

## İŞE İADE KARARI

### VE

## İŞVERENE BAŞVURUDA BULUNMA KOŞULU

*Ar. Gör. Dr. Arzu ARSLAN ERTÜRK\**

### I. Giriş

4857 sayılı İş Kanununun 18-21. maddeleri arasında yer verilen ve “İş güvencesi” hükümleri olarak da adlandırılan düzenlemeler, işverenin keyfi fesihlerine karşı işçi tarafından izlenmesi gereken kesintisiz bir prosedüre işaret etmektedir. Öyle ki, işçi ancak bu hükümlerde yer verilen prosedürü adım adım izlemek suretiyle işe iadesini sağlayabilecektir. Mahkemece işe iadesine karar verilmesine rağmen işverence eski işine iade edilmeyen işçi ise, yine aynı hükümler kapsamında iş güvencesi tazminatını, çalışamadan boşta geçirdiği sürenin en fazla dört aylık kısmına ilişkin ücret ve ücrete ilişkin diğer alacaklarını elde edebilecektir.

İş K. m. 21 hükmü, kesinleşen bir işe iade kararına binaen, işçinin iş güvencesi kapsamındaki hak ve alacaklarını elde edebilmesini, onun Kanunun öngördüğü on işgünlük süre içinde işverene başvurmasına bağlı kılmıştır. Başka bir deyişle; işveren, ancak işçinin kendisine yasal süresi içinde başvurması halinde iş güvencesine ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmek zorunda olacak, aksi takdirde işverenin işe iadeye ilişkin herhangi bir yükümlülüğünden bahsedilemeyecektir. İşte bu noktada işçinin işverene Kanun

\* Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı.

hükümünün öngördüğü süre içinde yapacağı bir işe başlama başvurusu önem kazanmaktadır.

Öte yandan, İş Kanununun 21. maddesi, işçinin işe iadeye ilişkin talepleri için, kesinleşen işe iade kararının kendisine tebliğinden itibaren on işgünü içinde, işe başlamak üzere işverene başvurması gerektiğini belirtmiş, ancak işçinin süresinde yaptığı başvurusunun ardından, işe başlamak üzere çağırılmasına rağmen, işe başlamaktan kaçınması halinde, buna nasıl bir sonuç bağlanacağını düzenlememiştir. Oysa, işçinin işe iade prosedürü gereği, süresi içinde işverene başvurmasına rağmen sonradan işe başlamaktan vazgeçmesi, uygulamada sıkça rastlanabilecek ve sorun yaratabilecek bir durumdur. Nitekim Yargıtay 2007 yılında bu konuda çok önemli bir karar vermiştir<sup>1</sup>. Gerçekten, karara konu olan uyuşmazlıkta, davacı işçi, lehine sonuçlanan işe iade davası sonrasında prosedür gereği kendisine tanınan yasal süre içerisinde işe başlamak üzere işverene başvurmuş ve davalı işveren de işçiyi süresi içinde işe davet etmiştir. Davete icabet eden işçi, işyerine gitmiş ancak işe başlamaya ilişkin belgeyi imzalamaktan kaçınmış, işe başlamayacağını beyan etmiş, bunun yerine işverenden kendisine; iş güvencesi tazminatının, boşta geçen sürelerle ilişkin ücret alacağının, diğer haklarının ve kıdem tazminatı farkının ödenmesini talep etmiştir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, davacı işçinin işyerine gittiği halde işe başlamaya dair bir belgeyi imzalamaktan kaçındığını ve işe başlamayacağını bildirdiğini belirtmekle beraber, işçinin yasal süresi içinde işe başvurmakla 4857 sayılı İş Kanununun 21. maddesinde sözü edilen boşta geçen süreye ait en fazla dört aylık ücret ve diğer alacaklara hak kazandığı yolunda karar vermiştir.

Belirtelim ki, Yargıtay konuya ilişkin olarak 2005 yılında da önemli bir karar vermiştir<sup>2</sup>. Yukarıda andığımız karardan farklı olarak, 2005 yılında verilen karara konu olayda, işçi yasal süresi içinde işverene başvurmakla birlikte işe başlamak amacıyla işyerine hiç gelmemiştir. Yargıtay 2005 yı-

<sup>1</sup> Yarg. 9. HD., 09.10.2007, E. 2007/21611, K. 2007/29866, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2008/1, S.16, 189-190.

<sup>2</sup> Yargıtay 9. HD., 11.07.2005, E. 2007/20810, K. 2005/24800, Sicil Dergisi, Eylül 2006, 103 vd.

ında verdiği bu kararda, işçinin başvurması ve işverence işe davet edilmesine rağmen işe başlamamasına bağlanacak hukuki sonucun ne olması gerektiğini açıklığa kavuşturmuştur.

Yargıtayın bu kararları, işçinin işe iade için başvurusunun anlam ve amacının sorgulanması gerekliliğini ortaya koymuş bulunmaktadır. Biz de bu nedenle, çalışmamızda, işe iade için izlenmesi gereken prosedüre kısaca değindikten sonra, işe iade kavramının amaç ve yöntemine ilişkin esasları, özellikle Yüksek Mahkemenin 2007 yılında verdiği bu çok güncel kararını dikkate alarak inceleyeceğiz.

## II. İşe İade Kararı

### 1. Fesih bildirimine itiraz prosedürü

İşverence iş sözleşmesi feshedilen işçinin iş güvencesi hükümleri kapsamında izleyebileceği yola İş K. m. 20'de yer verilmiştir. Buna göre; İş K. m. 18'de yer alan şartlar uyarınca<sup>3</sup> iş güvencesi kapsamında bulunan işçi, iş sözleşmesinin feshi halinde, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin kendisine tebliğ edildiği tarihten itibaren bir ay içinde yetkili iş mahkemesine dava açarak feshin geçersizliği nedeniyle işe iadesini talep edebilecektir

---

<sup>3</sup> İş Kanununun 18. maddesi uyarınca, işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi, çalıştığı işyerinde 30 ve daha fazla işçinin çalıştırılıyor olması, işçinin en az altı aylık kıdeminin bulunması ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışıyor olması koşullarına bağlı tutulmuştur. Ayrıntılı Bilgi için bkz. **Çelik**, Nuri, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 20. Bası, İstanbul 2007, 211 vd.; **Süzek**, Sarper, İş Hukuku, 3. Bası (Tıpkı Basım), İstanbul 2006, 436 vd.; **Eyrenci**, Öner/**Taşkent**, Savaş/**Ulucan**, Devrim, Bireysel İş Hukuku, Yenilenmiş 3. Bası, İstanbul 2006, 163 vd.; **Mollamahmutoğlu**, Hamdi, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş Yenilenmiş 2. Bası, Ankara 2005, 565 vd.; **Güzel**, Ali, "İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi", İstanbul Barosu/Galatasaray Üniversitesi 2004 Yılı Toplantısı, İş Güvencesi Sendikalar Yasası Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası Semineri, İstanbul 2004, 86 vd.; **Ekonomi**, Münir, Hizmet Aktinin Feshi ve İş Güvencesi, Çimento İşveren Dergisi, Mart 2003, Özel Eki, 3 vd.; **Çankaya**, Osman Güven/**Günay**, İlhan Cevdet/**Göktaş**, Seracettin, Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Ankara 2005, 136 vd.; **Sarıbay**, Gizem, Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Kapsamında Fesih Usulü, Feshe İtiraz ve Feshe İtirazın Sonuçları, İstanbul 2007, 36 vd.

(İş K. m. 20). Kanunun öngördüğü prosedür gereği, işçinin söz konusu talebini içeren dava, seri muhakeme usulüne göre görülecek ve iki ay içinde de sonuçlandırılacaktır. Taraflardan birisinin dava sonunda, mahkeme tarafından verilen kararı temyiz etmesi halinde ise, Yargıtayın ilgili dairesi bir ay içinde kesin olarak karar verecektir (İş K. m. 20/f 3). Söz konusu hüküm ile bir yandan feshin geçersizliğine ilişkin davanın seri muhakeme usulüne göre kısa sürede sonuçlanması amaçlanmakta diğer yandan da, kararlar açısından bir içtihat birliği sağlayabilmek amacıyla Yargıtayın denetimine yer verilmektedir. Yine Yasanın üç aylık bir dava süresi öngören bu hükmüne rağmen, iş mahkemelerinin ve Yargıtayın dava yükü düşünüldüğünde, uygulamada feshin geçersizliğine ilişkin davaların üç aylık süre içerisinde sonuçlandırılması mümkün olmamaktadır<sup>4</sup>.

## **2. Feshin geçersizliğine karar verilmesi ve mahkemece hüküm altına alınacak alacaklar**

İşçi tarafından açılmış bir işe iade davasında, hakim, işverence yapılan feshin geçerli bir nedene dayanmadığı sonucuna ulaştığı takdirde İş K. m. 21 hükmü uygulamaya girecektir. Kanun hükmü gereğince; işverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiği takdirde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşveren işe başlamak üzere başvuruda bulunan işçiyi işe başlatmazsa, işçiye en az dört en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü tutulmaktadır. Bu nedenle mahkeme, feshin geçersizliğine karar verdiği durumlarda, aynı zamanda işçinin işveren tarafından işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirleyecektir (İş K. m. 21). Ayrıca, İş Kanunu m. 21 hükmü ile, işçiye, kararın kesinleşmesine kadar çalışmadığı süre için, en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve ücrete ilişkin diğer alacaklarının ödeneceği de esasa bağlanmıştır.

<sup>4</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan, 174; Süzek, 478; Mollamahmutoglu, 589-590; Güzel, 97-98; Ekonomi, 15; Ekmekçi, Ömer, Yargıtayın İşe İade Davalarına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, İHSGHD., Ocak-Mart 2004, 169-170; Sarıbay, 150-151.

Yapılan yargılamada mahkemece feshin geçersizliğine karar verilmesi halinde, öncelikle işçinin eski işine iade edilmesi hedeflenmektedir. Bu nedenle, feshin geçerli bir nedene dayanmadığı sonucuna varan hakim, öncelikle işçinin işe iadesini hükme bağlayacaktır. Ancak bu kararla işverenin işçiyi mutlak olarak işe iade etmeye zorlanması mümkün değildir. Bu nedenle, işe iadeye ilişkin bir kararda, işverenin işçiyi işe almama ihtimali karşısında, “iş güvencesi tazminatı”na da hükmedilmesi gerekmektedir. Bununla beraber, yapılan muhakeme sonucunda işe iade yerine sadece iş güvencesi tazminatına hükmedilemez. Hakim Kanun hükmünün esas amacına yönelik olarak, öncelikle işçinin eski işine iadesine hükmedecektir. Ardından da bu karara rağmen işveren tarafından eski işine başlatılmayan işçiye ödenecek olan bir iş güvencesi tazminatını hüküm altına alacaktır<sup>5</sup>. İşçiyi eski işine başlatmayan işveren tarafından ödenecek bu tazminat, işçinin en az dört en fazla sekiz aylık ücretini geçmeyecek şekilde mahkemece takdir edilmiş bulunan bir tazminattır.

Hakim işe iadeye ilişkin kararında ayrıca, işçinin çalıştırılmadığı boşta geçen süreye yönelik olarak, en çok dört aya kadar ücretine ve ücrete ilişkin diğer haklarına da yer verecektir<sup>6</sup>. Zira İş K. m. 21 hükmü uyarınca işveren, işe iade kararına binaen, işe başlamak üzere süresi içinde kendisine başvuruda bulunmuş olan işçiye, onu ister işe başlatsın isterse başlatmasın, mahkeme kararında belirtilen, kararın kesinleşmesine kadar çalışmadığı sürenin en çok dört aya kadar olan kısmı için ücretini ödemekle yükümlü-

---

<sup>5</sup> **Süzek**, 481; **Mollamahmutoğlu**, 590; İşçinin işe iadesi ile işe başlatılmayan işçiye ödenecek olan iş güvencesi tazminatına bir arada hükmedilebilmesine ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. **Güzel**, 106-107; **Tuncay**, A. Can, İş Güvencesi Yasası Neler Getiriyor, Çimento İşv. Der. Ocak 2003, 10; **Ekmekçi**, 179.

<sup>6</sup> **Süzek**, 481; **Mollamahmutoğlu**, 598; **Güzel**, 108; **Çelik**, 238; **Tuncay**, 10; **Ekmekçi**, 179.

dür<sup>7</sup>. Doktrinde, “taleple bağıllık ilkesi”nin bir gereği olarak, mahkemece dört aya kadar ücret tutarına hükmedilebilmesi için işçinin bu yönde bir talebinin bulunmasının gerektiği yolunda bir düşünce mevcut ise de<sup>8</sup>, Yargıtay isabetli bir şekilde, söz konusu ücretin hüküm altına alınabilmesi için tarafların talepte bulunması zorunluluğunun mevcut olmadığını ifade etmektedir<sup>9</sup>.

### 3. İş Kanunu m. 21 hükmünün işverene seçimlik hak tanınması

İş Kanunu m. 21 hükmünün, mahkemece işveren tarafından yapılan feshin geçersizliğine karar verilmesi halinde, öncelikle işçinin eski işine iade edilmesini hedeflediği şüphesizdir. İşe iade kararı uyarınca, İş K. m. 21’deki prosedüre uygun olarak yeniden işe başlatılan işçi için, artık işveren tarafından ödenecek bir iş güvencesi tazminatı söz konusu olmayacak, ancak işveren işçiye kararın kesinleşmesine kadar çalışmadığı süreye ilişkin olarak en çok dört aya kadar doğmuş olan ücretini ödeyecektir. Söz konusu hükümlerle öncelikle işçinin işe iadesi hedeflenmekle birlikte, işçinin mutlaka işveren tarafından bir ay içinde eski işine iade edilmesi şart koşulmamaktadır. İşveren dilerse işçiyi işe başlatmayabilir. Bu durumda işveren, işçiye iş güvencesi tazminatı ile boşta geçen sürelerle ilişkin olarak en çok dört aya kadarki ücretini ve ücrete ilişkin diğer haklarını ödeyecektir. İşte İş K. m. 21 hükmü-

<sup>7</sup> Uygulamada işe iade davaları ortalama olarak bir yıllık bir süreç içinde sonuca bağlanmaktadır. Dava sonucunda, feshin geçersizliğine karar verilip işçinin işe iade edilmesi durumunda, iş ilişkisi taraflar arasında hiç kesilmemiş sayılacağından, işçinin tüm boşta kaldığı süreye ilişkin ücretinin değil de sadece en çok dört aya kadar ki ücretinin kendisine ödenmesi hususu doktrinde haklı olarak eleştirilmektedir. Böyle olmakla beraber, beraber, md. 21 hükmü ile getirilen açık düzenleme uyarınca, işçi sadece mahkemenin hükmü doğrultusunda, dört aya kadarki ücret alacağını talep edebilecektir. Bkz. **Çelik**, 238; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, 176; **Süzek**, 481, 482, 487; **Güzel**, 116.

<sup>8</sup> **Tuncay A. Can**, İş Güvencesi, Çimento İşv. Der. Mart 2004 (Karar İncelemesi), 60; **Ekmekçi**, 178.

<sup>9</sup> Yargıtaya göre, “İşçinin işe iade isteği, işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminatı ve en çok dört aya kadar boşta geçen süreye ait ücret taleplerini de içerir. Bir başka anlatımla, iş güvencesi tazminatı ve boşta geçen süreye ait ücret istekleri olmasa dahi bu hususlar işe iadenin sonucu olup, mahkemece bu konularda da karar verilmelidir”, Yarg. 9. HD., 11.9.2003, 14994/14267, YKD., Nisan 2004, 546-548; Yarg. 9. HD., 8.7.2004, 17868/17365, Legal İHSGHD, Ekim-Aralık 2004, 1416-1417; **Çelik**, 237; **Süzek**, s. 487-488; **Güzel**, s. 108; **Mollamahmutoğlu**, 598; **Sarıbay**, 107.

nün bir yandan feshin geçersizliği sonucu işe iadeyi öngörüyor olması, diğer yandan ise, işverenin işçiyi işe başlatmaması halinde tazminat ödeme yükümlülüğünü düzenlemesi, doktrinde söz konusu hükmün işverene, işe iade veya iş güvencesi tazminatı ödeme noktasında bir seçimlik hak tanıdığı şeklinde yorumlanmaktadır. Hatta öyle ki, böyle bir durum karşısında, işverenin işçiyi tekrar işe almak yerine tazminat ödemeyi tercih edeceği daha kuvvetli bir olasılık olduğundan, yasanın işe iade yerine tazminat yaptırımına ağırlık tanıdığı da ifade edilmektedir<sup>10</sup>.

Diğer yandan, İş K. m. 21, işçiye, işverene tanıdığı şekliyle bir seçimlik hak tanımamaktadır. Gerçekten, işverenin fesih nedeninin geçersiz olduğunu ileri süren işçi mahkemeden sadece işe iadesini talep edebilecek olup, bunun yerine iş güvencesi tazminatını talep etme olanağı bulunmamaktadır. Yukarıda da belirtildiği gibi, bu konudaki seçim hakkı, mahkemece feshin geçersizliğine karar verilmesi halinde işverene aittir<sup>11</sup>.

Yargıtayın andığımız 9.10.2007 tarihli kararında davacı işçi, lehine sonuçlanan işe iade davası sonrasında prosedür gereği kendisine tanınan yasal süre içerisinde işe başlamak üzere işverene başvurmuş ve davalı işveren de işçiyi süresi içerisinde işe davet etmiştir. Davete icabet eden işçi, işyerine gitmiş ancak işe başlamaya ilişkin belgeyi imzalamaktan kaçınmış, işe başlamayacağını açıkça beyan etmiş, bunun yerine işverenden kendisine “iş güvencesi tazminatı”nın ödenmesini talep etmiştir. Oysa, İş Kanununun m.

---

<sup>10</sup> Çelik, 237; Süzek, 480; Güzel, 105-106; Buna karşılık doktrinde Mollamahmutoğlu, İş K. m. 21 hükmünün işverene, dilerse işe başlatma, dilerse tazminat ödeme şeklinde seçimlik bir hak tanıdığından bahsedilemeyeceğini; zira, Kanunun işçinin işe başlatılma zorunluluğundan bahsettiğini, tazminatın ise işverenin işe iade yükümlülüğüne aykırı davranışının yaptırımı olarak öngörüldüğünü belirtmektedir. Yazara göre; Kanun, işverene böyle bir seçimlik hak tanımayı amaçlamış olsaydı, bunu hak eşitliği gereği aynı şekilde işçiye de tanıma yoluna giderdi. Ayrıntılı bilgi için bkz. Mollamahmutoğlu, 592; Aynı görüş, Aktay, Nizamettin, İşe İade Davası Sonrası İşçinin İşverence İşe Davet Edilmesine Rağmen İşe Başlamamasının Sonuçlarına İlişkin Yargıtay Kararı İncelemesi, Sicil Dergisi, Eylül 2006, 109.

<sup>11</sup> Süzek, 480; Çelik, 237; Güzel, 105-106; Ekmekçi, 178; Sarıbay, s. 193.

21 hükümü uyarınca, işçinin ne yargılamanın başında ne de feshin geçersizliğine karar verildikten sonra herhangi bir seçme hakkı mevcut değildir. Bu nedenle, işveren, feshin geçersizliği hükmüne binaen işçiyi eski işine iade etmeyi tercih etmiş ve işe iade prosedürü gereği işçiye iş başlama çağrısında bulunmuşsa, artık işçinin işe başlamaktan kaçınarak, işverenden kendisine “iş güvencesi tazminatı”nın ödenmesini talep etmesi, ilgili hüküm gereği mümkün görünmemektedir. Böyle bir durumda, işverenin çağrısına rağmen işçinin işe başlamaması feshi geçerli hale getirecek ve artık işveren tarafından işçiye ödenmesi gereken bir iş güvencesi tazminatından da söz edilemeyecektir.

İş Kanunu m. 21 hükmü ile işverene tanınan seçme hakkının işçiye tanınmaması, adil olmayan bazı sonuçları da beraberinde getirmektedir. Şöyle ki; İş K. m. 21 hükmünün temel amacı, işverenin fesih için gösterdiği neden geçerli bir neden değil ise, işçinin işe iade müessesesi ile işini kaybetmesini önlemektir. Ancak Yasa hükmünün bu temel amacı uygulamada her zaman tam olarak gerçekleşmemektedir. Zira ilgili hüküm ile işverene mutlak işe iade yerine işçiye iş güvencesi tazminatı ödenerek iş ilişkisinin kesin olarak sona erdirilmesi seçeneği de tanınmaktadır. Bu yaklaşımın temelinde, görülen işe iade davası sonucunda, taraflar arasındaki çalışma barışının bozulması nedeniyle iş ilişkisinin devamını sağlamanın artık mümkün olmayabileceği düşüncesi yatmaktadır. Daha önce de belirtildiği gibi, Yasa, bu olanaktan yararlanma hakkını sadece işverene tanımıştır. Oysa tıpkı işveren gibi, işçi de, artık iş ilişkisinin zedelendiği ve devam edilemez olduğu sonucuna ulaşabilir. İster işveren olsun ister işçi, taraflardan birinin devam edilemez olduğunu düşündüğü böyle bir ilişki ne taraflara ne de işletmeye fayda sağlamayacaktır. Diğer yandan, işçi, geçimini çalıştığı işten sağlayan taraf olduğu için, büyük bir olasılıkla, uzun süren işe iade davasının sonucunu bekleyemeden başka bir işte çalışmaya başlayacaktır. Bu durumdan herhangi bir şekilde haberdar olan işveren, sırf işe iadeye ilişkin tazminat ve alacakları ödemekten kurtulmak amacıyla işçiyi, yanında işe başlayamayacağına bildiği halde, kötü niyetli bir şekilde çalışmaya başlamaya davet edebilir. İşte sırf bu olumsuzlukları önlemek amacıyla, işe iade veya iş güven-

cesi tazminatı seçeneklerinin daha davanın başında işçiye ve işverene birlikte tanınması, bu şekilde, işe dönmek istemeyen işçinin de, sözleşmesinin geçersiz bir şekilde feshedilmesi sebebiyle iş güvencesi tazminatına hak kazanabilmesi ve kendisine bu yöndeki tercihini mahkemede ortaya koyabilme hakkının tanınması daha yerinde bir çözüm olacaktır<sup>12</sup>.

### III. İşçinin İşverene Başvurması Koşulu ve Yargıtayın 9.10.2007 Tarihli Kararı

İş Kanunu m. 21/f. 5 hükmü uyarınca, iş güvencesi hükümlerinden yararlanmak isteyen işçi, işe iadeye ilişkin kesinleşen mahkeme kararının kendisine tebliğinden itibaren on iş günü içinde işe başlamak için işverene başvurmak zorundadır. Kanun hükmü, işçi tarafından yapılacak bu başvuru için belirli bir şekil şartı öngörmemiş olup, işçi yazılı ya da sözlü başvuruda bulunabilecektir<sup>13</sup>. Öğretide, Kanunda başvuru için her ne kadar bir şekil şartı öngörülmemişse de işçi tarafından yapılacak sözlü bir başvurunun ispat güçlüğüne yol açacağından bahisle noter aracılığı ile yapılacak yazılı başvurunun yerinde olacağı da haklı olarak ifade edilmektedir<sup>14</sup>.

İşçiye işverene başvuru için tanınan ve tebliğ tarihinden itibaren işleyecek olan on işgünlük süre hak düşürücü süre olup hakim tarafından resen gözönüne alınır<sup>15</sup>. İş Kanunu m. 21 hükmü uyarınca, işçinin süresi içinde işe başlamak için başvurmasının iki önemli sonucu bulunmaktadır: Bunlardan ilki, işçinin işverenden, çalışmaksızın boşta geçirdiği en çok dört aylık ücreti ile ücrete ilişkin diğer haklarını talep hakkının doğmasıdır. İkincisi ise, artık işverenin işçiyi bir ay içinde eski işine başlatma ya da bunun yerine mahke-

<sup>12</sup> Güzel, 104-106; Sarıbay, 196.

<sup>13</sup> Mollamahmutoğlu, 593; Sarıbay, 201.

<sup>14</sup> Bkz. Çankaya/Günay/Göktaş, 256.

<sup>15</sup> Çelik, 236; Süzek, 481-482; Güzel, 109-110; Mollamahmutoğlu, 593; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, 179; Çankaya/Günay/Göktaş, 257; Sarıbay, 200.

mece belirlenen “iş güvencesi tazminatı”nı ödeme yükümlülüğünün ortaya çıkmasıdır<sup>16</sup>.

İşçinin on işgünlük süre içinde başvuruda bulunmaması halinde ise, hem işveren işe iadeye ilişkin yükümlülüklerinden kurtulacak hem de yapılan fesih geçerli hale gelecektir<sup>17</sup>. Bunun sonucunda da işçi, eski işine iadesini talep edemeyeceği gibi, iş güvencesine ilişkin tazminatı ve en çok dört aya kadar çalışmaksızın boşa geçirdiği sürelerle ilişkin ücret alacağını istemeyecektir<sup>18</sup>. Yasal sürede işe başvurulmaması halinde işverenin sorumluluğu ise, geçerli bir feshin onun için öngördüğü hukuki sorumluluktan ibarettir. Diğer bir deyişle; işveren işçisine sadece koşulları mevcut ise, ihbar ve kıdem tazminatı ödemekle yükümlü olacaktır.

Söz konusu kanun hükmü değerlendirildiğinde; kesinleşen bir işe iade kararının ardından, işverenin işçiyi işe başlatma yükümlülüğünün, işçinin kararın kendisine tebliğinin ardından on işgünü içinde, işe başlamak için işverene başvurması koşuluna bağlandığını söylemek yanlış olmayacaktır. Ancak bu koşul, işçinin m. 21 hükmünde yer alan ve yukarıda bahsettiğimiz taleplerde bulunabilmesi için tek başına yeterli olmayacaktır<sup>19</sup>. Öncelikle işçinin buradaki başvurusu, işe başlamak amacıyla yapılmış, onun işe ger-

<sup>16</sup> Çelik, 236-239; Güzel, 110-114; Süzek, 483, 485; Mollamahmutoglu, 595, 597; Çankaya/Günay/Göktaş, 258; Uçum, Mehmet, İşe İadede İşverenin Çağrısına Rağmen İşe Başlamamanın Hukuki Sonuçları, Legal YKİ Dergisi, Aralık 2006, 183; Sarıbay, 204 vd.

<sup>17</sup> Çelik, 236; Süzek, 481-482; Güzel, 109-110; Mollamahmutoglu, 593; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, 179; Çankaya/Günay/Göktaş, 257; Sarıbay, 219.

<sup>18</sup> Süzek, 482; Güzel, 110; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, 179; Çankaya/Günay/Göktaş, 258; Sarıbay, 220.

<sup>19</sup> Ünlü, incelemesinde, işçinin, sadece feshin geçersizliğine ilişkin kesinleşen kararın tebliğinden itibaren on işgünü içinde işverene başvurması ile taraflar arasındaki iş sözleşmesi hiç feshedilmemiş gibi bir sonuç doğacağını, feshin ortadan kalkarak iş sözleşmesinin hiç bozulmamış gibi devam edeceğini belirtmektedir. Bkz. Ünlü, Vahap, İşverenin Davetine Rağmen İşçinin İşe Başlamaktan Vazgeçmesi, Sicil Dergisi, Aralık 2007, S. 8, 82, 84.

çekten başlama iradesini yansıtan samimi ve iyiniyetli bir başvuru olmalıdır<sup>20</sup>. Böyle bir durumda da, başvuruda bulunan işçi, işveren tarafından işe çağırılması halinde, söz konusu başvurusunun gereğini yerine getirerek işe başlamalıdır ki, İş K. m. 21 hükmü işe iade amacına uygun olarak uygulama alanı bulabilsin. Aksi takdirde işçinin süresi içerisinde başvuruda bulunması ile bulunmaması arasında bir fark kalmayacak, kanunun öngördüğü başvuru şartı, sadece iş güvencesi tazminatı ile dört aya kadar çalışılmaksızın boşta geçen süreye ilişkin ücreti elde edebilmek için yapılan bir formaliteden ibaret kalacaktır. Oysa m. 21 hükmü ile amaçlananın bu olmadığı şüphesizdir. Bu nedenle, sözünü ettiğimiz Yargıtay kararına konu olduğu şekliyle, on günlük süre içerisinde işe başlamak için başvuran ancak işverence işe başlatılmak istenmesine rağmen işe başlamaktan vazgeçen işçinin bu davranışının nasıl nitelendirilmesi gerektiği hususu uygulamada büyük önem taşımaktadır.

İş Kanunu m. 21 hükmü işçinin süresi içinde işe başlamak için işverene başvurması ancak işverenin davetine rağmen işe başlamaktan vazgeçmesi durumuna nasıl bir sonuç bağlanacağına ilişkin açık bir düzenlemeye yer vermemiştir<sup>21</sup>. Ancak öğretide konu ile ilgili olarak iki farklı görüşün yer aldığı görülmektedir. Bir görüşe göre<sup>22</sup>; süresi içinde işverene başvurmasına ve işveren tarafından işe başlatılmasına rağmen işe başlamak istemeyen işçinin, İş K. m. 21/f 5 hükmüne göre başvuruda bulunmamış gibi değerlendirilmesi, bu durumda feshin baştan itibaren geçerli sayılması ve işverenin de sadece geçerli feshin sonuçlarından sorumlu tutulması gerekmektedir. Böyle bir durumda artık işçinin iş güvencesi tazminatını ve çalışmadığı sürelerle ilişkin dört aylık ücret alacağını talep etme hakkından söz edilemeyecektir. Öğretide yer alan bir diğer görüş ise<sup>23</sup>; işverenin işe başlatma isteğine ve beyanına rağmen, haklı bir neden olmaksızın işe başlamaktan vazgeçen işçi-

<sup>20</sup> Çankaya/Günay/Göktaş, 257-258; Uçum, 183; Sarıbay, 251.

<sup>21</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz., Uçum, 182.

<sup>22</sup> Ekonomi, 17; Uçum, 186.

<sup>23</sup> Mollamahmutoğlu, 593-594; Aktay, 106.

nin bu davranışını “istifa” olarak nitelendirmektedir. Zira, işe iade kararı kesinleşmiş, işçi işe başlamak için başvurmak, işveren de işçiyi işe davet etmek suretiyle taraflar İş K. m. 21’den kaynaklanan yükümlülüklerini yerine getirmişlerdir. Böylece işveren tarafından yapılan önceki fesih geçersiz hale gelmiştir. Ancak işçi işe başlamamakla, baştan beri geçerli hale gelen iş sözleşmesini kendisi sona erdirmiş olmaktadır. Bunun sonucu olarak da işçi, daha önce peşin ücret ödemesi ve kıdem tazminatı almış ise, bunları iadeyle yükümlü olacaktır. Ayrıca işçi, iade yükümlülüğünün yanında kendisi tarafından yapılan usulsüz feshin sonuçlarına da katlanmalıdır. Öyle ki; ihbar sürelerine uymaksızın yaptığı bu usulsüz fesih nedeniyle işçinin, işverene ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğünün doğduğunu dahi söylemek mümkündür<sup>24</sup>.

Yargıtayın andığımız 9.10.2007 tarihli kararına konu olan olayda ise işçi, süresi içinde işe başlama talebinde bulunmuş ve yine süresi içinde işveren tarafından işe davet edilmiştir. İşçi, işverenin davetine icabet ederek işyerine gitmiş ancak işe başlamayacağını belirtmiş ve işe başlamaya ilişkin belgeyi de imzalamaktan imtina etmiştir. Bu durumu dikkate alan yerel mahkeme, işverene süresi içinde işe başlama başvurusunda bulunmasına rağmen, gerçekten işe başlama iradesi göstermemesi sebebiyle, haklı olarak, işçinin m. 21 hükmünden kaynaklanan iş güvencesi tazminatına, çalışmaksızın boшта geçen süreye ilişkin en fazla 4 aylık ücretine ve ücrete ilişkin diğer alacaklarına yönelik taleplerini reddetmiştir. Yerel mahkemenin bu kararının temyiz edilmesi üzerine, temyiz incelemesini yapan yargıtayın ilgili dairesi de aynı yerel mahkeme gibi; işe iade davası sonucunda işçi tarafından yasal süresi içinde işe başlamak için başvuruda bulunulduğunun, işveren tarafından süresi içinde işe davet edildiğinin, bunun üzerine işyerine giden işçinin işe başlamaya dair bir belgeyi imzalamaktan imtina ederek işe başlamayacağını bildirdiğinin sabit olduğunu belirtmiştir. Ancak yerel mahkemenin aksine, işçinin kendi rızasıyla ve haklı bir nedeni olmaksızın işe başlamayı reddetmiş olmasına rağmen, on işgünlük yasal süresi içinde işverene baş-

<sup>24</sup> Mollamahmutoglu, 593-594; Aktay, 106.

vurmakla, çalışmaksızın boшта geçen süreye ilişkin dört aylık ücretine ve ücrete ilişkin diğer alacaklarına hak kazandığı yolunda bir sonuca varmıştır. Diğer taraftan Yargıtay, yerel mahkeme kararının, işçinin işe başlamaktan vazgeçmekle, artık iş güvencesi tazminatı ile kıdem tazminatına ilişkin fark alacağını talep edemeyeceğine ilişkin kısmını aynen onamıştır.

Yargıtayın söz konusu kararını, işçinin iş güvencesi tazminatı talebi ile çalışmadan boшта geçirdiği süreye ilişkin en fazla dört aylık ücreti ve ücrete ilişkin diğer hakları açısından ayrı ayrı değerlendirmek gerekmektedir.

İş Kanunu m. 21 hükmü uyarınca, işçinin iş güvencesi tazminatı talebinde bulunabilmesi için, kesinleşen işe iade kararının ardından, kanuni süresi içinde yapılmış ve işçinin gerçek, samimi işe başlama iradesini içeren talebine rağmen, işverence işe başlatılmamış olması gerekmektedir. Bu nedenle, işverenin işe başlatma iradesine rağmen, herhangi bir haklı neden dahi belirtmeksizin işe başlamayan işçinin “iş güvencesi tazminatı” talebinin gerek yerel mahkeme tarafından gerekse Yargıtay tarafından reddedilmesinin yerinde olduğu şüphesizdir. Kaldı ki, daha önce de vurgulandığı gibi, Yasa, işçiye, işverenin kesinleşen işe iade kararına uygun olarak, kendisini eski işine başlatmayı istemesine rağmen, bunu reddederek yerine iş güvencesi tazminatını talep etme şeklinde bir seçimlik hak tanımamaktadır.

Diğer yandan, tıpkı iş güvencesi tazminatında olduğu gibi, işçinin çalışmadan boшта geçirdiği süreye ilişkin dört aylık ücret alacağı ile ücrete ilişkin diğer alacaklarına hak kazanabilmesi için, sadece on günlük süre içerisinde işverene işe başlama başvurusunda bulunması yeterli değildir. İşçinin bu alacağa hak kazanabilmesi için, başvurusunun ardından ya işverence süresi içinde işe başlatılmaması ya da işveren işe başlatma yönünde karar vermişse, işverenin bu çağrısına icabet etmesi gerekmektedir. Kanaatimizce de, doktrinde kabul edilen iki görüşten hangisine itibar edilirse edilsin işçinin, süresi içinde işe başlamak için işverene başvurmuş olması durumunda dahi, işverenin işe başlatma iradesine rağmen, hiçbir haklı sebep göstermeksizin,

işe başlamaktan kaçınması hali, onun gerçek samimi iradesinin işe başlamak olmadığına işaret etmektedir. Ancak, böyle bir durumda, işçinin işe başlamaktan vazgeçmesini “istifa” sayan görüşe katılmak, sonuçları açısından işçi için gerçekten ağır ve kabul edilemez sonuçlar doğuracaktır. Bu nedenle, işçiyi İş K. m. 21/f 5 hükmüne göre başvuruda bulunmamış gibi değerlendirerek, işverence yapılan feshin baştan itibaren geçerli bir fesih niteliği kazandığını kabul etmek, bu nedenle de işçinin çalışmadan boşta geçirdiği sürelerle ilişkin en fazla dört aylık ücretine hak kazanmayacağı, işverenin ise sadece geçerli feshin sonuçlarından sorumlu tutulacağı sonucuna varmak şu an yürürlükteki haliyle İş K. m. 21 hükmüne uygun bir sonuç olacaktır. Yargıtayın sadece işçi tarafından yapılan vaktinde başvuruyu neden göstererek, işçinin çalışmadığı sürelerle ilişkin en fazla dört aylık ücretine hak kazanacağı yolundaki kararı, işçi lehine olması nedeniyle her ne kadar arzulan bir sonuç olsa da kanaatimizce İş Kanunu m. 21 hükmünün lafzına uygun bir karar değildir<sup>25</sup>.

Yine işçinin, süresi içinde başvurmasına ve işveren tarafından işe başlatmak üzere çağırılmasına rağmen işe başlamak istemeyen işçinin bu davranışı İş K. m. 21/f.5 hükmüne göre başvuruda bulunmamış gibi değerlendirilerek feshin baştan itibaren geçerli sayılması bu nedenle de, gerek Yargıtayın gerekse yerel mahkemenin verdiği hükme paralel olarak işçinin kıdem tazminatına ilişkin herhangi bir fark talep edemeyeceği<sup>26</sup> sonucuna varılması tarafımızca da yerindedir.

<sup>25</sup> Ünlü, incelemesinde, işçinin başvurusu ile feshin geçersizliğinin hüküm ve sonuçlarını doğuracağını, feshin ortadan kalkacağını, iş sözleşmesinin hiç bozulmamış gibi devam edeceğini, işverenin çağırısına rağmen işe başlamaktan vazgeçen işçinin bu davranışı istifa sayılsa dahi işçinin en çok dört ayla sınırlı ücret ve diğer haklarını talep edebileceğini belirtmekte ve Yargıtayın bu yoldaki görüşüne katılmaktadır. Bkz. İşverenin Davetine Rağmen İşçinin İşe Başlamaktan Vazgeçmesi (Karar İncelemesi), Sicil Dergisi, Aralık 2007, S. 8, 84-85.

<sup>26</sup> Bkz. Aktay, 106-109.

#### IV. Değerlendirme ve Sonuç

İş Kanunu m. 21 hükmü, kesinleşen bir işe iade kararının ardından, işverenin işçiyi işe başlatma yükümlülüğünü, işçinin yasal süresi içerisinde işverene başvuruda bulunması koşuluna bağlamıştır. Zira, işçinin süresi içinde başvuruda bulunmaması işvereni işe iadeye ilişkin yükümlülüklerinden kurtaracak ve yapılan feshi de geçerli hale getirecektir. İşverenin işe iadeye ilişkin yükümlülükleri ise, işçinin kesinleşen işe iade kararının kendisine tebliğ edilmesinden itibaren on işgünü içinde işverene başvurması ile doğacaktır. Şöyle ki; işveren kanun hükmünün kendisine tanıdığı seçimlik hakka binaen, ya bir aylık süre içerisinde işçiyi eski işine başlatacak ya da işe başlatmayıp iş güvencesi tazminatını ödeyecektir. Ayrıca her iki durumda da işverenin işçiyi, çalışmadan boшта geçirdiği en fazla dört aylık süreninin ücreti ile ücrete ilişkin diğer alacaklarını da ödemesi gerekmektedir. İşçi bu süre içerisinde işverene başvurmadığı takdirde, işverence yapılmış feshin geçerli bir fesih sayılmasıyla birlikte, işçinin iş güvencesine ilişkin tazminatı ve en çok dört aya kadar çalışmaksızın boшта geçirdiği sürelerle ilişkin ücretini talep etmesi mümkün değildir. Bu noktada işverenin sorumluluğu ise, geçerli bir feshin onun için öngördüğü hukuki sorumluluktan ibarettir. Yani işveren işçisine sadece koşulları mevcut ise, ihbar ve kıdem tazminatı ödemekle yükümlü olacaktır.

İş Kanunu m. 21 hükmünde yer aldığı şekliyle, işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanması onun kanuni süresi içinde işe başlamak için işverene başvurması koşuluna bağlı olmakla beraber, bu başvuru şartı işçinin iş güvencesine ilişkin taleplerde bulunabilmesi için tek başına yeterli değildir. Öncelikle işçinin buradaki başvurusu, işe başlamak amacıyla yapılmış, onu işe gerçekten başlama iradesini yansıtan samimi ve iyiniyetli bir başvuru olmalıdır. Böyle bir durumda da, başvuruda bulunan işçi, işveren tarafından işe çağırılması halinde, söz konusu başvurusunun gereğini yerine getirerek işe başlamalıdır ki, İş K. m. 21 hükmü işe iade amacına uygun bir uygulama alanı bulabilsin. Aksi takdirde işçinin süresi içinde başvuruda bulunması ile bulunmaması arasında bir fark kalmayacak, kanunun öngördüğü

başvuru şartı, sadece iş güvencesi tazminatı ile dört aya kadar çalışılmaksızın boşa geçen süreye ilişkin ücreti elde edebilmek için yapılan bir formaliteden ibaret kalacaktır. Oysa İş K. m. 21 hükmü ile amaçlananın bu olmadığı şüphesizdir. Diğer yandan, kanun hükmünün uygulanması açısından, işçi için aranan iyiniyetli olma şartı aynı şekilde işveren içinde aranmalıdır. Şöyle ki; işçi, ekonomik açıdan işverene bağlı olan ve geçimini çalıştığı işten sağlayan taraf olduğu için, büyük bir olasılıkla, pratikte oldukça uzun süren işe iade davasının sonucunu bekleyemeden başka bir işte çalışmaya başlayacaktır. Bu durumdan herhangi bir şekilde haberdar olan işveren, sırf işe iadeye ilişkin tazminat ve diğer alacakları ödemekten kurtulmak amacıyla işçiyi, yanında işe başlayamayacağını bildiği halde, kötü niyetli bir şekilde çalışmaya başlamaya davet edebilir. Böyle bir durumda, işverenin işçiyi işe başlatmak üzere davet etmesinin sadece iş güvencesi hükümlerini dolanmak amacıyla yapılmış kötüniyetli bir davet olduğu şüphesizdir.

İş Kanunu m. 21 hükmüne göre, işçinin gerek iş güvencesi tazminatına gerekse çalışmadan boşa geçirdiği süreye ilişkin dört aylık ücret alacağı ile ücrete ilişkin diğer alacaklarına hak kazanabilmesi için, işe başlamak amacıyla yaptığı başvurunun ardından ya işverence süresi içinde işe başlatılmaması ya da işverenin işe başlatma çağrısına icabet etmesi gerekmektedir. İşçi, süresi içinde işe başlamak için işverene başvurmuş ancak işverenin işe başlatma iradesine rağmen, hiçbir haklı sebep göstermeksizin işe başlaktan imtina etmişse, onun gerçek samimi iradesinin işe başlamak olmadığını söylemek yanlış olmayacaktır. Böyle bir durumda işçiyi, İş K. m. 21/f 5 hükmüne göre hiç başvuruda bulunmamış gibi değerlendirerek, işverence yapılan feshin baştan itibaren geçerli bir fesih niteliği kazandığını kabul etmek, bu nedenle de işçinin çalışmadan boşa geçirdiği sürelerle ilişkin en fazla dört aylık ücretine hak kazanmayacağı, işverenin ise sadece geçerli feshin sonuçlarından sorumlu tutulacağı sonucuna varmak şu an yürürlükteki haliyle İş K. m. 21 hükmüne uygun bir sonuç olacaktır. Yargıtayın sadece işçi tarafından yapılan vaktinde başvuruyu neden göstererek, işçinin çalışmadığı sürelerle ilişkin en fazla dört aylık ücretine hak kazanacağı yolundaki

kararı, işçi lehine olması nedeniyle her ne kadar arzulana bir sonuç olsa da kanaatimizce İş Kanunu m. 21 hükmünün amacına uygun bir karar değildir.

Diğer taraftan, İş Kanunu m. 21 hükmünün hedeflediği temel amaç, işçinin işe iadesi olmakla beraber, kanun hükmünün bu temel amacı uygulamada her zaman tam olarak gerçekleşmemektedir. Zira kanun hüküm ile işverene, işçiyi mutlak olarak eski işine başlatmak yerine, ona iş güvencesi tazminatı ödenmesi seçeneği de tanınmakta ve işçinin iş güvencesi tazminatı alabilmesi tümüyle işverenin kararına terkedilmektedir. Oysa, işçi tarafından açılacak işe iade davası, büyük ihtimalle taraflar arasında bir husumet ortamının doğmasına sebebiyet verecektir. Böyle bir durumda, çalışma barışının korunması açısından işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinin devamını sağlamak mümkün olamayabilir. Tıpkı işveren gibi işçi de artık iş ilişkisinin zedelendiği ve devam edilemez olduğu sonucuna ulaşabilir. İster işveren olsun ister işçi, taraflardan birinin devam edilemez olduğunu düşündüğü böyle bir iş ilişkinin ne taraflara ne de işletmeye fayda sağlamayacağı şüphesizdir. İşte daha çok ekonomik açıdan işverene bağlı olan işçiyi etkileyecek bu olumsuzlukları önlemek amacıyla, işe iade veya iş güvencesi tazminatı seçeneklerinin daha davanın başında işçiye ve işverene birlikte tanınması, bu şekilde, işe dönmek istemeyen işçinin de, sözleşmesi geçersiz bir şekilde feshedilmesi sebebiyle iş güvencesi tazminatına hak kazanabilmesi ve kendisine bu yöndeki tercihini mahkemede ortaya koyabilme hakkının tanınması isabetli olacaktır.

### **KAYNAKÇA**

*Aktay*, Nizamettin, İşe İade Davası Sonrası İşçinin İşverence İşe Davet Edilmesine Rağmen İşe Başlamamasının Sonuçlarına İlişkin Yargıtay Kararı İncelemesi, Sicil Dergisi, Eylül 2006, 103-109.

*Çankaya*, Osman Güven/*Günay*, İlhan Cevdet/*Göktaş*, Seracettin, Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Ankara 2005.

**Çelik**, Nuri, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 20. Bası, İstanbul 2007.

**Ekmekçi**, Ömer, Yargıtayın İşe İade Davalarına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, İHSGHD., Ocak-Mart 2004, 165-181.

**Ekonomi**, Münir, Hizmet Aktinin Feshi ve İş Güvencesi, Çimento İşveren Dergisi, Mart 2003, Özel Eki, 1-40.

**Eyrenci**, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim, Bireysel İş Hukuku, Yenilenmiş 3. Bası, İstanbul 2006.

**Güzel**, Ali, “İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi”, İstanbul Barosu/Galatasaray Üniversitesi 2004 Yılı Toplantısı, İş Güvencesi Sendikalar Yasası Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası Semineri, İstanbul 2004.

**Mollamahmutoğlu**, Hamdi, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş Yenilenmiş 2. Bası, Ankara 2005.

**Sarıbay**, Gizem, Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Kapsamında Fesih Usulü, Feshe İtiraz ve Feshe İtirazın Sonuçları, İstanbul 2007.

**Süzek**, Sarper, İş Hukuku, 3. Bası (Tıpkı Basım), İstanbul 2006., 136 vd.

**Tuncay**, A. Can, İş Güvencesi Yasası Neler Getiriyor, Çimento İşv. Der. Ocak 2003, 3-18.

**Tuncay** A. Can, İş Güvencesi, Çimento İşv. Der. Mart 2004 (Karar İncelemesi), 58-61.

**Uçum**, Mehmet, İşe İadede İşverenin Çağrısına Rağmen İşe Başlamamanın Hukuki Sonuçları, Legal YKİ Dergisi, Aralık 2006, 177-192.

**Ünlü**, Vahap, İşverenin Davetine Rağmen İşçinin İşe Başlamaktan Vazgeçmesi (Karar İncelemesi), Sicil Dergisi, Aralık 2007, S. 8, 80-85.