

İlgili Kanun / Madde  
4857 S. İşK/17

T.C  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/1599  
Karar No. 2025/5178  
Tarihi: 18.06.2025

●İHBAR ÖNEL SÜRESİ İÇERİSİNDE  
GERÇEKLEŞEN ÜCRET ARTIŞI  
●İHBAR ÖNELİ TANINMAKSIZIN VE İHBAR  
TAZMİNATI DA TAM OLARAK ÖDENMEDEN  
İŞVERENCE FESİH YAPILMASI HALİNDE  
İŞÇİNİN ÖNEL SÜRESİ İÇERİSİNDE  
GERÇEKLEŞEN ÜCRET ARTIŞLARINDAN  
YARARLANACAĞI

**ÖZETİ:** İhbar öneli (bildirim süresi) tanınmaksızın ve ihbar tazminatı da tam olarak ödenmeden işverence fesih yapılması olasılığına karşı tarihsel süreç incelendiğinde, Yargıtayın iş uyuşmazlıklarına bakmakla görevli dairelerinin müstakar içtihadı sahip olduğu görülecektir. Buna göre ihbar öneli (bildirim süresi) sonuna kadar işyerinde uygulamaya konulan ücret artışından, iş sözleşmesi feshedilen işçi yararlanmalıdır (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 18.04.2022 tarihli ve 2022/1486 Esas, 2022/4601 Karar sayılı kararı; Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesi, 29.06.2020 tarihli ve 2017/3059 Esas, 2020/7912 Karar sayılı kararı). Öğretide de bu durumda iş ilişkisinin ihbar önelinin (bildirim süresinin) sonuna kadar devam edeceği ifade edilmektedir (Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, İş Hukuku, Ankara, Güncellenmiş Yedinci Baskı, 2022, s.956).

Bu açıklamalara göre başvuru konusu Bölge Adliye Mahkemesi kararları arasındaki uyuşmazlığın, belirsiz süreli iş sözleşmesinin usulüne uygun ihbar öneli

**(bildirim süresi) tanınmaksızın feshedilmesi durumunda ihbar öneli (bildirim süresi) sonuna kadar işyerinde uygulamaya konulan ücret artışından işçinin yararlanacağına dair İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesinin 28.03.2019 tarihli ve 2017/2685 Esas, 2019/373 Karar sayılı kararı doğrultusunda giderilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır.**

#### I. BAŞVURU

Başvurucu vekili dilekçesinde; bildirim öneli tanınmaksızın, ihbar tazminatı da ödenmeden işverence fesih yapılması durumunda bildirim öneli sonuna kadar işyerinde uygulamaya konulan ücret artışından işçinin yararlandırılması gerektiği, bu hususun talep edilebilecek işçilik alacaklarını etkileyeceğini iddia etmiş, aynı mahiyette olan davalar yönünden kesin nitelikteki bölge adliye mahkemesi kararları arasında farklılık bulunduğunu belirterek uyuşmazlığın giderilmesini talep etmiştir.

#### II. BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ HUKUK DAİRELERİ BAŞKANLAR KURULU KARARI

Denizli Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Daireleri Başkanlar Kurulunun 31.01.2025 tarihli ve 2025/1 Esas sayılı kararı ile; Denizli Bölge Adliye Mahkemesi 5. Hukuk Dairesinin 19.12.2024 tarihli ve 2024/176 Esas, 2024/211 Karar sayılı, İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesinin 28.03.2019 tarihli ve 2017/2685 Esas, 2019/373 Karar sayılı ve Samsun Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesinin 25.12.2020 tarihli ve 2020/1885 Esas, 2020/2138 Karar sayılı kararları arasında uyuşmazlık bulunmadığı görüşüyle dosyanın 5235 sayılı Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri İle Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanun'un (5235 sayılı Kanun) 35. maddesi uyarınca Yargıtay 9. Hukuk Dairesine gönderilmesine karar verilmiştir.

#### III. UYUŞMAZLIĞIN GİDERİLMESİ İSTEMİNE KONU KARARLAR

A. Denizli Bölge Adliye Mahkemesi 5. Hukuk Dairesinin 10.01.2025 Tarihli ve 2024/176 Esas, 2024/211 Karar Sayılı Kararı

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararıyla; davacının özellikle talep ettiği tazminatların hesabını etkileyecek son ücretinin tespitinde fesih tarihini baz alarak davacının talebi gibi ihbar öneli içerisinde gerçekleşecek artışlardan yararlanılmasını kabul etmeyen İlk Derece Mahkemesi kararı isabetli bulunmuş; davacı vekilinin fesih tarihi olan 27.12.2022 tarihinin esas alınmasına yönelik, "son ücretin ihbar önelinin sona erdiği tarih olan 2023 yılı asgari ücreti esas alınarak belirlenmesi" doğrultusundaki istinaf istemi yerinde görülmemiştir.

B. İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesinin 28.03.2019 Tarihli ve 2017/2685 Esas, 2019/373 Karar Sayılı Kararı

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararıyla; İlk Derece Mahkemesinin davacı işçinin bildirim öneli içerisinde yaşanacak artışlardan yararlandırılmayarak son ücretinin tespit edildiği ve bu ücret baz alınarak hesaplamaların yapıldığı kararı karar hatalı bulunmuş, bildirim öneli tanınmaksızın ve ihbar tazminatı da tam olarak ödenmeden işverence fesih yapılması durumunda bildirim öneli sonuna kadar işyerinde uygulamaya konulan ücret artışından, iş sözleşmesi feshedilen işçinin de yararlanması gerektiği belirtilerek İlk Derece Mahkemesi kararı kaldırılmış ve yapılan açıklama doğrultusunda yeni hüküm kurulmuştur.

C. Samsun Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesinin 25.12.2020 Tarihli ve 2020/1885 Esas, 2020/2138 Karar Sayılı Kararı

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı incelendiğinde; istinaf değerlendirmesine konu olan İlk Derece Mahkemesi kararının bir kısım işçilik alacaklarına yönelik olduğu, İlk Derece Mahkemesi kararının gerekçesinde, kıdem tazminatına ilişkin yapılan genel açıklamalar çerçevesinde, "Kıdem tazminatı hesabında esas alınacak ücret, işçinin son ücretidir. Başka bir anlatımla, iş sözleşmesinin feshedildiği anda geçerli olan ücrettir. İhbar öneli tanınmak suretiyle yapılan fesihte önelin bittiği tarihte fesih gerçekleştiğinden, önelin bittiği tarihteki ücret esas alınmalıdır. Bildirim öneli tanınmaksızın ve ihbar tazminatı da ödenmeden (tam olarak ödenmeden) işverence yapılan fesih durumunda ise, bildirim öneli sonuna kadar işyerinde uygulamaya konulan ücret artışından, iş sözleşmesi feshedilen işçinin de yararlanması ve tazminatının bu artan ücret esas alınarak hesaplanması gerekir" şeklinde bir bölüm bulunduğu, Bölge Adliye Mahkemesi kararına İlk Derece Mahkemesi kararı gerekçesinin alıntılanmak suretiyle devredilmesi sonucu, esasen somut uyuşmazlıkla ilgisi olmayan bu açıklamanın kararda yer aldığı anlaşılmaktadır.

#### IV. GEREKÇE

Uyuşmazlık; belirsiz süreli iş sözleşmesinin usulüne uygun ihbar öneli (bildirim süresi) tanınmaksızın feshedilmesi durumunda, ihbar öneli (bildirim süresi) sonuna kadar işyerinde uygulamaya konulan ücret artışından işçinin yararlanıp yararlanamayacağıdır.

1. Uyuşmazlığın giderilmesi istemine konu edilen kararlar incelendiğinde; öncelikle Samsun Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesinin 25.12.2020 tarihli ve 2020/1885 Esas, 2020/2138 Karar sayılı kararı ile diğer kararlar arasında uyuşmazlık bulunup bulunmadığının değerlendirilmesi gerekir. Söz konusu künyesi verilmiş kararın, yapılan özetinde de bahsedildiği üzere uyuşmazlık konusu ile ilgisi, İlk Derece Mahkemesi tarafından yapılan genel mahiyetteki açıklamaların, alıntılanma suretiyle kararda yer alması ile sınırlıdır. Şu hâlde başvuruçunun dilekçesinde belirtmiş olduğu Denizli Bölge Adliye Mahkemesi 5. Hukuk Dairesinin 19.12.2024 tarihli ve 2024/176 Esas, 2024/211 Karar sayılı kararı, İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesinin 28.03.2019 tarihli ve 2017/2685

Esas, 2019/373 Karar sayılı kararı ile Samsun Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesinin 25.12.2020 tarihli ve 2020/1885 Esas, 2020/2138 Karar sayılı kararı arasında 5235 sayılı Kanun'un 35. maddesi kapsamında bir uyuşmazlık söz konusu değildir.

Açıklanan bu maddi ve hukuki olgu karşısında, Samsun Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesinin 25.12.2020 tarihli ve 2020/1885 Esas, 2020/2138 Karar sayılı kararı ile uyuşmazlığın giderilmesi istemine konusu diğer Bölge Adliye Mahkemeleri kararları arasında uyuşmazlığın giderilmesine yer olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

2. Denizli Bölge Adliye Mahkemesi 5. Hukuk Dairesinin 19.12.2024 tarihli ve 2024/176 Esas, 2024/211 Karar sayılı kararı ile İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesinin 28.03.2019 tarihli ve 2017/2685 Esas, 2019/373 Karar sayılı kararı arasında giderilmesi gereken bir uyuşmazlık bulunup bulunmadığının değerlendirilmesine gelince; söz konusu kararlar arasındaki farklılık, belirsiz süreli iş sözleşmesinin usulüne uygun ihbar öneli (bildirim süresi) tanınmaksızın feshedilmesi durumunda, ihbar öneli (bildirim süresi) sonuna kadar işyerinde uygulamaya konulan ücret artışlarından işçinin yararlanıp yararlanamayacağı hususundadır.

Denizli Bölge Adliye Mahkemesi 5. Hukuk Dairesinin 19.12.2024 tarihli ve 2024/176 Esas, 2024/211 Karar sayılı kararında, fesih tarihini baz alan ve ihbar öneli (bildirim süresi) içerisinde yaşanacak artışlardan işçiyi yararlandırmayarak son ücreti tespit eden İlk Derece Mahkemesi kararı isabetli bulunmuş ve davacı vekilinin bu yöndeki istinaf başvurusu reddedilmiş, İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesinin 28.03.2019 tarihli ve 2017/2685 Esas, 2019/373 Karar sayılı kararında ise bu kabulün tam aksine, fesih tarihini baz alan ve ihbar öneli (bildirim süresi) içerisinde yaşanacak artışlardan işçiyi yararlandırmayarak son ücreti tespit eden İlk Derece Mahkemesi kararı hatalı bulunmak suretiyle İlk Derece Mahkemesi hükmü kaldırılarak yeniden hüküm kurulmuştur.

İhbar öneli (bildirim süresi) tanınmaksızın ve ihbar tazminatı da tam olarak ödenmeden işverence fesih yapılması olasılığına karşı tarihsel süreç incelendiğinde, Yargıtayın iş uyuşmazlıklarına bakmakla görevli dairelerinin müstakar içtihadı sahip olduğu görülecektir. Buna göre ihbar öneli (bildirim süresi) sonuna kadar işyerinde uygulamaya konulan ücret artışından, iş sözleşmesi feshedilen işçi yararlanmalıdır (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 18.04.2022 tarihli ve 2022/1486 Esas, 2022/4601 Karar sayılı kararı; Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesi, 29.06.2020 tarihli ve 2017/3059 Esas, 2020/7912 Karar sayılı kararı). Öğretide de bu durumda iş ilişkisinin ihbar önelinin (bildirim süresinin) sonuna kadar devam edeceği ifade edilmektedir (Hamdi Mollamahmutoglu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, İş Hukuku, Ankara, Güncellenmiş Yedinci Baskı, 2022, s.956).

Bu açıklamalara göre başvuru konusu Bölge Adliye Mahkemesi kararları arasındaki uyuşmazlığın, belirsiz süreli iş sözleşmesinin usulüne uygun ihbar öneli

(bildirim süresi) tanınmaksızın feshedilmesi durumunda ihbar öneli (bildirim süresi) sonuna kadar işyerinde uygulamaya konulan ücret artışından işçinin yararlanacağına dair İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesinin 28.03.2019 tarihli ve 2017/2685 Esas, 2019/373 Karar sayılı kararı doğrultusunda giderilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır.

#### V. KARAR

1. Samsun Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesinin 25.12.2020 tarihli ve 2020/1885 Esas, 2020/2138 Karar sayılı kararı ile uyuşmazlığın giderilmesi istemine konu Denizli Bölge Adliye Mahkemesi 5. Hukuk Dairesinin 19.12.2024 tarihli ve 2024/176 Esas, 2024/211 Karar sayılı kararı, İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesinin 28.03.2019 tarihli ve 2017/2685 Esas, 2019/373 Karar sayılı kararları arasında uyuşmazlığın giderilmesine yer olmadığına,

2. Denizli Bölge Adliye Mahkemesi 5. Hukuk Dairesinin 19.12.2024 tarihli ve 2024/176 Esas, 2024/211 Karar sayılı ve İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesinin 28.03.2019 tarihli ve 2017/2685 Esas, 2019/373 Karar sayılı kararları arasındaki uyuşmazlığın; belirsiz süreli iş sözleşmesinin usulüne uygun ihbar öneli (bildirim süresi) tanınmaksızın feshedilmesi durumunda, ihbar öneli (bildirim süresi) sonuna kadar işyerinde uygulamaya konulan ücret artışından işçinin yararlanacağına dair İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesinin 28.03.2019 tarihli ve 2017/2685 Esas, 2019/373 Karar sayılı kararı doğrultusunda giderilmesine,

3. Dosyanın Denizli Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Daireleri Başkanlar Kuruluna gönderilmesine,

4. Karardan bir örneğin Bölge Adliye Mahkemelerinin hukuk dairelerine bildirilmesi için Hâkimler ve Savcılar Kurulu Genel Sekreterliğine gönderilmesine, 18.06.2025 tarihinde oy birliğiyle kesin olarak karar verildi.