk toplantısına tarafların geçerli mazeret göstermeksizin katılmamaları durumunda, sürecin sonuçları ve tarafların yükümlülükleri düzenlenmiştir. (Özekes vd. ,2017: 104).

İş güvencesi kapsamındaki işçinin iş sözleşmesinin feshi durumunda dava açmadan önce arabulucuya başvurulması zorunlu olsa da arabuluculuk safhasında taraflar anlaşmak zorunda değildir. Anlaşmanın sağlanamaması durumunda yargı yoluna gidilerek, mahkemeye başvuruda bulunulabilir. Arabuluculuk kurumu, yargılamanın alternatifi değil tamamlayıcısı olarak görünmektedir (Özekes vd. , 2017: 101). Arabuluculukta anlaşmaya varılması veya anlaşmaya varılamaması, işe iade sürecinde farklı sonuçlar doğuracaktır.

2.2.1. Arabuluculuk Sürecinde Anlaşmaya Varılması

Önceki başlıklarda iş güvencesi kapsamındaki işçinin, geçerli bir neden olmadan iş akdinin sonlandırıldığı iddiasıyla buna itiraz edebileceğini ve bu aşamanın ilk adımının arabuluculuk olduğundan bahsetmiştik. Eğer işçi ile işveren bu aşamada anlaşmaya varırlarsa, arabuluculuğun zorunlu olmasındaki amaca hizmet etmiş olacaklardır. Anlaşmaya vararak, hem hızlıca çözüme ulaşmış olacaklar hem de mahkemeye taşınmayan fesih, iş mahkemelerinin yükünü azaltmış olacaktır.

6325 sayılı Kanun'un 18. maddesinin 2. ve 4. fıkraları arabuluculuk süresinde tarafların anlaşması durumuna ilişkin düzenlemeler içermektedir, aynı kanunun 5. fıkrası işe iade açısından önem arz etmekte ve maddede “ arabuluculuk faaliyeti sonucunda anlaşmaya varılması hâlinde, üzerinde anlaşılan hususlar hakkında taraflarca dava açılmayacak” denilmiştir. Ancak işçinin, bu anlaşmayı işverenin baskısı veya arabulucunun zorlamasıyla yaptığını öne sürmesi ya da diğer belgelerin arasında farkında olmadan bu anlaşma metninin kendisine imzalatıldığını ileri sürmesi yani irade fesadı hallerine dayanması halinde dava açabileceği kabul edilmelidir (Özekes vd. , 2017: 106).

Anlaşma tutanağının içeriği 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21.maddesinde düzenlenmiştir. Düzenlemeye göre; tutanakta işçinin işe başlama tarihi, çalışmadığı süre ücreti ve başkaca haklara dair parasal tutumları, işverenin işçiyi işe başlatmaması durumunda verilecek

tazminatın belirtilmesi zorunlu kılınmıştır. Aksi takdirde anlaşma sağlanamamış sayılacak, son tutanak buna göre düzenlenecektir (İş K. , 21/7).

Arabuluculuk aşamasında tarafların iradelerine öncelik verildiği için, işçinin işe başlatılması hususunda taraflar anlaşabileceği gibi her iki taraf işçinin işe başlatılmaması ve yalnızca maddi hakların ödenmesi hususunda da anlaşabilirler. Ancak yargı yoluna başvurulduğunda, diğer deyişle işe iade davasında işçi, feshin geçersizliğini ve işe iade edilmesini talep etmek zorundadır. Bu haklar yerine yalnızca parasal haklarını isteyemez. Arabuluculuk sürecinde işçinin işe başlatılmasında anlaşma sağlanması durumunda, işçinin işine dönmesi ile birlikte iş ilişkisi kesintisiz şekilde devam etmektedir. Anlaşmaya rağmen işçi işe başlamaz ise fesih geçerli sayılacaktır (Yıldız, 2021: 156).

2.2.2. Arabuluculuk Sürecinde Anlaşmaya Varılmaması

İş Kanunu'nun 20. maddesinin 1. fıkrasında arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesine dava açılabilmesi belirtilmiştir. Devamında ise tarafların anlaşmaları halinde uyuşmazlığın aynı sürede iş mahkemesi yerine özel hakeme de götürülebileceği düzenlenmiştir (İş K. 20/1).

İş K. m. 20 işe iade talebi ile feshin geçersizliğinin tespiti davası açma hakkını, öncelikle işçiye tanımaktadır. Ancak iş sözleşmesi feshedilen işçi, söz konusu davayı açmadan önce yaşamını yitirmiş olabilir. Bu durumda mirasçılar, feshin geçersizliği için tespit davası açıp açamayacağı gündeme gelmektedir. Dava açma hakkının mirasçılara geçmeyeceği, çünkü ilgili davanın temelde işçinin işe başlatılmasını amaçladığı ve ölen işçinin işe başlaması mümkün olmayacağından dava hakkının da kural olarak mirasçılara geçmesi söz konusu olmayacaktır. (Centel, 2020: 174; 175).

Ayrıca sözleşmesi feshedilen işçi, söz konusu dava hakkını bizzat kullanabilmesinin yanı sıra, üyesi olduğu işçi sendikasına yazılı başvuruda bulunmak suretiyle, bu konuda yetkide verebilir (STİSK. , 26/II).

2.3. İşe İade Davasında Yargı Kararı

Geçersiz veya haksız olarak iş sözleşmesinin sona erdiğini düşünen, iş güvencesi kapsamındaki işçinin; arabuluculuk yoluyla netice alamaması durumunda, arabulucunun son tutanağı düzenlediği tarihten itibaren, iki hafta içinde feshin geçersizliğinin belirlenmesi ve işe

iade istemi ile iş mahkemesinde dava açabileceğinden veya koşulları bulunuyorsa özel hakeme başvuruda bulunabileceğinden bahsetmiştik.

Açılacak feshin geçersizliği tespiti davasında görevli mahkeme, ‘iş mahkemesi’ olup, iş mahkemesinin bulunmadığı yerde de söz konusu davanın, ‘iş davalarına bakmakla görevli asliye hukuk mahkemesinde açılması gerekecektir (Centel, 2020: 178).

Açılacak feshin geçersizliğinin tespiti davasının, hukuki dayanağı olan İş K. 20. maddesi, hangi yerdeki iş mahkemesinin görevli olacağı konusunda özel düzenleme içerdiği için yetkili mahkeme konusundaki genel kural uygulanarak; söz konusu davada, davalı işverenin davanın açıldığı tarihteki yerleşim yeri mahkemesi ile işin veya işlemin yapıldığı mahkemesinin yetkili olduğunu kabul etmek gerekir (Centel, 2020: 179).

Yargılama sonucunda, feshin geçersizliğine karar verilip davanın kabulü ile işe iadesine veya feshin geçerliliğine yani davanın reddine karar verilebilir. Bu iki durum da farklı sonuçlar doğuracaktır.

Aynı zamanda yargılama sürecinde işverenin işçiyi işe davet etmesi, iş yeri faaliyetinin sonlanması yani kapatılması, işçinin ölümü, işçinin başka bir yerde işe başlaması, iş yerinin devredilmesi, işçinin emeklilik başvurusunda bulunması gibi durumlar yargılama sürecini etkileyecektir. Bu tür imkânsız durumlarda dava konusuz kalacaktır. (Ertekin, 2017: 961).

2.3.1. Yargı Organının Feshin Geçerli Olduğu Sonucuna Ulaşması

Yargı organları tarafından, işe iade davasının reddi durumunda işverence yapılan fesih, geçerli bir fesih sayılacaktır. Böylelikle işçinin işe iadesi mümkün olmayacaktır. İşe iade davasının reddedilmesi, işçinin kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı davalarının da reddedileceği anlamına gelmez zira geçerli olan fesih aynı zamanda haklı fesih sayılmaz. İşverence yapılan fesih geçerli olmakla birlikte haksız fesih de sayılabilir. Bu nedenle de işçi feshe bağlı olarak kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı gibi haklarını talep edip dava edebilir (Ertekin, 2017: 961). İşveren tarafından kıdem ve ihbar tazminatı, iş sözleşmesi feshedilirken ödenmesi durumunda bu kalemde başka ödenmesi gereken tazminat olmayacaktır. Bunun yanında işçi eksik ödeme olduğunu ileri sürüyorsa da dava açabilecektir.

2.3.2. Yargı Organının Feshin Geçersiz Olduğu Sonucuna Ulaşması

Mahkeme yargılama sonucunda, feshin usule uygun yapılmadığı veya geçerli nedene dayandırılmadığı ya da geçerli nedenin ispatlanamadığı veya feshin başvurulacak son çare ilkesine uygun gerçekleşmediği kanaatine varmış olması halinde, işe iade davasının kabulüne ve işçinin işine iadesine karar verebilecektir (Ertekin, 2017: 961).

Feshin geçersizliği tespitinin kararı, işçinin işine geri dönebilmesinin ilk basamağıdır. Mahkeme, feshin geçersiz olduğu bir durumda, işçinin işe iadesine karar verecektir, doğrudan iş güvencesi tazminatı hükmedemeyecektir. Bu durum işverenin işçiyi işe başlatmayacağı açık olsa veya işçinin işe devam etmesi taraflar açısından mümkün olmayacağı kanaatine varsa dahi feshin geçersizliğinin tespiti ile yetinecek, işe iade kararı verecektir. Aynı zamanda işçi işe iade davaları bakımından seçim hakkına sahip değildir, bu bağlamda işe geri dönmek istemeyen işçi doğrudan iş güvencesi tazminatı talep edemeyecektir (Yıldız, 2021: 208). İşveren tarafından çalıştırılmak istenmeyen ve sözleşmesi feshedilen işçinin, tekrar işe iadesine karar verilmesi durumunda aralarındaki iş ilişkisinin tam anlamıyla sağlıklı bir ilişki olacağını söylemek pek mümkün değildir.

Feshin geçersizliği kararının işe geri dönebilmenin ilk basamağı olduğundan söz edilmişti. Bu ilk basamakta hukuki bakımdan önemli sonuçlar doğacaktır. İş hukuku kapsamında bu sonuçlara bakacak olursak; işçinin işe iadesinden sonra samimi bir şekilde işverene başvuruda bulunması veya başvuruda bulunmaması, işverenin işçiyi samimi bir şekilde işe başlatması veya işe başlatmaması, opsiyonları göz önüne alınarak farklı sonuçlar doğacaktır.

3.3.2.1. İşçinin İşverene Başvurusu ve Samimiyeti:

İşçinin, işverenin fesih işlemine itiraz etmesi sonucu hakkında işe iade kararı verilmesi durumunda yapılması gereken bazı işlemler bulunmaktadır. Diğer bir deyişle işçinin, davayı kazanmış ve bu kararın kesinleşmiş olması, doğrudan işe iadenin sonuçlarından yararlanılacağı anlamına gelmemekte ve işçi kanunda yer alan süreler içinde, işverene başvurmalıdır (Yıldız, 2021: 44).

İş Kanunu'nun 21. maddesinde, işçinin, kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının kendisine tebliğinden itibaren on iş günü içinde işe başlamak için işverene başvurmak zorunda olduğu, aksi takdirde yapılmış olan feshin geçerli olacağı öngörülmüştür (İş K. , 21/6). Kanunda

belirtilen on iş günü, dava açmada olduğu gibi hak düşürücü süredir. Bu süre, kesinleşen mahkeme kararının tebliğinden itibaren başlar. Kesinleşen kararın sadece işçiye değil işverene de tebliğ edilmesi, işverenin gerekli hazırlığı yapması bakımından yararlı olmaktadır (Demir, 2006: 495).

İşçi bu süre içerisinde başvuruda bulunmaz ise, işveren tarafından yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur. İşçi on günlük hak düşürücü süre içinde başvuru yapmaz ise, iş güvencesi tazminatı ve boşa geçen ücret alacağına hak kazanamayacaktır. İşçinin süresinde işe başlamak amacıyla işverene başvuruda bulunmaması, davanın açılmaması ve davanın reddi ile aynı sonucu doğurur. Bunun yanı sıra, fesihle birlikte kıdem ve ihbar tazminatları ödenmeyen işçi, bu haklarını da talep edebilecektir (Gökçe, 2008: 145).

İşçinin işverene başvurma zorunluluğu, uyuşmazlığın dava yoluyla değil de zorunlu arabuluculuk faaliyeti sonucunda anlaşmayla çözülmesi hâlinde bulunmamaktadır. Arabuluculuk faaliyetinde yukarıda da bahsedildiği üzere, tarafların işçinin işe başlatılması konusunda anlaşmaları durumunda, anlaşma tutanağında işe başlatma tarihi belirlenir. Bu durumda işçinin işverene ayrıca işe başlamaya yönelik bir talepte bulunarak işverenin de işçiye işe başlamak üzere davet etmesi gerekmeyecektir (Elbir, 2020: 145).

İşçinin, işverene yapacağı başvurunun ne şekilde olacağı konusunda, yasada herhangi bir usul öngörülmüş değildir. Buna göre işçinin, beyanını yazılı veya sözlü hatta faks yoluyla gerçekleştirmesi mümkündür (Centel, 2020: 216). Ancak ispat kolaylığı bakımından, yazılı hatta noter aracılığıyla yapılmasının yerinde olacağı kabul edilmektedir. Dahası işçi, işverene temsilci veya vekil aracılığıyla da başvurabilir (Elbir, 2020: 145). Bu bağlamda işe başlatmaya ilişkin sonuçların gerçekleşmesi için, gerekli başvurunun yapıldığının kanıtlanması, hangi yolla yapıldığı konusunda büyük önem taşır (Centel, 2020: 2016). Aksi takdirde, uygulamada bazı kötü niyetli işverenlerin, başvuruyu inkâr ederek “bana başvuruda bulunmadı” demesi her zaman mümkün olabilmektedir (Demir, 2006: 496).

İş Kanunu’nda işçinin işverene başvurmasının zorunlu kılınmasının nedeni, işçinin çalışma isteğini yansıtması gerektiğindendir. Başvuru şartının, çağrıldığında işe başlamayı da kapsadığının kabulü, kanunun amacı ile uyuşacağı ifade edilmiştir (Narmanlıoğlu, 2013: 2036).

Haksız fesih nedeniyle işe iade talebiyle dava açan işçinin, iş güvencesi hükmünden yararlanması, işçinin işe başlatmak üzere başvuruda bulunmasına bağlıdır. Dolayısı ile işçinin

işe iade değil, tazminat veya çalıştırılmadığı süreye ilişkin ücretini istemesi kanunun aradığı anlamda bir başvuru olarak değerlendirilmeyecektir. İşçi işe iade değil, tazminat ve çalıştırılmadığı süreye ilişkin ücretini isterse işe başlamak üzere yapmış olduğu başvuru hiç yapılmamış sayılmakta ve işverenin yapmış olduğu fesih geçerli hale gelmektedir (Sarıbay, 2007: 198).

İşçinin kesinleşen işe iade kararı üzerine işverene yapacağı başvurunun amacı gerçekten işe başlamak istemesi olmalıdır, işçi işe iade başvurusunda samimi olmalıdır. Gerçekten işe başlama iradesi içermeyen, sadece şekli nitelikteki bir başvuru iş güvencesi hükümlerinin amacına aykırı olacaktır. İşverenin işe başlatma davetine işçinin uymamasının sonuçları kanunda açıkça düzenlenmemiştir. Bu da tartışmalı durumlara yol açmaktadır (Elbir, 2020: 146).

Yargıtay'ın 16.05.2018 tarihli bir kararında; işe iadesine karar verilen işçi, yasal başvuru süresi içinde başvuruda bulunmasına rağmen davalı şirketin yasal süre içinde, kendisini işe davet etmediğini iddia ederek, alacaklarını talep etmiştir. İşveren ise işçinin başka bir yerde çalıştığını iddia ederek davanın reddini istemiştir. Mahkemeye göre, işçinin işe iade yönündeki başvurusu samimi olmalıdır. İşçinin gerçekte işe başlama niyeti olmadığı halde, işe iade davasının sonuçlarından yararlanmak için yapmış olduğu başvurunun geçerli bir işe iade başvurusu olarak değerlendirilemeyeceği vurgulanmaktadır. İşçi süresi içinde işe iade yönünde başvurusunun ardından, işverenin daveti üzerine işe başlamamış ise, işçinin gerçek amacının işe başlamak olmadığı kabul edilmelidir. Diğer deyişle, bu durumda işçinin işverene hiç başvurmamış gibi sonuca gidilmesi gerekmektedir. Hukuk Genel Kurulu görüşünde, davacının işe başlatılması için işverene müracaat ettiği, başka bir işyerinde çalıştığı sabit ise de iş sözleşmesi feshinden, işe iade kararının kesinleşmesine kadar yirmi beş aylık bir sürenin geçtiği dikkate alındığında, bu kadar uzun süre işe iade kararını bekleyerek çalışmadan geçirmesinin davacıdan beklenemeyeceği için, davanın kabulüne karar kılınmıştır (YHGK, 16.05.2018, K. 2018/1093). Buna göre, yargılama süresinin uzunluğu ve dolayısıyla işçinin bu sürede çalışması gerekeceği dikkate alındığında, işçinin sırf yeni bir işe girmiş olmasının, samimiyetsiz olduğu sonucuna ulaşmak için yeterli kabul edilmediği görünmektedir.

Kısaca, işçi, kesinleşen işe iade kararının kendisine tebliğinden itibaren, on iş günü içinde işverene başvuruda bulunması gerekir, aksi takdirde işverenin yapmış olduğu fesih, geçerli bir fesih sayılacaktır. İşçinin, işe iade kararından sonra işverene hangi yolla başvuruda bulunacağı, ispat edilebilirliği bakımından önem arz etmektedir. İşçi, yargı yoluyla sadece işe

iadesini talep edebilir, işe iadesine karar verilen işçinin bu hususta işverene başvurusunda samimi olması aranmaktadır, aksi takdirde işçi işe iade kararına bağlı kazandığı tüm haklarından mahrum kalacaktır.

3.3.2.2. İşverenin İşçiyi Daveti ile İşe Başlatması ve Samimiyeti

İşveren, işe iadesine karar verilen işçinin kendisine başvurusu üzerine, işçiyi işe başlatabilir veya başlatmayabilir. Mahkeme feshin geçersizliğine karar verse dahi işveren işçiyi işe başlatmama yoluna gidebilecektir. Bu durumda işçiyi işe başlatmak yerine işe başlatmamanın sonuçlarını ödemeyi göze almış olacaktır. Böylece, feshin geçersizliği tespiti durumunda, işverene seçim hakkı tanınmış olmaktadır.

İşçinin işe başlatılmaması yoluna gidilmesi sonucunda, iş güvencesi ile amaçlanan işin sürekliliğinin sağlanması gerçekleşmemekte ve işçinin geçersiz feshin sonuçlarından korunması, telafi edici tazminat ve ödemeler ile sağlanmaktadır (Yıldız, 2021: 251). Burada belirtilmelidir ki işçinin başvuruda bulunduktan sonra işverenin daveti üzerine işe başlamaması, işe iadede samimi olmadığını göstermekte ve doğal olarak iş güvencesi tazminatına da hak kazanamamaktadır.

İş Kanunu madde 21'e göre, işverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi başvurusundan itibaren bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında iş güvencesi tazminatı ödemekle yükümlü olacağı ön görülmüştür (İş K. , 21).

İşverenin ya işçiyi tekrar işe başlatacağı ya da kararda belirtilen maddi hakları ödeyeceğinden bahsetmiştik. İşçi eğer işe başlatılır ise sözleşmesi hiç kesintiye uğramadan devam etmiş olacaktır. Eğer işçi işe başlatılmaz ise iş sözleşmesinin bu tarihte (veya işe başlatılmayacağının bildirildiği tarihte) işveren tarafından feshedilerek sona erdiği kabul edilmektedir. (Centel, 2020: 231).

İşverenin, işçiyi işe başlatıp başlatmama konusunda serbest olması nedeniyle, işçiyi işe başlatmadığı takdirde; kendisinin kötü niyetli olduğundan, sendikal nedenle işe başlatmadığından, eşitlik ilkesine aykırı hareket ettiğinden söz edilemeyecektir. Çünkü işe başlatmamanın sonuçları İş K. 21. maddede gösterilmiş olup, işe başlatma yasada bir zorunluluk olarak gösterilmemiştir (Sarıbay, 2007: 255).

Kanunda, işverenin işçiyi nasıl davet etmesi gerektiği konusunda bir usul bulunmamaktadır. İşverenin davetine ilişkin belirtilen tek kural, bir aylık süre içinde gerçekleştirilmesidir. Fakat ispat kolaylığı bakımından yazılı hatta noter aracılığı ile yapılması daha doğru olacaktır. Bu hususta 21. maddede sadece davetin bir aylık süre içinde yapılması değil işçinin bir ay içinde işe başlatılması ön görülmüştür. İşverenin, tebligattan kaynaklanan nedenlerle bir aylık süreyi geçirmesi durumunda sorumlu tutulması gerektiği fakat burada da dürüstlük kuralına uygun bir biçimde, böyle bir ihtimali dikkate alarak davette bulunması gerektiği kabul edilmektedir. İşverenin bunu dikkate almadığı ve dürüstlük kuralına aykırı durumlarda ise işe iadeye yönelik davetinin samimi olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Yargıtay'ın kararları da bunu destekler nitelikte olup, işverene tanınan bir aylık sürenin “işe davet ihtarnamesi göndermek için tanınan bir süre değil, işe başlatmak için tanınan bir süre” olduğu belirtilerek, işverenin dürüstlük kuralına aykırı davrandığı sonucuna ulaşılmıştır (Elbir, 2020: 148; Yargıtay 05.12.2018, K. 2018/22436).

İşveren işçiyi işe başlatmak isterse, işverenin işe başlatmaya ilişkin beyanı kesin ve koşul içermeyen açıklıkta olmalı, samimi olmalı ve işçi daha düşük ücretle işe davet edilmemelidir. Yargıtay'a göre, işçiye önceki koşullarının tam olarak sağlanması ve aynı parasal hakların ödenmesi, hatta yargılama sürecinde işçinin mahrum kaldığı ancak emsali işlere sağlanmış olan ücret artışlarından da yararlandırılması gerektiği belirtilmektedir. Aksi durumda işverenin işe başlamak üzere başvuran işçiyi, usulüne uygun işe davet etmediği kabul edilmektedir (Çelik vd. , 2019: 568; Yargıtay 26.05.2014, K. 2014/16662).

Yargıtay 02.10.2019 tarihli bir kararında, işverenin işe davete dair beyanında ciddi olması gerektiği, işverenin işe başlatma amacı olmadığı halde, işe başlatmama tazminatı ödememek amacıyla yapmış olduğu çağrının, gerçek bir işe başlatma daveti olarak değerlendirilmemesi gerektiğini belirtmiştir (Yargıtay 02.10.2019, K. 2019/17193). Yani işçinin başvurusunda aranan samimiyet olgusu, işverenin işe başlatma davetinde de aranmaktadır. Eğer samimiyet olgusu olmaz ise gerçek bir işe başlatmadan bahsedilemeyecek ve işverenin, işçiyi işe başlatmadığı kabul edilerek, bahsedilen tazminatlardan sorumlu tutulacaktır.

İşe iade kararı üzerine işveren tarafından yapılan davetin samimi sayılmasının en önemli şartı işçinin aynı (veya bu mümkün değilse, benzer bir) işe ve aynı koşullarla veya bu süre içinde bir iyileşme olduysa o koşullarda işe başlatılmasıdır. Ancak, işçinin iş sözleşmesinin feshedildiği dönemde yürürlükte olan toplu iş sözleşmesinin yerini alan toplu iş sözleşmesiyle

daha düşük koşullar öngörölmüş olması ve işverenin işe iade başvurusunda bulunan işçiyi bu yeni koşullarla işe başlatmak istemesi, işverenin samimiyetini sorgulatmamalıdır. Toplu iş hukukunda “düzen ilkesi” olarak adlandırılan ilke gereği, sonraki toplu iş sözleşmesinin hükümleri, önceki sözleşmeden işçinin daha az lehine koşullar içerse bile, üstünlüğe sahiptir. Yargıtay’ın, işverenin işçiyi eski işinden farklı bir işe davet etmesini mümkün kabul ettiğı diğer bir durum ise, işçinin çalıştığı işin veya işyerinin kapanmış olması ama işverenin feshin son çare olması ilkesine uygun hareket etmemesi nedeniyle geçersizliğe karar verilmesidir. Böyle bir olayda, işçi işe başlatılmak üzere işverene başvurduğunda, işverenin işçiyi eski işinde çalışmaya başlatmasının mümkün olmadığı açıktır (Elbir, 2020: 150).

İşverenin davetinin samimi olmadığı durumlarda, işçinin işe başlaması beklenemeyeceğı gibi bununla beraber işe başlamayan işçinin başvurusunun samimi olmadığı da ileri sürülemez. Dolayısıyla, işverenin işçiyi davetinin samimi olmaması, aslında işçinin işe başlatılmadığı anlamına gelecektir. İşveren başvuruda bulunan işçiyi işe başlatmaz ise, İş K. 21. maddesine göre işçiye en az dört en fazla sekiz aylık ücret tutarında tazminat ödemekle yükümlü olacaktır. Kanuna göre mahkeme feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirlemektedir (Elbir, 2020: 151; Çelik vd. , 2019: 569; İş K. , 21).

Kısaca, işçi, kesinleşen işe iade kararının kendisine tebliğinden itibaren, on iş günü içinde işverene başvuruda bulunduktan sonra, işveren işçiyi işe başlatma veya başlatmama yoluna gidebilir. Kanun koyucu düzenlemede, işçinin sadece işe iade talebinde bulunabileceğini belirtirken, işverene seçenek bırakmıştır. İşveren, işçiyi davet edecekse hangi yolla davet edeceği, ispat edilebilirliği bakımından önem arz etmektedir. Aynı zamanda işveren çağrısında samimi olmalıdır aksi takdirde işe başlatmamış gibi sonuçlarına katlanacak ve en az dört en fazla sekiz aylık ücret tutarında tazminat ödemekle yükümlü olacaktır.

2.4. Yargıtay Uygulamaları

Bu başlık altında belli bir döneme ait işe iade davalarına ilişkin Yargıtay kararları incelenmeye çalışılmış ve başvuruçuların özellikleri ve sonuçlar değişik yönlerden değerlendirilmeye çalışılmıştır.

2.4.1. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışma ile Yargıtay’ın belirli döneme ait kararları araştırmaya dahil edilmiştir.

Araştırma yapılırken nitel veri arama yöntemlerinden belge üzerinden tarama- doküman analizi kullanılmıştır. Belge üzerinde tarama olarak da bilinen doküman analizinde, var olan kayıt ve belgeler incelenerek veri elde edilmektedir. Doküman analizi, belli bir amaca dönük olarak kaynakları bulma, okuma, not alma ve değerlendirme işlemlerini kapsamaktadır (Sak vd. , 2021: 2230). Araştırmanın belge üzerinden tarama ile yapılması Yargıtay’ın kararlarına ulaşma ve analiz etme imkânı sağlamıştır. Edinilen bilgiler, tablo halinde sunulmuş ve değerlendirilmiştir.

Araştırmanın temel sınırlılığı; Yargıtay’ın ilgili konuyla alakalı kararlarına ulaşılırken yaşanmıştır. Araştırmada Yargıtay’ın resmi hesabı olan site tercih edilmek istenmiştir çünkü 7.409.801 adet karar ile en fazla veri bu sitede mevcuttur (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>). Fakat incelmenin yapıldığı süreçte, sitenin sunmuş olduğu “...çift tırnak içerisinde yazılarak arama yapıldığında tırnak içerisinde yer alan kelime öbeğinin geçtiği evrakları getirir, çift tırnak içerisinde birden fazla kelime öbeği aramalarında boşluk bırakılarak yazıldığında yazılan kelime öbeklerinden herhangi birini içeren evrakları getirir, çift tırnak içerisindeki kelime öbeklerinin başına artı işareti konularak arama yapıldığında içeriğinde kelime öbeklerinin hepsinin geçtiği evrakları getirir...” özellikleri sistemselsel bir hata nedeniyle olmalı ki kullanılamamakta ve ilgili kelimeler (+ ‘‘çift tırnak’’) içerisinde yazılsa dahi, veriler kelime öbeği şeklinde değil sadece kelime bazlı sonuç vermektedir. Bu durum da çok fazla bilgi kirliliği yaratmış ve araştırma yapılmasının mümkün olmasını zorlaştırmıştır.

Yargıtay’ın resmi sitesinde yaşanan sistemselsel hata nedeniyle, araştırma “Yargıtay Kararları” sitesinden değil, “Lexpera” sitesinden yapılmıştır (<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay-kararlari>). Site içerisinde ücretli ve veri kısıtlayıcı durumlar vardır. Bursa Uludağ Üniversitesi ile anlaşmalı olan siteye, Bursa Uludağ Üniversitesi Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı/ E-Kütüphane üzerinden giriş yapılarak kısıtlamalar ortadan kaldırılarak, verilere sağlıklı bir şekilde ulaşılmıştır.

Sitede toplam 2.299.485 adet Yargıtay kararı vardır. Bu kararlardan %60’a yakını (1.378.185 adet karar) bütün Hukuk Dairelerine ait kararlardır. Bütün Hukuk Dairelerine ait kararlardan, İş Mahkemelerince verilen hüküm ve kararın temyiz incelemeleri ile ilişkili olan 7. Hukuk Dairesi, 9. Hukuk Dairesi ve 22. Hukuk Dairesine ait kararlar ise %16’ya yakın orandadır (216.516 adet karar) (<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay-kararlari>).

Bölge Adliye Mahkemelerinin göreve başlamasıyla, dosyalar artık Bölge Adliye Mahkemesinden sonra Temyize-Yargıtay’a götürülmeyince, Yargıtay’a giden dosya sayısı azalmıştır ve azalmış olmasına bağlı olarak 30 Aralık 2016 tarihinde 7. Hukuk Dairesi kapatılmış bu daireye giden dosyalar, 9. Hukuk Dairesi ve 22. Hukuk Dairelerine gönderilmiştir

(<https://www.alitezel.com.tr/yargitay%C2%92da-is-davalarinda-degisenler-7-hukuk-dairesi-kapatildi-4376/>).

02 Eylül 2020 tarihinde ise aynı işe farklı dairelerin bakması sebebiyle sık sık içtihadı birleştirme yoluna gidilmesi ve Anayasa Mahkemesi’nce hak ihlali kararlarının verilmesi nedeniyle 22. Hukuk Dairesi de kapatılarak dosyalar, tamamen 9.Hukuk Dairesi’ne devredilmiştir (<https://www.mclegal.com.tr/yargitah-9-ve-22-hukuk-dairesi-ictihat-farkliliklari/>). Çalışmanın “çalışanların en az altı ay kıdeminin olması” başlığında daireler arasındaki istikrarsız kararlara örnekler mevcuttur.

1 Ocak 2018 tarihinde, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu’nun 3. maddesinin yürürlüğe girmesiyle, işe iade isteminde zorunlu arabuluculuk sisteminin getirilmesi, işçinin yargılama sürecindeki uzun ve masraflı konumdan kurtulup, alacaklarını daha hızlı ve daha ucuz yolla elde etmesine imkân sağlamıştır. Aynı zamanda işverenin işletme sır ve ticari bilgilerini ortaya saçmadan ve yargılamanın sarsıcı aşamasına maruz kalmadan işçi ile barışçıl uzlaşma yoluna gidebilmesi sağlanmıştır (Odaman vd. , 2016: 64). Arabuluculuğun zorunlu hale getirilmesinin nedenlerinden birisi, İş Mahkemelerinin yükünü azaltmayı sağlamaktır (Mutlay, 2018:2131). Kanunun yürürlüğe girmesi ile birlikte iş mahkemelerine giden dosya sayısı azalmış, bununla birlikte Yargıtay’a giden dosya sayısı da azalmıştır. Öyle ki araştırma yapılan sitede 01.01.2014-01.01.2018 tarihleri arasında 113.159 adet 7. HD, 9. HD, 22.HD’lerine ait Yargıtay kararı varken, 01.01.2018-01.01.2022 tarihleri arasında 37.168 adet 9. HD, 22. HD Yargıtay kararı vardır. Yargıtay karar sayısının %67’ye yakın oranda düşmüş olmasının, zorunlu arabuluculuk sisteminin getirilmesi ile alakalı olması muhtemeldir. Böylelikle arabuluculuğun, İş Mahkemelerinin yükünü azaltma konusunda ki amacına hizmet ettiği söylenebilir.

22. HD’nin kapatılıp 9. HD ile birleştirilmesinde istikrarsız kararların alınmış olması rol oynamakla birlikte (7. HD’nin kapatılmasında Bölge Adliye Mahkemeleri göreve başlamasının iş mahkemesinin yükünü azaltmış olmasında bir rolü olduğu gibi) zorunlu arabuluculuk sistemi ile iş mahkemelerinin yükünün azalması da etkili olmuş olabilir.

Araştırmada ele alınmış olan işe iade ile ilgili Yargıtay kararlarında, 9. Hukuk Dairesi ile 22. Hukuk Dairesi’nin birleştiği tarih esas alınmıştır. Çünkü sonuç bakımından farklı kararlar yerine, tek bir dairenin kararlarının incelenmesinin daha doğru veriler elde etmeyi sağlayacağı düşünülmüştür.

Bu bağlamda, 01 Eylül 2020 ile 01 Aralık 2022 tarihleri arasında 9. Hukuk Dairesine ait 101.019 adet karar vardır. Bu 101.019 adet karardan, konu ile ilişki kurulması amacıyla ‘‘feshin geçersizliği işe iade’’ filtrelemesi yapılmış ve çıkan 197 adet karar incelenmiştir.

2.4.4. Araştırmanın Bulguları

Araştırmada, ‘‘Bursa Uludağ Üniversitesi Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı/ E-Kütüphane’’ veritabanı erişimi ve istatistik sistemine, öğrenci girişi ile; içeriğinde mevzuat, içtihat, sözleşme örnekleri, tam metin hukuk kitapları, makaleler ve yorumlar gibi literatür kaynaklarının olduğu kapsamlı hukuk bilgi sitesi olan, Lexpera Yeni Hukuk Bilgi Sistemi kullanılmıştır (<https://ekutuphane.uludag.edu.tr/vetisbt/?p=0&dil=tr>), (<https://www.lexpera.com.tr/>).

Site içerisindeki ‘‘İçtihat’’ bölümünde, 01.10.2020 - 01.12.2022 tarihleri arasındaki 9. Hukuk Dairesine ait ‘‘feshin geçersizliği işe iade’’ filtrelemesi yapılarak, elde edilen 197 adet karar ele alınıp incelenmiştir.

İncelenen 197 adet karardan, 80 adet karar bu başlıkla araştırılmak istenen konunun dışında kalan kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, fazla çalışma ücretleri, tatil ücretleri, emeklilik gibi alacak davalarını içermektedir. Bu nedenle bu 80 adet karar araştırmanın dışında tutulmuştur. Geriye kalan 117 adet karar; davanın reddedilmesi veya kabul edilmesi, işe iadeye karar verilmesine rağmen işçinin iş başvurusundan sonra işverenin işçiye işe başlatmaması ile gerekli tazminatları ödememesi, işe çağırılmasında veya işe başlatılmasında samimi olunmaması gibi alacak davalarının sonuçları değerlendirilmiştir.

	Adet Karar	Mavi Yaka	Beyaz Yaka	Ortalama Yıl
Reddedilen Dava Sayısı	28	8	6	1,2
Kabul Edilen Dava Sayısı	23	7	3	1

İşe İade Olup, Haklarını Alamayan	66	12	14	2
Alacak Davaların Sayısı				
Toplam	117	27	23	1,4

Tablo 1: Araştırma Verileri

Yukarıda ki tabloda görüldüğü üzere incelenen 117 adet karardan, 51 adet karar işe iade istemi ile açılan davalarla birebir ilişkilidir. Bu 51 adet karardan, 28 adet karar feshin geçerli olduğu yani işçinin işe iade istemiyle açmış olduğu davanın, reddedilmesi ile sonuçlanmıştır. Yine bu 51 adet karardan, 23 adet karar ise feshin geçersiz olduğu yani işçinin işe iade istemiyle açmış olduğu davanın, kabulü ile sonuçlanmıştır.

66 adet karar Yargıtay'ın feshin geçersizliği ile işçinin işe iadesine karar vermesine rağmen işverenin işçiyi işe başlatmaması ile gerekli tazminatları ödememesi, işe çağırılmasında veya işe başlatılmasında samimi olunmaması gibi alacak davalarını içermektedir.

117 adet karar pozisyonel açıdan ele alındığında, yalnızca 50 adet kararda çalışanların meslek ve statüsünün ne olduğuna ulaşılmıştır. Buna göre 27 mavi yakalı çalışan, 23 beyaz yakalı çalışan ilgili davalarda tespit edilmiştir. Mavi yakalı çalışanlar, beyaz yakalı çalışanlara oranla daha fazla dava açmışlardır. Fakat feshin geçersiz sayıldığı ve işçinin işe iadesine karar verilmesine rağmen, işe başlatılmayan (başlatılmama ile ilgili tazminatları ödenmeyen) veya samimiyet eksikliğinin varlığı veya işe başlatıldıktan sonra mobing uygulamalarının olduğunu ileri sürerek dava açanların sayısının, beyaz yakalı çalışanlarda daha fazla olduğu görülmektedir. İş mevzuatında beyaz yakalı işçi ile mavi yakalı işçi ayrımı bulunmamaktadır (Deveci, 2020: 37). Bu sebepten iş güvencesi kapsamında, mavi yaka ve beyaz yaka ayrımı yapılmamaktadır. Akgeyik (2019) 210 kişinin verilerini kullanarak yapmış olduğu araştırmada, beyaz yakalı çalışanların mavi yakalı çalışanlara oranla daha az işten çıkarıldığı (performans, ihlaller, yer değiştirme, sözleşme bitmesi, ölüm gibi nedenlerle) sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca tarafların isteğiyle karşılıklı sözleşmesinin bitirildiği durumlarda da beyaz yakalıların oranının daha fazla olduğu sonucuna ulaşmıştır (Akgeyik, 2019: 22). Bu durumda kendi rızasıyla sözleşmesini bitiren beyaz yakalı çalışanların işe iade davası açamayacağı için dolaylı yoldan beyaz yakalı çalışan sayısının kararlarda daha az olmasının nedenlerinden birisi olabilecektir.

İncelenen 117 adet karar dosyasının, Yargıtay'da karara varılması ortalama bir buçuk yıl sürmüştür. Feshin geçersizliği ile sonuçlanan yani işçinin işe iadesine karar verilen davalar, en hızlı sonuçlanan davalar olmuştur. İşe iadesine karar verilmesine rağmen, işverenin işçiyi

işe başlatmaması (başlatılmama ile ilgili tazminatları ödenmeyen), işe çağırılmasında veya işe başlatılmasında samimi olunmaması gibi durumlarda, işçilerin tekrar yargı yoluna başvurusuyla Yargıtay'a taşınan davaların sonuçlanması ise en uzun sürede sonuçlanan davalar olmuştur.

Araştırmadaki Yargıtay kararlarında, işe iade istemli davalar ile birebir ilişkili olan 51 karardan; %45,1'i Yargıtay organınca, feshin geçersizliği yani işçinin işine iade kararına varmasıyla sonuçlanmıştır.

İşveren tarafından yapılan feshin geçersiz sayıldığı, işçinin işe iade edildiği 23 adet kararın içeriğine baktığımızda; davaların en fazla, işverenin geçerli bir neden ile (performans yetersizliği, işi yavaşlatma, isteksiz çalışma, işyerinde huzursuzluk yaratma vb. gibi işçinin yetersizliğinden veya davranışlarından kaynaklanan nedenler) iş sözleşmesini sonlandırdığı davalar olduğu görülmektedir. Yargıtay'ın işe iade istemli davalarında, geçerli neden olarak gösterilen sebeplerin, işverenin kötü niyetinden veya son çare ilkesine uygun olmayışından veya geçerli neden olarak gösterilen sebeplerin yoksunluğundan kaynaklı, dava açan işçinin işine iadesine karar verdiği görülmektedir. Bunun dışında yine içerik açısından, çalışanın işveren vekili olması, belirli süreli çalışması gibi nedenlerle, işverenin iş sözleşmesini sona erdirirken geçerli neden göstermeden iş akdini sona erdirdiği fakat Yargıtay'a taşınan bu davaların sonucunda çalışanın iş güvencesi kapsamında olduğu ve feshin geçersizliğine karar verildiği görülmektedir.

İşçinin performans yetersizliği ileri sürülerek, iş sözleşmesinin sonlandırıldığı ve feshin geçersizliği ile sonuçlanan, Yargıtay'ın 18.01.2021 tarihli yeni sayılabilecek bir kararına bakacak olursak:

İşçinin, 6 yıl süre ile kültür hazırlama operatörü olarak çalıştığını ve raporlu olmasına rağmen işyerine çağrıldığını, bu çağrıya icabet etmediğini bunun üzerine fesih bildirimi ve nedeni yazılı olarak bildirilmeden işveren vekillerinin şifahi olarak performans düşüklüğünü ileri sürdüklerini, davacının ısrarı neticesinde kendisine "...İş Sendikası'na üye olduğunu öğrendiklerini, bundan işverenin rahatsız olduğunu," söylediklerini ileri sürerek, işveren tarafından yapılan feshin geçersizliğine, feshin sendikal nedenlerle olduğunun tespitine, davacının işe iadesine, boşta geçen dört aylık süreye ilişkin ücret ve tüm alacak haklarının ödenmesine, davacının işe başlatılmaması halinde sekiz aylık brüt ücretin tazminat olarak belirlenmesine, feshin sendikal nedenlerle olduğunun tespiti halinde ise, 6356 Sayılı Kanunun 25.maddesi gereği davacının başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın davacının bir yıllık brüt ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminatının belirlenmesine karar verilmesini talep ve dava etmiştir. Davalı cevap olarak;

performans yetersizliği, işi yavaşlatma, isteksiz çalışma ve iş yerinde huzursuzluğa sebep olan davranışlar nedeniyle tüm tazminatlar ödenerek, sözleşmenin geçerli nedenlerle feshedildiğini, sendikal üyeliği hakkında bilgilerinin olmadığı ve bu nedenle feshin mümkün olmadığını ileri sürerek davanın reddini talep etmiştir. Mahkemece, dava kabul edilmiştir, Yargıtay'ın (kapatılan) 22. HD' ne taşınan dava sendikal nedenle feshedilip feshedilmediği konusunda uyuşmazlık bulunduğu gerekçesiyle gerekli araştırmaların yapılarak hükme bağlanması gerektiğine karar vermiştir. Yargıtay'ın 9. HD' ne taşınan dava neticede, işverenin iş sözleşmesini sonlandırmada ileri sürdüğü geçerli nedenlerin geçersiz olduğuna, feshin sendikal nedenle olduğuna yönelik kararın hatalı olacağına ve neticede işçinin işe iadesine karar vermiştir (Yargıtay 18.01.2021, K. 2021/1327).

İşçinin işveren vekili olduğu ileri sürülerek, iş sözleşmesinin sonlandırıldığı ve feshin geçersizliği ile sonuçlanan, Yargıtay'ın 13.10.2020 tarihli kararında ise;

Proje ve yatırımlar direktörü olarak çalışan işçi, iş sözleşmesinin haksız feshedildiğini belirterek feshin geçersizliğine, işe iadesine, işe başlatmama halinde işe başlatmama tazminatı ve boшта geçen sürelerle ilişkin ücretinin davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir. Davalı cevap olarak; davacının işveren vekili olduğunu ileri sürerek davanın reddini talep etmiştir. Mahkemece, davacının işveren vekili olarak şirketi temsil ile şirketin sevk ve idaresinden sorumlu olduğu, şirketi temsilen sözleşmeler imzaladığı, birçok ülkede şirketini temsilen resmi ya da resmi olmayan üst düzey görüşmeler yaptığı ve bu görüşmelere karar verdiği, raporlama yaptığı, raporlamada üst düzey yöneticilerine bilgi verdiği, Yargıtay'ın yerleşik içtihatlarına göre idari ve mali işlerden sorumlu, iş yerini sevk ve idare etme görevi yanında işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisine sahip işveren vekili olup iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacağı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir. Yargıtay'ın 9. HD' ne taşınan dava neticesinde; davalı şirket vekili cevabında davacının işyerinin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili olduğunu, işe alım işten çıkartma yetkisinin olduğunu beyan etmiş ise de bu durumu ispat edemediği ve bu nedenle davacının iş güvencesi hükümleri kapsamında olduğu anlaşılmakla davanın esası hakkında bir karar verilmek gerekirken davacının iş güvencesi kapsamında olmadığı gerekçesiyle davanın reddine dair verilen karar hatalı olup, bozmayı karar kılmıştır (Yargıtay 13.10.2020, K. 2020/11570).

Yukarıda ki örnek Yargıtay kararları ve 23 adet kararda olduğu üzere; ülkemizde iş güvencesi hükümleri ile işçiler, iş güvencesi kapsamında olduklarını, işverenin haklı ve geçerli bir neden göstermeksizin veya gösterilen geçerli nedenlerin doğruluğunun veya samimiyetinin denetlenmesi adına yargı yoluna başvurarak işe iadelerini isteyebilir ve yargı organlarınca haklarını alma şansı elde edebilmektedirler.

Araştırmadaki Yargıtay Kararlarında, işe iade istemli davalar ile birebir ilişkili olan 51 karardan; %54.9'u ise Yargıtay organınca, çalışanın işine iade isteminin reddedilmesi ve feshin geçerli olduğu kararına varmasıyla sonuçlanmıştır.

İşveren tarafından yapılan feshin geçerli sayıldığı yani davaların reddedildiği 28 adet kararların içeriğine baktığımızda; en çok reddedilme nedenleri sırayla geçerli bir nedenin olması, haklı nedenin olması, iş yerinde en az otuz veya daha fazla işçi çalıştırma şartının sağlanmadığı, usul yanlışlığı, belirli süreli sözleşme gibi nedenlerden dolayı davalar reddedilmiştir. Geçerli nedenler arasında ise en çok güvenin şüphe ile zedelenmesi nedeni vardır. Yargıtay'ın işe iade istemli davalarında, geçerli neden olarak gösterilen sebeplerin geçerli neden olması veya işçinin iş güvencesi kapsamında olmadığı veya usul yanlışları nedeniyle davalar reddedilmiş ve işçinin işe iade talebi reddedilerek, feshin geçerli olduğuna karar verildiği görülmektedir.

İşçinin geçerli neden gösterilmeden iş sözleşmesinin sonlandırıldığını ileri sürerek açmış olduğu dava ve feshin geçerli olması ile sonuçlanan, Yargıtay'ın 02.02.2021 tarihli bir kararında ise:

İşçi, bilişim teknolojileri uzman yardımcısı olarak çalıştığını ve işveren tarafından hizmetine ihtiyaç kalmadığı gerekçesiyle haksız olarak işten çıkarıldığını ileri sürerek, işe iadesine ve işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminatın 8 aylık ücreti tutarı olarak belirlenmesine karar verilmesini talep etmiştir. Davalı cevap olarak; 15.07.2016 tarihinde yaşanan olaylar sebebiyle, başlatılan mücadele kapsamında hizmetine ihtiyaç duyulmayanların iş ilişkisinin sonlandırıldığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur. Mahkemece; davanın kabul edilmesi üzerine Bölge Adliye Mahkemesine taşınan dava, 2018 yılında “davacı hakkında soruşturma bulunduğu, ceza soruşturulmasının sonucu beklemeden karar vermenin hatalı olacağı gerekçesiyle hükmün bozulmasına karar vermiştir” mahkeme bozma ilamına uyarak yapılan yargılama sonucunda, soruşturma sonucunun davacı hakkında “kavuşturmaya yer olmadığı” karar vermesi nedeniyle davanın kabulüne hükmetmiştir. Yargıtay'ın 9.HD'ne taşınan dava neticesinde; yeterli delil bulunmadığından “kavuşturmaya yer olmadığına” karar verildiği fakat verilen kararın gerekçesi ile tüm dosya kapsamına göre, hakkında duyulan şüphe nedeniyle davacı işçi ile davalı işveren arasındaki güven ilişkisinin zedelendiğine ve iş sözleşmesinin devamının çekilmez hale geldiği gerekçesiyle davacının savunmasının alınmasının gerekmediği kabul edilmelidir diyerek, davacının davalı aleyhine açtığı davanın reddine karar vermiştir (Yargıtay 02.02.2021, K. 2021/3201). Terör ve Örgütlü suçlar Bürosunun kararına göre davacı hakkında, yetersiz delil

nedeniyle “kavuşturmaya yer olmadığı” kararına varılmış olsa da, Yargıtay işçi ile işveren arasındaki güven ilişkisinin zedelenmesi nedeniyle davanın reddine karar vermiştir.

İşçinin haksız nedenle, iş sözleşmesinin sonlandırıldığını ileri sürerek açmış olduğu dava ve feshin geçerli olması ile sonuçlanan, Yargıtay’ın 07.10.2020 tarihli bir kararına bakacak olursak:

İşçi, davalının işyerinde çalışırken, iş yerinin kapatıldığı gerekçesiyle işten çıkarıldığını ve kendisine bağlı olarak çalışan işçilerin tazminatlarından kurtulmak amaçlı kendi sosyal tesislerinde çalışan işçileri bir başka taşeron firma altında göstererek muvazaa işlemi yapıldığını ileri sürerek feshin geçersizliğini, eski işine iadesini ve işe iade kararına kadar geçecek süre için dört aylık süreye ilişkin ücret ve diğer hukuki alacaklarını talep etmiştir. Asıl işveren cevap olarak; işçinin iş güvencesi kapsamında olmadığı ve muvazaa iddiasın gerçek dışı olması nedeniyle davanın reddini talep etmiştir. Taşeron firma ise; şirketin diğer davalı şirkete bağlı bir şirket olmadığını, muvazaalı anlaşma yapıldığı yönündeki iddiaların gerçek dışı olduğunu, iş sözleşmesinin fesih sebebinin diğer davalı şirket ile olan hizmet sözleşmesinin sonlandırılması olduğunu ileri sürerek davanın reddini talep etmiştir. Mahkemece, Yargıtay’ın (kapatılan) 22. HD’nin ilamına uyarak davacının davasının kabulüne karar vermiştir. Yargıtay’ın 9. HD’ ne taşınan dava neticesinde; davalılar arasında muvazaaya dayalı bir ilişki bulunmadığı tespit edildiğine ve bu nedenle otuz veya üzeri işçinin hesabında ancak alt işverenin işçileri dikkate alınacağını belirtmiştir. Dosya kapsamında, iş sözleşmesinin feshi tarihinde, alt işverende çalışan işçi sayısının otuz işçinin altında olması nedeniyle, davacının iş güvencesi hükümlerinden faydalanamayacağı gözetilmeden davanın kabulüne karar verilmesinin hatalı olacağına ve mahkemenin kararını bozarak, işe iade davasının reddine karar kılmıştır (Yargıtay 07.10.2020, K. 2020/11026).

İşçilerin açmış oldukları işe iade istemli davaların, eksik belge nedeniyle veya mahkemece tekrar bir inceleme yapılarak karara varılması gerektiği düşüncesi ile mahkemenin onaylamış olduğu davaları bozduğu da görülmektedir.

Yine işçinin haklı neden olmadan, iş sözleşmesinin sonlandırıldığını ileri sürerek açmış olduğu dava ve mahkemenin işe iade kararını bozan, Yargıtay’ın 20.01.2021 tarihli bir kararına bakacak olursak:

İşçi, kaynak ustası olarak çalıştığını ve iş sözleşmesinin haksız ve hukuka aykırı olarak feshedildiğini, feshin geçersizliğinin tespiti ve işe iadesi ile yasal sonuçlarına hükmedilmesini talep etmiştir. Davalı cevap olarak; davacının hizmet akdinin 4857 sayılı İş Kanunu’nun 25/II maddesi uyarınca haklı neden ile feshedildiğini savunarak davanın reddini talep etmiştir. İlk derece mahkemesince; davanın kabul edilmesi üzerine, Yerel mahkemeye taşınan dava

“...Dosya içeriğine göre, İstanbul Meslek Hastalıkları hastanesi raporunda davacıya “mesleki silikozis” tanısı konulduğu, yasaların öngördüğü ölçüde tozsuz ve dumansız bir ortamda çalışmasının önerildiği ve belden eğilmesini gerektirmeyen, ağır yük kaldırmayacağı, uzun süre ayakta kalmayacağı bir bölümde çalışması gerektiğinin belirtildiği görülmüştür. Davacının da imzasının bulunduğu rotasyon takip formlarına göre davacının yaptığı iş ve bölümünün kısa sürelerle değiştirildiği, en son imzası alınarak pazarlama merkezi yedek parça bölümünde görevlendirildiği anlaşılmıştır. Mahkemece, yedek parça bölümündeki çalışma koşullarının davacı işçinin sağlığı açısından tehlike oluşturup oluşturmadığı tespit edilip sonucuna göre feshin haklı veya geçerli nedene dayanıp dayanmadığı belirlenerek bir karar verilmesi gerekirken, eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesinin hatalı olup bozmayı gerektirdiği” gerekçesi ile ilk derece mahkemesinin kararı bozulmuştur. İlk derece mahkemesince, yapılan yargılama sonunda davanın kabulü ile davalı işveren tarafından yapılan feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmiştir. Yargıtay’ın 9. HD’ ne taşınan dava neticesinde; İlk derece mahkemesi tarafından bozma sonrası yapılan yargılamada, davacının meslek hastalıklarından kaynaklı tazminat davasına ait dava dosyası keşif yapılmak suretiyle düzenlenen bilirkişi raporu ile yetinilerek davanın kabulüne karar verildiği. Söz konusu bilirkişi raporunda, davacıya “mesleki silikozis” tanısı konulduğu, davalı işyerinde yapılan keşif sonucunda davacının silis tozlarına maruz kaldığının anlaşıldığı ve davalı işverenin tam kusurlu olduğu sonucuna varılmıştır. Ancak bilirkişi raporundan sadece silis tozları ve meslek hastalığı yönünden inceleme yapıldığı, yedek parça bölümündeki çalışma koşullarının, Dairenin bozma ilamında belirtildiği şekilde irdelenmemiş olması nedeniyle, yedek parça bölümündeki çalışma koşullarının davacı işçinin sağlığı açısından tehlike oluşturup oluşturmadığı sonucuna göre karar verilmelidir diyerek, bozma ilamına uyma kararı verilmesine rağmen, bozma gereği yerine getirilmeksizin karar verilmesi isabetli olmadığı sonucuna ulaşarak, mahkeme kararını bozma kararı almıştır (Yargıtay 20.01.2021, K. 2021/1665).

Hukuken en temel amacı, anayasal bir hak olan çalışma hakkının güvence altına alınması ve iş güvencesinin amacı çalışma ilişkisinin mümkün olduğunca sürekliliğini sağlamaktır (Ertekin, 2017: 1). Çağlar (2010), İstanbul’da bir bankanın farklı şubelerinde çalışan 135 kişinin katılımıyla gerçekleştirdiği, iş güvencesinin etkilerini çalışanların algılamaları üzerine anket yöntemi ile bir alan araştırması yapmıştır. Araştırmadaki çalışanların iş güvencesi kavramı hakkında ne derece bilinçli olduklarının ölçümü sonucunda, çoğunun iş güvencesinin ne anlama geldiğini bildiği, onlara sağlayacağı faydaların bilincinde oldukları saptanmıştır ve yine birçoğu bir sebep yokken işten çıkarılmaları halinde hukuki olarak bir

takım haklara sahip olduklarının farkında olduklarını belirtmişlerdir. Fakat çalışanlar halen iş güvencesinin kendileri yararına bir düzen sağladığı konusunda şüphe etmektedirler (Çağlar, 2010: 123). Çağlar araştırmasında çalışanların işveren karşısında hukuki olarak daha avantajlı olmadıkları bilakis daha zayıf konumda bulundukları düşüncesinde olduğu sonucuna varmıştır (Çağlar, 2010: 123). Bunun nedeni ise hukuki düzenlemelerin uygulamadaki sonuçları ile alakalı olabilecektir. Araştırmada olumsuz sonuçlanan karar sayısının olumlu karar sayısından fazla olması da bunu destekler niteliktedir.

Araştırmada işe iade konusunda Yargıtay kararlarının incelenmesi sonucunda, feshin geçerli sayılmasının %54.9 gibi yüksek bir orana/yarıdan fazlaya sahip olması, zaten iş güvencesi kapsamına girmek için birçok koşula tabi olan işçinin bu koşulları sağlamasına rağmen, feshin geçersizliği düşüncesiyle yargı yoluna başvursa dahi, yargı organlarınca kesin bir iş güvencesi sağlanamayacağı düşüncesinde olması, sosyal devlet ilkesinin ve iş hukuku normlarının temel amacı olan “çalışan bireylerin tek geçim kaynağı olan işlerini kaybetme korkusunu ortadan kaldırma” koşulunu tam anlamıyla gerçekleştirmesinin pek mümkün olmadığını göstermektedir.

İş güvencesi hükümlerinin temel amacı olan işin sürekliliğinin sağlanması, kuşkusuz ki mutlak anlamda mümkün değildir. İşe iade davaları bakımından feshin geçersizliği mutlak bir geçersizlik değildir. Mutlak geçersizlik olabilmesi için iş sözleşmesi feshinin geçersizlik kararının ardından, kaldığı yerden aynı şekilde devam etmesi ve böylelikle işin sürekliliğinin net ve kesin bir şekilde sağlanmış olması gerekmektedir. Ancak kanun koyucu esnek bir geçersizlik öngörmüş ve tarafların tutumunun iş sözleşmesinin sürekliliğini doğrudan etkilemesi yönünde tercihte bulunmuştur (Yıldız, 2021; 208). Bu da işe iade davası sonucunda, feshin geçersizliğine karar verilmiş olan yani işe iadesine karar verilen işçilerin, işverence kesin olarak işe başlatılma zorunluluğunun olmadığı anlamına gelmektedir. İşveren ödemesi gereken tazminatlara rağmen çalışanı işe başlatmayabilir.

Araştırmada bahsi geçen, 117 adet Yargıtay kararının yarısından fazlasında, işçinin işe iade edilmesine karar verilmesine rağmen; işverenin işçiye işe başlatmaması (başlatılmama ile ilgili tazminatları ödenmeyen), işe çağırılmasında veya işe başlatılmasında samimi olmaması gibi alacak davaları oluşturmaktadır.

İşe iade edilmesine rağmen işe başlatılmayan veya samimi olarak işe çağırılmayan veya çağırıldığında mobinge uğrayan çalışanların araştırmada incelenen kararlarda sayısının fazlası olduğu görülmektedir. Mevzuat, işverene işe başlatma veya başlatmama olanağı sağlamıştır. İşverene işe başlatmama olanağı verilmekle birlikte bazı yaptırımlar da ön görülmüştür. İşveren işçiye işe başlatmama yoluna gittiğinde bu tazminlerin doğru şekilde yapılamadığı veya işe

başlatsa dahi, işe davetinde veya işe başlattıktan sonraki süreçte uyguladığı mobing sonucunda, işçilerin tekrar yargı yoluna gittiği uygulamada karşılaşılmaktadır. İncelenen kararlar içerisinde, 66 karar bu tür alacak davalarını içermektedir.

Ortalama iki sene içerisinde sonuçlanan ilgili alacak davaları, araştırmadaki en uzun sonuçlanan davalar olarak karşımıza çıkmaktadır. İşverene karşı yapılan yaptırımlara rağmen, yargılama sonucunda işe iadesine karar verilse dahi işverence işe başlatılmaması (başlatılmama ile ilgili tazminatları ödenmeyen), işe çağırma veya işe başlatılmasında samimi olunmaması durumunda yargıya başvurmak belirsizlik içeren yeni uzun bir sürece tekrar başlanması anlamına gelmektedir.

İşe iade olup işe başlatılmayan (başlatılmama ile ilgili tazminatları ödenmeyen), işe çağırma veya işe başlatılmasında samimi olunmayan davaların Yargıtay karar aşamasında ortalama iki yılda sonuçlanması, çok uzun ve meşakkatli bir süreçtir. Bu süreler özellikle 2021 yılı öncesi tarihlerde üç-dört sene kadar sürerken, 2021 yılından sonra bir-iki seneye kadar düştüğü gözlenmiştir. Sadece işe iade kararı çıkıp da işe başlayamayan işçilerin açtıkları davalar değil, yukarıda tabloda yer alan her başlığa ilişkin Yargıtay'a giden dosyaların sonuçlanmasının 2021 ve sonrasında daha hızlı ilerlediği, dava sonuçlanmalarının ortalama bir yıl ve altına düştüğü gözlenmiştir. 2020 yılının sonlarında işe iade davalarına bakan dairelerin bire düşürülmesine rağmen kararların sonuca bağlanmasının hızlanmasında, İş Mahkemelerinin yükünü azaltıp, süreci hızlandırmak amacıyla getirilen dava şartı arabuluculuk ve Bölge Adliye Mahkemelerinin kurulması büyük rol oynamıştır. Dosyaların sayılarının azalmasında da bu faktörlerin etkili olduğu düşünülmektedir.

SONUÇ

İş güvencesi ile amaçlanan, işçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesinin mümkün olduğu ölçütte devamlılığını sağlamaktır. İş güvencesi, iş sözleşmesinin, işverence haklı veya geçerli bir sebebe dayandırmadan keyfi bir şekilde sona erdirmesini engeller. İşveren karşısında daha savunmasız olarak nitelendirebileceğimiz işçinin, korunmasını amaçlar. Bu amacı doğrultusunda işverenin menfaatlerini yok saymaz ve işverene de iş sözleşmesini, kötü niyetli olmadığı sürece, geçerli nedenle sonlandırma imkânı sağlar. İş güvencesi ile işçi ve işveren arasında sosyal bir denge amacı güdülmüştür.

İş güvencesi, sadece birey olarak değil aynı zamanda sosyal barış içinde oldukça büyük öneme sahiptir. İş güvencesinin yasalarla sınırlandırılmasının bir takım ekonomik ve sosyal etkileri söz konusudur. Sosyo-ekonomik anlamda: istihdam, kayıt dışı ekonomi, sermaye hareketleri, ulusal ve uluslararası rekabet, işletme yönetimi ve endüstri ilişkileri üzerine etkisi bulunmaktadır.

İş güvencesi, sosyal taraflarına (işçi, işveren ve toplum) olumlu etkisi bakımından önemli bir yere sahiptir. İşçi- işveren ilişkisinin sağlıklı bir şekilde devam etmesi ve özellikle işçinin geleceğe güvenle bakabilmesi açısından, iş güvencesinin yasal düzenlemelerle sağlanması bir zorunluluktur. İş güvencesi, feshin işçi üzerindeki ekonomik ve sosyal etkilerini geciktirmekte veya hafifletmektedir. İş güvencesi ile işçinin gelecek kaygısı duymasını yani iş güvencesizliği yaşamasını engellemek amaçlanır. İşçiye geleceğe daha güvenle bakmasını ve ailesine karşı sosyal ve ekonomik sorumluluklarını yerine getirerek, huzurlu ve mutlu yaşamasına olanak sağlar. İşveren açısından ise örgütünde amaçlanan, motivasyonu ve verimi yüksek, iş tatmini yeterli düzeyde, örgütüne bağlılığı yüksek çalışanlar elde etme imkânı sağlayacaktır. Topluma etkisine baktığımızda ise iş güvencesi, toplumun refah ve sosyal barış gerçekleştirmesine imkân sağlamada yardımcı olacaktır. İşsiz kalan birey yaşamını sürdürebilmek için gelire ihtiyaç duyacaktır, bu geliri elde edemediğinde ve işsizlik katlanılmaz bir hâl aldığı anda, işsiz kalan bireyin suç işleme riskinin artacağı bir gerçektir. Bu anlamda işsiz kalan birey ve işsizlik, toplumsal düzeni yakından ilgilendiren bir sorun haline gelecektir. İşsiz kalan bireylerin diğer aile üyelerine yük olması, bunun sonucunda bağımlı nüfusun artması, yaşanan maddi sıkıntılar sonucunda eğitime devam eden çocukların okuldan alınarak eğitimlerinden mahrum kalıp erken yaşta iş hayatına atılması gibi etkenler toplum refaha ve sosyal barışa olumsuz etkisi olacaktır.

İş güvencesi kavramı 1980’li yıllara kadar çalışma hayatında öne çıkan bir boyut değildir, son elli yılda yönetsel açıdan önem kazanmıştır. Çalışma hayatından meydana gelen değişimler göz önüne alındığında, iş güvencesi kavramı değişikliğe uğramıştır. 1960’lar ve 1970’ler boyunca kavram genellikle, örgütlü yapıların (sendika) güçlü bir konumda olması, kamu kurum ve kuruluşlarında (belediye, KİT vb.) çalışan sayısının fazla olması nedeniyle, iş güvencesinin motive edici bir kavram olması ile karşımıza çıkmaktadır. Ancak 1980’li yıllara gelindiğinde örgütlü yapıların güç kaybetmesi, küreselleşme ile çok uluslu şirketlerin öne çıkması, şirketlerde personel departmanlarının kurulmasına ve çalışma hayatında çalışanların verimlilikleriyle ilgili konuları daha detaylı şekilde irdelenmesine neden olmuştur. Buna bağlı olarak da performans düşüklüğü sebebiyle işten çıkarmalar başlamıştır. Bunun sonucunda çalışanlar, iş güvencesizliği yaşamaya başlamış ve işçi-işveren ilişkisine karışmayan devlet, sanayi devrimi ile yaşanan olumsuz koşullar karşısında iş hayatı ile alakalı, yasal düzenlemeler yapmak zorunda kalmıştır.

Sosyal devlet anlayışıyla birlikte, işçiyi feshe karşı korumak, işçiyi haksız yere işten çıkarmayı önlemek amacıyla yasal düzenlemeler ortaya çıkmış ve iş güvencesi sağlamaya yönelik çalışmalar hızlanmıştır. Ülkemizde, çalışanların çalışma şart ve ortamına ilişkin hak ve sorumlulukları farklı farklı kanunlar tarafından korumaya alınırken bunlar arasında en kapsamlı olanı, 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 Sayılı İş Kanunu ile düzenlenmiştir.

4857 Sayılı İş Kanunu’na göre, çalışanların iş güvencesi kapsamına girmesi için belirli koşullar gerekmektedir. Bu koşullara göre; bir çalışanın öncelikle iş kanunu kapsamında çalışıyor olması gerekmekte ve bununla birlikte çalışanın belirsiz süreli iş sözleşmesine tabii olması gerekmektedir. Eğer işveren, belirsiz süreli yapması gereken iş sözleşmesini, gerekli koşulları sağlamadan belirli süreli yaparsa; sözleşme belirsiz süreli sayılacaktır. Diğer koşullar ise çalışanın altı aylık kıdeminin olması, işveren vekili olarak çalışmıyor olması, çalıştığı iş yerinde veya aynı işverene bağlı iş yerlerinde çalışan sayısının otuz ve üzeri olması gerekmektedir. Burada öne çıkan diğer bir husus iş sözleşmesinin, işverence feshedilmiş olmasıdır. Kanuna göre bu koşulları sağlayan çalışanlar, iş güvencesi kapsamına dahil olacaklardır.

Çalışanlar iş güvencesi kapsamına girmek için birçok koşula tabi tutulmuşlardır. Özellikle, küçük ölçekli işletmelerde istihdam eden çalışanların fazla olduğu ülkemizde, bu koşula tabi olamayan birçok çalışanın, işverence bir gerekçe dahi gösterilme zorunluluğu olmadan iş sözleşmelerinin feshedilebilecek olması ve bu feshe karşı çalışanların işlerine işe iade olmak için hukuki yola başvuramayacak olması, iş güvencesi kapsamı dışında kalan çalışanın, iş güvencesi ile sağlayacağı haklardan mahrum olmasına neden olacaktır.

Çalışmada, Yargıtay'ın bazı kararları araştırmaya dahil edilerek, işe iade istemli davaların kararları irdelenmiştir. Araştırma, belge üzerinden tarama yöntemi kullanılarak yapılmıştır ve araştırma yapılırken “Lexpera” sitesi kullanılmıştır. Söz konusu çalışma, Yargıtay'ın 22. Hukuk Dairesinin kapatılıp, 9. Hukuk Dairesi ile birleştiği (01.10.2020-01.12.2022 tarihleri arası) tarih esas alınarak yapılmıştır. Araştırmada 9. HD' ne ait ilgili davaları bulmak adına “feshin geçersizliği işe iade” filtrelemesi yapılarak devam edilmiş, çıkan 197 adet karar incelenmiştir. İncelenen dava dosyalarındaki, işe iade istemli davalar ile alakasız olan, 80 adet karar araştırmanın dışında bırakılmış ve kalan 117 karar çalışmaya dahil edilmiştir. İncelenen davalar, işe iadesi ile sonuçlanan yani feshin geçersiz sayıldığı, işe iadesinin reddedildiği ve feshin geçerli sayıldığı, işe iade davaları ile işe iadesine karar verilmesine rağmen, işe başlatılmayıp (başlatılmama ile ilgili tazminatları ödenmeyen), işe çağırılmasında veya işe başlatılmasında samimiyet olgusunun noksanlığı olarak sınıflandırılmıştır. Ayrıca dava dosyalarının, Yargıtay sürecinde ne kadar sürede sonuçlandığı ve çalışanın statüsünün belli olduğu davalarda, mavi yakalı ve beyaz yakalı çalışanların oranı belirtilmiştir.

İnceleme sonucunda, 117 adet karardan, 28 adet karar, feshin geçerli olduğu ve işçinin işe iade istemiyle açmış olduğu davanın, reddedilmesi ile sonuçlanmıştır. 23 adet karar ise feshin geçersiz olduğu ve işçinin işe iade istemiyle açmış olduğu davanın, kabulü ile sonuçlanmıştır. 66 adet karar Yargıtay'ın feshin geçersizliği ile işçinin işe iadesine karar vermesine rağmen işverenin işçiye işe başlatmaması ile gerekli tazminleri ödememesi, işe çağırılmasında veya işe başlatılmasında samimi olunmaması gibi alacak davalarını içermektedir. Kararlar, pozisyonel açıdan ele alındığında, yalnızca 50 adet kararda çalışanların meslek ve statüsünün ne olduğuna ulaşılmıştır. Buna göre 27 mavi yakalı çalışan, 23 beyaz yakalı çalışan ilgili davalarda tespit edilmiştir. Ayrıca, ilgili davaların Yargıtay organınca karara varılması ortalama bir buçuk yıl sürmüştür.

Araştırmadaki 117 adet Yargıtay kararlarında, işe iade istemli davalar ile birebir ilişkili olan 51 karar vardır, 66 adet karar ise alacak davalarını içermektedir. Bu 51 adet işe iade istemli kararların, %45,1'i Yargıtay organınca, feshin geçersizliği yani işçinin işine iade kararına varmasıyla sonuçlanmıştır. İşveren tarafından yapılan feshin geçersiz sayıldığı, işçinin işe iade olduğu 23 adet kararın içeriğine baktığımızda; davaların en fazla, işverenin geçerli bir neden ile (performans yetersizliği, işi yavaşlatma, isteksiz çalışma, işyerinde huzursuzluk yaratma vb. gibi işçinin yetersizliğinden veya davranışlarından kaynaklanan nedenler) iş sözleşmesini sonlandırdığı ve buna karşılık işçinin açtığı davalar olduğu görülmektedir. Bunun dışında yine içerik açısından, çalışanın işveren vekili olması, belirli süreli çalışması gibi nedenlerle,

işverenin iş sözleşmesini sona erdirirken geçerli neden göstermeden iş akdini sona erdirdiği fakat Yargıtay'a taşınan bu davaların sonucunda çalışanın iş güvencesi kapsamında olduğu ve feshin geçersizliğine karar verdiği görülmektedir. Türkiye'de 4857 sayılı İş Kanunu ile iş güvencesi sağlanmış ve işçiler, iş güvencesi kapsamında olduklarını, işverenin haklı ve geçerli bir neden göstermeksizin veya gösterilen geçerli nedenlerin doğruluğunun veya samimiyetinin denetlenmesi adına yargı yoluna başvurarak işe iadelerini isteyebilir ve yargı organlarınca haklarını alma şansı elde edebilmektedirler.

Yine bu 51 adet işe iade istemli açılan dava kararlarından; %54.9'u Yargıtay'ın verdiği karar sonucunda çalışanın işine iade isteminin reddedilmesi ve feshin geçerli olduğu kararna varmasıyla sonuçlanmıştır. Feshin geçerli sayıldığı yani davaların reddedildiği kararların en çok reddedilme nedenleri sırayla; geçerli nedenin olması, eksik belgelerin olması, haklı nedenin olması, iş yerinde en az otuz veya daha fazla işçi çalıştırma şartı, usul yanlışlığı, belirli süreli sözleşme gibi nedenlerden dolayı davalar reddedilmiştir. Geçerli nedenler arasında ise en çok güvenin şüphe ile zedelendiği nedeni vardır. İş güvencesinin temel çıkış noktası kendi ve ailesinin geçimini sağlayan çalışanın, haklı bir neden sunmaksızın, çalışma hakkının elinden alınması durumunu engellemek, işverenlerce haksız kararlara karşı çalışanın işinin güvence altına alınmasını sağlamaktır. İncelenen Yargıtay kararlarının, örnek gösterilen kararlarında da görüldüğü üzere, iş güvencesi kapsamına giren ve geçerli bir neden gösterilmeden veya geçerli neden gösterilse dahi bu nedenlerin yoksunluğu veya samimi bir şekilde yapılmaması gerekçesiyle açılan davaların; yargı organlarınca denetlendiği, işçinin bu anlamda güçlü taraf olarak nitelendirebileceğimiz işverene karşı korunduğu sonucuna varılmaktadır. Fakat iş güvencesi sadece işçi lehine bir uygulama değildir, sosyal tarafların her birinin menfaatini düşünmesi ve buna göre hukuki düzenlemeler yapması gerekir. Bu nedenle İş Kanunu'nda da belirtilen öncelikle iş güvencesi kapsamına girme şartları ve geçerli nedenler işveren tarafının menfaatini gözetken şartlardır. Burada esas olan her bir sosyal tarafın makul şekilde haklarının gözetilmesidir. Araştırma sonuçlarına bakıldığında, işçinin açmış olduğu davaların yarıdan fazlasının reddedilmiş olması, işverenin hak ve menfaatinin de gözetildiğinin göstergesidir. Fakat feshin geçerli sayıldığı, işe iade istemli davaların reddedilmesinin oranının yüksek olması, zaten iş güvencesine girmek için birçok şart sunulan işçinin, iş güvencesi ile sağlayacağı sosyal ve ekonomik faydalardan yoksun kalmasına neden olacaktır.

İşten çıkartılan işçi hangi nedenle olursa olsun, işverence tekrar örgütünde çalıştırılmak istenmeyeceği muhtemeldir. İşçinin işe iadesi ile sonuçlanan davalarda işverenin veya işçinin samimiyet olgusunda şüphe, işverenin mobbingi, işçi gönülsüzlüğü gibi sonuçlar olabilecektir. Araştırmadaki 117 adet Yargıtay kararlarının 66 adet kararı, iade davası açmış ve davasının

kabulüne karar verilerek feshi geçersiz sonuçlanan fakat yaptırımlara rağmen işverence iade olan işçiyi işe başlatmama (başlatılmama ile ilgili tazminatları ödenmeyen), işe başlatılmada veya çağrılmada samimiyet eksikliği ile alakalı alacak davaları oluşturmaktadır. Feshin geçersizliği, mutlak bir geçersizlik olmadığı için işverene karşı yapılan yaptırımlara rağmen, işveren işçiyi çalıştırmama yoluna gidebilecektir. Bu durumda tekrar bir yargı yoluna gitmek zorunda olan işçi, belirsizlik ve uzun süren davalara yeniden başvurmak zorunda kalacaktır.

Mavi ve beyaz yaka çalışanlar karşılaştırıldığında; mavi yakalı çalışanların beyaz yakalı çalışanlara oranla daha fazla dava açtığı görülmektedir. Fakat feshin geçersiz sayıldığı ve işçinin işe iadesine karar verilmesine rağmen, işe başlatılmayan (başlatılmama ile ilgili tazminatları ödenmeyen) veya samimiyet eksikliğinin varlığı veya işe başlatıldıktan sonra mobbing uygulamalarının olduğunu ileri sürerek dava açanların sayısının, beyaz yakalı çalışanlarda daha fazla olduğu görülmektedir. Her ne kadar birbirinden farklı sayılarda olsalar da mavi yakalı (%54) ve beyaz yakalı (%46) çalışanların birbirine yakın oranda oldukları görülmektedir. Bunun nedeni ise iş güvencesi kapsamında ayırım gözetmeksizin, mavi ve beyaz yaka çalışanlara aynı hakların verilmiş olması ile alakalı olacaktır.

Araştırmada Yargıtay dosyalarının sonuçlanmasının ortalama bir buçuk yıl sürmesi, Yargıtay’a gelene kadar ki süresinin de eklendiği düşünüldüğünde, oldukça uzun bir süreç olduğu gerçeğini ortaya koymaktadır. 2021 ve sonrası kararlarda bu süre ortalama bir yıl ve altına düşmüştür. Yargıtay karar süresinin azalması ise Arabuluculuk ve Bölge Adliye Mahkemeleri’nin kurulması ile Temyiz-Yargı yoluna giden dosyaların azalmasının sonucu gerçekleştiği söylenebilir.

Sonuç olarak iş güvencesi; işçi, işveren ve toplum açısından önemli bir etkiye sahiptir. Özellikle işe iade davaları ile işverene karşı, işçinin korunmasına yönelik haklar tanımlanmıştır. Bu haklar doğrultusunda her ne kadar eksik veya eleştirilecek bazı noktalar olsa da asıl amaç işçinin korunması olup, işçi ile işveren arasında ki iş ilişkisinin sürekliliğini sağlamaktır.

KAYNAKÇA

Akgeyik, T. (2019), “İstifayı ve İşten Çıkarmayı Etkileyen Faktörler (Bir Kimya Fabrikası Örneklemini Üzerine Ampirik Bir Araştırma)”. Sosyal Güvenlik Dergisi, C.9, S.1. ss. 11-28.

Tezel, A. , “Yargıtay’da İş Davalarında Değişenler”. Erişim 15.03.2023 (<https://www.alitezel.com.tr/yargitay%C2%92da-is-davalarinda-degisenler-7-hukuk-dairesi-kapatildi-4376/>).

Ağer, İ. (2006), Türk Çalışma Yaşamında İş Güvencesi, 1.B. , Adalet Yayınevi, Ankara.

Aktuğ, S. (2009), “İş Güvencesinin Uluslararası Dayanakları”. EÜHFD, C. 8, S. 1-2, ss. 217-247.

Aktuğ, S. (2010), İş Güvencesinin Sosyal Ekonomik Hukuki Temelleri ve Türkiye Değerlendirmesi, Başbakanlık Basımevi, Ankara.

Akyiğit, E. (2008), İş Hukuku, Seçkin Yayınevi, Ankara.

Alp, M. (2003), “İşçinin Feshe Karşı Korunması (İş Güvencesi Yasası)”. DEÜ Hukuk Fakültesi Dergisi, ss. 1-41.

Alpagut, G. (2005), İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi, III. Yılında İş Yasası Semineri, ss. 200-251.

Başterzi, S. (2005), “Türkiye’de Feshe Karşı Koruma Hukuku Reformunun Sosyal Hukuk Ve İstihdam Üzerine Etkileri”. Dergipark, C.54, S. 3, ss.53-94.

Bilgili, A. (2005), İş Güvencesi Hukuku İş İade Davaları, 2. B. , Karahan Kitabevi, Adana.

Bozkurt, K. ; Özbey, Ö. (2015), “Kayıt Dışı Ekonomi: Türküye Ekonomisi ve Türk Turizm Sektörü İçin Genel Bir Değerlendirme”. Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi, C.2, S.1, ss. 75-86.

Bursa Uludağ Üniversitesi Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı/E-Kütüphane (<https://ekutuphane.uludag.edu.tr/vetisbt/?p=0&dil=tr>).

Büyükbeşe, T. ; Bakan, İ. (2004), “Çalışanın İş Güvencesi ve Genel İş Davranışları İlişkisi, Bir Alan Çalışması”. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, S. 23, ss. 35-59.

Çağlar, F. (2010), “İş Güvencesi Kapsamı ve İş Güvencesinin Etkilerini Çalışanların Algılamaları Üzerine Bir Araştırma”. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Çakır, Ö. (2007), “İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği”. Çalışma ve Toplum Dergisi, C.1, ss. 117-140.

Çelik, N. ; Caniklioglu, N. ; Canbolat, T. (2019), İş Hukuku Dersleri, 32. B. , Beta Basım Yayım, İstanbul.

Çöpoğlu, M. (2015), “Belediyede İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri”. Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi, C.10, S. 1, ss. 163-182.

Demir, F. (1999), İş Güvencesi Hukuku, Barış Yayınları, İzmir

Demir, F. (2006), “Geçerli Sebep ile Fesih Kavramı ve Uygulama”. Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.3, S. 10, ss. 467-823.

Demirbilek, T.; Akı, E. (2010), “Performans Değerlendirme Sistemi ve Performans Düşüklüğü Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi”. Sosyo Ekonomi, C. 11, S. 11, ss. 81-96.

Deveci, Z. (2020), “İş Hukukunda İşverenin Eşit Davranma Borcu Ve Özellikle İş Sözleşmesinin Feshi Açısından Önemi”. İzmir Barosu Dergisi, ss. 15-63.

Dıgın, Ö. (2008), “İnsan Kaynakları Yönetiminde İş Güvencesi ve Konuyla İlgili Yapılan Bir Araştırma”. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

Ekonomi, M. (1997), “Türkiye’de İşçinin Feshe Karşı Korunması Bakımından 158 Sayılı ILO Sözleşmesi ve Yeni Model Arayışı”. Almanya’da ve Türkiye’de İşçinin Feshe Karşı Korunması Semineri, Alkım Yayınevi, İstanbul.

Ekonomi, M. (2003), İşsizliğin Önlenmesi ve Telafisinde İş Hukukun Kurumları, İşsizliğin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Açısından Sorunları, Kamu-İş Yayınları, Ankara.

Elbir, N. (2020), “Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Kararı Sonrası İşçinin Başvurusu ve İşverenin Davetinde “Samimiyet” Olgusu”. İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.11, S.1, ss. 139-152.

Ertabak, Ü. (2012), Hukuk Defteri Sayısı 3, 4 ve 5, Legal Yayıncılık, İstanbul.

Gökçe, E. (2008), Türk İş Hukukunda İşe İade Davası, Legal Yayıncılık, İstanbul.

Kaçan, A.S. (2009), “Türkiye’de İş Güvencesinin İnsan Kaynakları Yönetimi Üzerine Etkileri: Bir Alan Araştırması”. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Kar, B. (2011), İş Güvencesi ve Uygulamaları, 2.B. , Yetkin Yayınevi, Ankara.

Kaya, P.A. (2001), “İş Güvencesi: Türk Çalışma Mevzuatındaki Düzenleme- 158 Sayılı ILO Sözleşmesi ve Temmuz 2000 Tarihli İş Güvencesi Yasa Taslağının Kısaca Değerlendirmesi”. İŞGÜÇ Dergisi, C.3, S.1. Erişim:25.01.2023 (<http://www.isguc.org/?p=article&id=114&cilt=3&sayi=1&yil>)

Kaya, P.A. ; Alper, Y. (1995), ILO ve Uluslararası Çalışma Standartlar, Ezgi Kitapevi Yayınları, Bursa.

Keser, A.; Kümbül, B., (2016), Çalışma Psikolojisi, 1.B., Umut Yayınları, İstanbul.

Keser, A.; Yılmaz, G.; Yürür, S., (2018), Çalışma Yaşamında Davranış: Güncel Yaklaşımlar, 4.B. , Umuttepe Yayınları, İstanbul.

Korkmaz, N. (2022), “Çalışanların İş Güvencesi Algısı ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Duygusal Tükenmişliğin Aracı Rolü”. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

Köseoğlu, A. (2011), İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Nedenlerle Bildirimli Feshi, 1.B., Beta Yayınları, İstanbul.

Lexpera, “İctihat”. Erişim 25.03.2023 (<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>).

Makas, R. (2003), “İş Güvencesinin Muhtemel Ekonomik ve Sosyal Etkileri”. Dergipark, C.5, S. 19, ss. 101-107.

Mclegal, Erişim 15.03.2023 (<https://www.mclegal.com.tr/yargitah-9-ve-22-hukuk-dairesi-ictihat-farkliliklari/>).

Mc Laren, E. (2011), “The Growing Insecurity of Work”. Albany and Palmerston North Labour Market Dynamics Research Programme, pp. 5.

Mutlay, F. (2018), “İşe İade Davalarında Arabuluculuk”. Çalışma ve Toplum Dergisi, C.59, S.4, ss. 2129-2154.

Narmanlıoğlu, Ü. (2019), “İşe Başlatmama Tazminatı”. Journal of Yaşar University, 8 (Özel), ss. 1957-2052.

Narter, S. (2012), “Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Çerçevesinde Tazminatlar”. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Odaman, S. ve Karaçöp, E. (2016), “İş Mahkemeleri Kanunu Tasarı Taslağında Öngörülen Zorunlu Arabuluculuk Müessesesi”. Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 35, ss. 51-66.

Özekes, M. Ve Atalı, M. (2017), “7036 Sayılı Yeni İş Mahkemeleri Kanunu Üzerine Eleştiri, Değerlendirme ve Öneriler”. Yeni İş Kanunu Maddeleri Üzerine Toplantı, Onkilevha, ss.41-122.

Özcan, D. (2013), “İşe İade Davalarında İhtiyadi Tedbir Yoluyla veya Duruşma Açılmadan İşe İadeye Karar Verilip Verilemeyeceği Meselesi”. Sicil İş Hukuku Dergisi, ss. 98-107.

Özcan, H. A. (2022), “İş Güvencesi Algısının Motivasyona Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama”. Doktora Tezi, Karabük Üniversitesi. İşletme Anabilim Dalı, Karabük.

Sak, R.; Sak, İ.; Şendil, Ç.; Nas, E. (2021), “Bir Araştırma Yöntemi Olarak Doküman Analizi”. Kocaeli Üniversitesi Eğitim Dergisi, C.4., S.1, ss. 227-250.

Sarıbay, G. (2007), Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Kapsamında Fesih Usulü, Fesih İtiraz ve Feshe İtirazın Sonuçları, Legal Yayıncılık, İstanbul.

Seçer, B. (2007), “Kariyer Sermayesi ve İstihdam Edilebilirliğin İş Güvencesizliği Üzerindeki Etkisi”. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Sümer H. (1997), “İşçinin Sendikal Nedenlerle Feshe Karşı Korunması”. Mimoza Yayınları, Konya.

Standing, G. (1997), “Globalization, Labour Flexibility and Insecurity: The Era of Market Regulation”. European Journal of Industrial Relation, V.3, pp. 7-37.

Standing, G. (2002), “From People’s Security Survey to a Decent Work Index”. International Labour Review, V.141, pp. 441-454.

Stiglitz, J. E. (2002), Küreselleşme Büyük Hayal Kırıklığı, İletişim Yayıncılık, İstanbul.

Sverke, M., Hellgren, J.; Näswall, K. (2002), “No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences”. Journal of Occupational Health Psychology, V. 7, N. 3.

Şenkal, A. (1999), Sendikasız Endüstri İlişkileri, Kamu-İş Yayınları, Ankara.

Şentürk, Ş.; Zencirkıran, M. (2019); Çalışma Endüstrisi ve Sosyolojisi, 1.B., Dora Yayınevi, Bursa.

Taşkent, S. (1991), İş Güvencesi, Hazar Yayınları, İstanbul.

Taşkent, S. (2003), “İş sözleşmesinin Kurulması ve Sona Ermesi, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikasıca Düzenlenen “Yeni İş Yasası””. Seminer yayını, İstanbul.

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, “KOBİ Araştırma ve Danışmanlık Merkezi Müdürlüğü”.
Erişim: 28.12.2022.

(<https://www.tobb.org.tr/KobiArastirma/Sayfalar/TRninKOBİleriBulteni.php>)

Ulucan, D. (2003), İş Güvencesi, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası Yayını, 2.B. , İstanbul.

Yargıtay, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 16.05.2018, K. 2018/1093
(<https://www.lexpera.com.tr/>).

Yargıtay, Yargıtay 7. Hukuk Dairesi 29.09.2015, K. 2015/17046
(<https://karararama.yargitay.gov.tr/>).

Yargıtay, Yargıtay 7. Hukuk Dairesi 09.11.2016; K. 2016/19171
(<https://karararama.yargitay.gov.tr/>).

Yargıtay, Yargıtay 7. Hukuk Dairesi 10.04.2014; K. 2014/18766
(<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay-kararlari>).

Yargıtay, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 25.01.2010; K. 2010/1126
(<https://karararama.yargitay.gov.tr/>).

Yargıtay, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 01.04.2013; K. 2013/10606
(<https://karararama.yargitay.gov.tr/>).

Yargıtay, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 26.05.2014; K. 2014/16662
(<https://karararama.yargitay.gov.tr/>).

Yargıtay, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 15.01.2015; K. 2015/611
(<https://karararama.yargitay.gov.tr/>).

Yargıtay, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 26.02.2015; K. 2015/8390
(<https://karararama.yargitay.gov.tr/>).

Yargıtay, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 27.05.2015; K. 2015/19397
(<https://karararama.yargitay.gov.tr/>).

Yargıtay, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 17.09.2015; K.2015/26159
(<https://karararama.yargitay.gov.tr/>).

Yargıtay, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 25.04.2016; K. 2016/10271
(<https://karararama.yargitay.gov.tr/>).

Yargıtay, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 21.02.2017; K.2017/2300
(<https://karararama.yargitay.gov.tr/>).

Yargıtay, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 27.02.2017; K. 2017/2546
(<https://karararama.yargitay.gov.tr/>).

Yargıtay, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 05.12.2018; K. 2018/22436
(<https://karararama.yargitay.gov.tr/>).

Yargıtay, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 02.10.2019; K. 2019/17193
(<https://karararama.yargitay.gov.tr/>).

Yargıtay, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 07.10.2020; K. 2020/11026 (<https://www.lexpera.com.tr/>).

Yargıtay, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 13.10.2020; K. 2020/11570 (<https://www.lexpera.com.tr/>).

Yargıtay, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 16.01.2021; K. 2021/3915
(<https://karararama.yargitay.gov.tr/>).

Yargıtay, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 18.01.2021; K. 2021/1327 (<https://www.lexpera.com.tr/>).

Yargıtay, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 20.01.2021; K. 2021/1665 (<https://www.lexpera.com.tr/>).

Yargıtay, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 02.02.2021; K. 2021/3201 (<https://www.lexpera.com.tr/>).

Yargıtay, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 20.10.2011, K. 2011/3133 (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>).

Yargıtay, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 29.03.2012; K. 2012/5909 (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>).

Yargıtay, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 14.02.2014; K. 2014/2358 (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>).

Yıldız, M. G. (2021), “İşe İade Davasının Sonuçları ve Yargıtay Uygulamaları”. Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yalova.

Yıldız, M. Ş. (2021), “İş Güvencesinin Hukuki Sonuçları”. Yüksek lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Yılmaz, S. (2018), “Türk İş Hukukunda İş Güvencesi”. Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.

Zencirkıran, M. (2019), Sosyoloji, 8.B. , Dora Yayınları, Bursa.