

7036 SAYILI İŞ MAHKEMELERİ KANUNU SONRASI İŞE İADE DAVALARI

RETURN-TO-JOB CASES AFTER LABOUR COURTS
LAW, NO. 7036



Cumhur Sinan ÖZDEMİR*

ÖZ

7036 sayılı Kanununun, 3'üncü maddesi "Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır" hükmü gereği arabulucuya başvurulmadan işe iade davası açılmayacak, diğer bir ifadeyle arabulucuya başvurmaksızın açılan işe iade davaları reddedilecektir. İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır.

Anahtar Kelimeler: İş Güvencesi, İş Sözleşmesi, İş Sözleşmesi Feshi, Arabulucu, İşe Başlatmama Tazminatı.

ABSTRACT

According to Article 3 of the Law, no. 7036, "Application to the negotiator is a pre-condition before filing a suit about employee and employer claims and compensations based on the law, an individual or collective agreement and return-to-job" it is impossible to file a return-to-job suit without applying a negotiator, in other words the case must be denied by the court in under such condition. The worker whose labour act has been terminated must apply a negotiator in accordance with the provisions of Labour Courts Law in one month as of the notice date of termination, claiming that there is no reason mentioned in termination notice or the reason mentioned is not valid.

Keywords: Employment security, labour contract, termination of labour contract, negotiator, compensation for not returning back to work

* İş Müfettişi

M.G.T.: 02.11.2017 / M.K.T.: 16.03.2018

1- GİRİŞ

İş güvencesi, işçinin işini güvence altına almak amacıyla işverenin keyfi olarak fesih hakkını kullanmasına karşı fesih hakkını sınırlayan ve sadece işçinin kullanabileceği haklardan oluşan bir düzenlemedir. İş Kanunu'nda yer alan iş güvencesi hükümleri ile korumasız durumda bulunan işçinin iş sözleşmesinin sona ermesi geçerli bir nedene bağlanmış, işçiye feshin geçersizliği ve işe iade konusunda yargı yoluna başvurma imkânı getirilmiştir. İş sözleşmesini fesih hakkı; hak sahibine, karşı tarafa yöneltilmesi gereken tek taraflı bir irade beyanı ile iş sözleşmesini derhal veya belirli bir sürenin geçmesiyle ortadan kaldırabilme yetkisi veren bozucu yenilik doğuran bir haktır. İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı 4857 sayılı İş Kanununun, 24'üncü maddesinde, işçinin önelli fesih bildirimine ise aynı Kanun'un 17'nci maddesinde düzenlenmiştir. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu 25.10.2017 tarih ve 30221 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Kanun ile bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şart haline gelmiştir. Kanun ile yapılan değişiklik sonucu kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, kötü niyet tazminatı, iş sözleşmesinin eşit davranma ilkesine aykırı davranılmasından kaynaklanan tazminatta zaman aşımı süresi (dava açmak için) 10 yıldan 5 yıla düşürülmüştür. İşe iade davaları, işe iade talepli sendikal tazminat davaları, işyeri sendika temsilcisinin iş güvencesine ilişkin davalar, 6356 sayılı Yasanın 34'üncü maddesi uyarınca açılan işletme niteliğinin tespitine ilişkin davalar, toplu iş sözleşmesinin uygulanmasından kaynaklı uyuşmazlıklar, Kanun dışı grevin tespiti davaları ve istinaf yoluyla, (Bölge Adliye Mahkemeleri) yapılan itirazın ardından kesilecek ve Yargıtaya götürülemeyecektir. İşe iadenin kabul edilmediği tarih itibariyle feshin gerçekleştiği kabul edilerek işleyen süredeki ücret zam artışları nazara alınarak tazminat belirlenirken, yeni düzenlemeyle boшта geçen ücret ve diğer haklar ile tazminat mahkeme veya özel hakem tarafından işçinin dava tarihindeki ücreti esas alınarak parasal olarak belirlenecektir.

2- FESİH

Devam etmekte olan bir hukuki ilişkiyi, tek taraflı olarak ve ileriye dönük olmak üzere sonlandıran bozucu yenilik doğurucu irade beyanına fesih denir. Fesih hakkı, iş sözleşmesini derhal veya belirli bir sürenin geçmesiyle ortadan kaldırabilme yetkisi veren bozucu yenilik doğuran ve karşı tarafa yöneltilmesi gereken bir haktır.

2.1- Fesih Önel Süresi

İş sözleşmesi taraflara sürekli olarak borç yükleyen bir özel hukuk sözleşmesi olsa da, taraflardan herhangi birinin iş sözleşmesini bozmak için karşı tarafa yönelttiği irade açıklamasına fesih denir. Fesih hakkı, iş sözleşmesini derhal veya belirli bir sürenin geçmesiyle ortadan kaldırabilme yetkisi veren bozucu yenilik doğuran ve karşı tarafa yöneltilmesi gereken bir haktır. Süresi belirli olmayan sürekli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir. İş sözleşmeleri;

- İş altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,
- İş altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,
- İş birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,

- İşi üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra, feshedilmiş sayılır.

Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir. Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır. İşveren bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.

2.2- Sözleşmenin Feshinde Usul

İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Ancak, işverenin 25/II. maddesi şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır. İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. İşverenin İş Kanunu 25/II. maddesi şartlarına uygun fesih hakkı saklı olmak şartı ile hakkındaki iddialara karşı savunması alınmadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez Yazılı bildirim İş Kanunu'nun, 109'uncu maddesi gereği ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılacaktır. Bildirim yapılan kişi bunu imzalamazsa, durum o yerde tutanakla tespit edilecektir. Ancak, 7201 sayılı Kanun kapsamına giren tebliğatlarda ise bu kanun hükümleri uygulanacaktır.

2.3- Fesih Bildirimine İtiraz

İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminden tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir. Taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülür. Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Başka bir anlatımla yasa koyucu önce genel kanıt kuralının aksine işverene bir kanıt yükü getirmiş ancak işverenin bu kanıt yükünü yerine getirmesinden sonra işçinin feshe ilişkin gerçek sebep iddiasını da kanıtlamasına olanak tanıyarak genel kanıt kuralına dönmüştür. Dava seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi halinde, Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir.

2.4- Geçersiz Sebep Yapılan Feshin Sonuçları

İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminatı düzenleyen İş Kanunu hükmü emredici nitelikte olup işe başlatılmama halinde belirlenecek tazminat yasal sınırlar içinde aylık çıplak brüt ücret üzerinden hesaplanmalı ve asgari sınırdan uzaklaşılması halinde de gerekçesi ve nedeni açıklanmalıdır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur. Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler. Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir. İşçi işe başlatılırsa, peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı, yapılacak ödemedden mahsup edilir. İşe başlatılmayan işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse, bu süreler için ücret tutarı ayrıca ödenir. İşçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on

iş günü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur. 4857 sayılı İş Kanununun, 21 inci maddesinde belirtilen hükümler sözleşmelerle hiçbir suretle değiştirilemez, diğer bir ifade ile artırılamaz. Aksi yönde sözleşme hükümleri geçersizdir. Bunlar;

- Feshin geçersiz sayılması halinde işyerinde çalıştırılmayan işçiye ödenmesi gereken en az dört ay en çok 8 aylık ücret tutarındaki tazminat,
- Fesih işlemine karşı yargı yoluna başvurulduğu sürede işçiye ödenecek en çok dört aya kadar ücreti ile diğer hakları,
- Feshin geçersizliği işe başlatılan işçiye peşin ödenen bildirim süresine ait ücretin iadesi ve yapılacak ödemelerden mahsubu.
- İşe başlatılmayan işçiye ödenmemiş bildirim süresine ait ücret.

3- İŞE İADE DAVASI

4857 sayılı İş Kanununun, 21 inci maddesinin beşinci fıkrasına göre işçi kesinleşen mahkeme kararının kendisine tebliğinden itibaren 10 iş günü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. Aksi halde işverence yapılan fesih geçerli bir feshin sonuçlarını doğurur. Aynı maddenin birinci fıkrasına göre de işveren işe iade için başvuran işçiyi 1 ay içinde işe başlatmak zorundadır. Aksi halde en az 4 en çok 8 aylık ücret tutarında belirlenen iş güvencesi tazminatı ile boşta geçen süreye ait en çok 4 aya kadar ücret ve diğer hakları ödemek zorundadır.

3.1- İşe İade Yönünde İşçinin Başvurusu

İşçinin işe iade yönündeki başvurusu samimi olmalıdır. İşçinin gerçekte işe başlamak niyeti olmadığı halde, işe iade davasının sonuçlarından yararlanmak için yapmış olduğu başvuru geçerli bir işe iade başvurusu olarak değerlendirilemez. Başka bir anlatımla, işçinin süresi içinde işe iade yönünde başvurusunun ardından, işverenin daveti üzerine işe başlamamış olması halinde, işçinin gerçek amacının işe başlamak olmadığı kabul edilmelidir. Bu durumda işverence yapılan fesih, 4857 sayılı İş Kanununun, 21'inci maddesine göre geçerli bir feshin sonuçlarını doğurur. Bunun sonucu olarak da, işe iade davasında karara bağlanan işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süreye ait ücret ve diğer hakların talebi mümkün olmaz. Ancak, geçerli sayılan feshe bağlı olarak işçiye ihbar ve koşulları oluşmuşsa kıdem tazminatı ödenecektir.

3.2- İşe İade Yönünde İşçinin Başvurusun İşverene Bildirimi

İşe iade yönündeki başvurunun 10 iş günü içinde işverene bildirmesi gerekmekte birlikte tebligatın postada gecikmesinden işçi sorumlu değildir. İşverenin de işçinin işe başlama isteğinin kabul edildiğini 1 ay içinde işçiye bildirmesi gerekmekte birlikte, tebligat sorunları sebebiyle bildirim süresi içinde yapılamaması halinde bundan işveren sorumlu tutulamaz, işverence yasal süre içinde gönderilmiş olsa da işçinin bir aylık işe başlatma süresi aşıldıktan sonra eline geçen bildirim üzerine makul bir süre içinde işe başlaması gerekir. Burada makul süre işçinin işe daveti içeren bildirim anında işyerinin bulunduğu yerde ikamet etmesi durumunda en fazla 2 günlük süre olarak değerlendirilebilir. İşçinin işe iadeyi içeren tebligatı işyerinden farklı bir yerde alması halinde ise, 4857 sayılı İş Kanununun, 56 ncı maddesinin son fıkrasında izinler için öngörülen en çok 4 güne kadar yol süresi makul süre olarak değerlendirilebilir. Bu durumda işçinin en fazla 4 gün içinde işe başlaması gerekir.

3.3- İşverenin İşe Davet Beyanı

İşverenin işe davete dair beyanının da ciddi olması gerekir. İşverenin işe başlatma amacı olmadığı halde işe başlatmama tazminatı ödememek için yapmış olduğu çağrı, gerçek bir işe başlatma daveti olarak değerlendirilemez. İşçinin işe iade sonrasında başvurusuna rağmen işe başlatılmaması halinde, işe başlatılmayacağına sözlü ya da eylemli olarak açıklandığı tarihte veya bir aylık başlatma süresinin sonunda iş sözleşmesi işverence feshedilmiş sayılır ve fesih tarihindeki ücrete göre işe başlatmama tazminatı ödenmelidir.

3.4- Boşta Geçen Süreye Ait Ücret

Boşta geçen süreye ait dört aya kadar ücret ve diğer haklar için ise, feshi izleyen dönem ücretlerine göre hesaplama yapılmalıdır. Sözü edilen alacak işçinin işe iade için başvurduğu anda muaccel olur. Boşta geçen sürenin en çok dört aylık kısmı içinde gerçekleşen diğer haklar kavramına, ikramiye, gıda yardımı, yol yardımı, yakacak yardımı ve servis gibi parasal haklar dâhil edilmelidir. Söz konusu hesaplamaların işçinin belirtilen dönemde işyerinde çalışıyormuş gibi yapılması ve para ile ölçülebilen tüm değerlerin dikkate alınması gerekir. Bununla birlikte işçinin ancak çalışması ile ortaya çıkabilecek olan arazi fazla çalışma ücreti, hafta tatili ile bayram ve genel tatil günlerinde çalışma karşılığı ücret ile satışa bağlı prim gibi ödemelerin, en çok 4 ay kadar boşta geçen süre içinde ödenmesi gereken diğer haklar kavramında değerlendirilmesi mümkün olmaz¹. İşe iade davası ile tespit edilen en çok dört aya kadar boşta geçen süreye ait ücret ve diğer haklar için de 4857 sayılı İş Kanununun, 34'üncü maddesinde sözü edilen özel faiz türü uygulanmalıdır.

3.5- İşe İade Tazminatının Belirlenmesinde İşçinin Kıdemi

4857 sayılı İş Kanununun, 21'nci maddesi uyarınca, mahkemece feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işçinin başvurusu üzerine işveren tarafından bir ay içinde işe başlatılmaz ise işçiye ödenmek üzere en az 4, en çok 8 aylık ücreti tutarında tazminatın belirlenmesi gerekir. Yargıtay'ın, yerleşik uygulaması gereği, iş güvencesi niteliğindeki bu tazminat işçinin kıdemi, fesih sebebi gibi olgular dikkate alınarak belirlenmelidir. En az 4, en çok 8 aylık ücreti oluşturan yasa hükmünün alt ve üst sınırları aşılamaz. Üst sınırın aşılmasının tek istisnası 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun, 25'inci maddesindeki sendikal nedenle yapılan fesihlerdir. Sendikal nedenle yapılan fesihlerde tazminat; işçinin başvurusu, işe başlatma ve başlatılmama şartına bağlı olmaksızın işçinin en az bir yıllık ücreti tutarında belirlenecektir. İşe başlatmama tazminatının belirlenmesinde Yargıtay,² yıllık ücretli izinle ilgili 53'üncü maddedeki kıdem sürelerini dikkate alarak 6 ay ile 5 yıl arasında kıdemi olan işçi için 4, 5 yıl ile 15 yıl arasında kıdemi olan işçi için 5, 15 yıldan fazla kıdemi olan işçi için 6 aylık ücreti tutarında işe başlatmama tazminatın belirlenmesini öngörmekte, fesih sebebine göre bu miktarlarda azami sınır 8 aya kadar da çıkmaktadır.

4- 7036 SAYILI İŞ MAHKEMELERİ KANUNU SONRASI İŞE İADE DAVASI

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu 25.10.2017 tarih ve 30221 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Kanun'un, 3'üncü maddesi "Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya

¹ Yargıtay 9.HD-E:2008/41576-K:2010/36737-T:07.12.2010

² Yargıtay 9.HD-E:2013/11624-K:2014/07382-T:06.03.2014

işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır” hükmü gereği arabulucuya başvurulmadan işe iade davası açılmayacak, diğer bir ifadeyle arabulucuya başvurmaksızın açılan işe iade davaları reddedilecektir. İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminden tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır. Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması halinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir. Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Dava ivedilikle sonuçlandırılacaktır. Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması halinde, bölge adliye mahkemesi ivedilikle ve kesin olarak karar verecektir. Arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların, işçinin işe başlatılması konusunda anlaşmaları halinde; işe başlatma tarihini, ücret ve diğer hakların parasal miktarını ve işçinin işe başlatılmaması durumunda tazminatın parasal miktarını, belirlemeleri zorunludur. Aksi takdirde anlaşma sağlanamamış sayılır ve son tutanak buna göre düzenlenir. İşçinin kararlaştırılan tarihte işe başlamaması halinde fesih geçerli hale gelir ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.

5- SONUÇ

25.10.2017 tarih ve 30221 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu yürürlükten kalkmış ve iş mahkemelerine tek istisna hariç başvuru şartı olarak arabuluculuk getirilmiştir. İşçi ve işveren haklarını korumak için önem arz eden İş Mahkemelerine yükünün azaltılabilecek olması ve daha hızlı işleyecek olması yönünden Arabuluculuk olumlu bir değişiklik olarak çalışma yaşamına girmiş bulunmaktadır. 01.01.2018 tarihinden itibaren işçi – işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda arabuluculuk dava şartı haline geldi. Diğer bir ifadeyle arabulucuya gidilmeden dava açılmayacaktır. İşçiler; kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, kötü niyet tazminatı, eşitliğe aykırılık tazminatı, sendikal tazminat, mobbing tazminatı, ücret, prim, ikramiye, fazla mesai ücreti, yıllık izin ücreti, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti ve benzeri işçilik alacakları ile ilgili dava açmadan, arabulucuya gideceklerdir. Feshin geçersizliğine bağlı işe iade davaları da zorunlu arabuluculuk kapsamında yer alır. İşverenler ise ihbar tazminatı, cezai şart, haksız rekabete bağlı tazminat, eğitim gideri ve benzeri alacak ile tazminat talepleri için dava açmadan önce arabulucuya başvurmak zorundadırlar. Arabulucu, en geç 1 ay içinde uyuşmazlığı çözecek, anlaşma sağlanamazsa 2 hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir, iş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan tazminat taleplerinde arabuluculuk şartı aranmayacak, arabulucuya gitmeden açılan davalar mahkemeler tarafından reddedilecektir. 4857 sayılı İş Kanununun, 18 ve devamı maddelerinde iş güvencesi hükümleri altında, feshin geçersizliği ve işe başlatılma davası ve sonuçlarına yer verilmiştir. İş Güvencesi kapsamında kalan işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde, feshin geçerli nedene dayanmadığının tespit edilmesi halinde feshin geçersizliğine, buna bağlı olarak da 21’inci madde de işe başlatmama tazminatı ve 4 aya kadar boşta geçen süre için ücret ve diğer haklara karar verilmektedir. 7036 sayılı Kanununun, 3’üncü maddesi “Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır” hükmü gereği arabulucuya başvurulmadan işe iade davası açılmayacak, diğer bir ifadeyle arabulucuya başvurmak-

sızın açılan işe iade davaları reddedilecektir. İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır. Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması halinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilecektir.

KAYNAKÇA

- ÖZDEMİR, C. S. Soru-Cevap ve İçtihatlı İş Kanunu Rehberi, Ankara, Adalet Yayınevi, 2015
- ÖZDEMİR, C. S. Yargıtay Karar İçtihatlı ve Açıklamalı İş Kanunu, Ankara, Maliye Postası Yayınları, 2012
- ÖZDEMİR, C. S. Açıklamalı ve İçtihatlı İş Mevzuatı Rehberi, İstanbul, Maliye Hesap Uzmanları Derneği Yayınları, 2011
- ÖZDEMİR, C. S. İş Kanunu İşveren ve İşçi Rehberi, Ankara, Adalet Yayınevi, 2010
- ÖZDEMİR, C. S. Yargıtay Kararları ile Açıklamalı Güncellenmiş İş Kanunu, Ankara, Yaklaşım Yayınları, 2009