

İlgili Kanun / Madde  
4857 S. İŞK/18-21,22

T.C  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/2034  
Karar No. 2025/5133  
Tarihi: 17.06.2025

- İŞE İADE DAVASI SONRASI İŞVERENE BAŞVURU
- İŞÇİNİN İŞE BAŞLAMA KONUSUNDA SAMİMİ OLMASININ GEREKTİĞİ
- SİRF İŞE İADE TAZMİNATI ALMAK İÇİN YAPILAN BAŞVURUNUN İŞE İADE BAŞVURUSU OLARAK KABUL EDİLMEYECEĞİ
- İŞVERENİN DE İŞE DAVETTE SAMİMİ OLMASININ GEREKTİĞİ
- İŞÇİYE İŞE İADE TAZMİNATI ÖDEMEMEK İÇİN YAPILAN İŞE DAVETİN GERÇEK ANLAMDA İŞE DAVET OLARAK KABUL EDİLMEYECEĞİ
- İŞÇİNİN İŞE İADESİNDEN SÖZ EDEBİLMEK İÇİN FESİHTEN ÖNCEKİ DURUMUNA İADE EDİLMESİNİN GEREKTİĞİ
- İŞÇİ İŞE İADE SONRASINDA İLK FESİHTEN SONRA ÜCRETLERİNE GELEN ARTIŞLAR İLAVE EDİLEREK İŞE BAŞLATILMALIDIR. MEVZUATA UYGUN OLARAK GERÇEKLEŞEN ÜCRET DEĞİŞİKLİK VE İNDİRİMLERİNİN DE İŞE BAŞLATMA ANINDA DİKKATE ALINMASI GEREKİR
- GERÇEK ANLAMDA İŞE İADE DAVETİNDEN SÖZ EDEBİLMEK İÇİN İŞÇİNİN ESKİ COĞRAFİ İŞYERİNE DAVET EDİLMESİ GEREKLİDİR.
- İŞE BAŞLAMAK İÇİN İŞVERENE BAŞVURAN İŞÇİNİN ÖNCEKİ İŞE VEYA İŞYERİNE İŞE İADE OLANAĞI KALMAMASI HÂLİNDE İŞVEREN,

**ÖNCELİKLE İŞ ŞARTLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK OLANAĞI YARATMADAN İŞ TEKLİFİ YAPMALIDIR.**

●İŞE İADE DAVASI SONRASI İŞÇİNİN İŞ KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK YAPILMADAN İŞE BAŞLATILMASI OLANAĞI YOKSA B O ZAMAN 4857 SAYILI KANUN'UN 22. MADDESİ UYARINCA DEĞİŞİKLİK TEKLİFİNDE BULUNMALIDIR.

●İŞÇİNİN ESASLI DEĞİŞİKLİĞİ KABUL ETMEMESİ ESASLI DEĞİŞİKLİĞİN İŞVERENCE HAKKINI KÖTÜYE KULLANMASI SÖZ KONUSU DEĞİLSE İŞÇİNİN KURAL OLARAK İŞE İADE BAŞVURUSUNDA BULUNMADIĞI VE GEÇERSİZ SAYILAN FESHİN GEÇERLİ HÂLE GELDİĞİ KABUL EDİLMELİDİR.

●İŞVERENİN YENİ İŞ TEKLİFİ, İŞ ŞARTLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK YARATMASI HALİNDE İŞVEREN DEĞİŞİKLİK FESHİNE GİTMELİDİR.

●DEĞİŞİKLİK FESHİ GEÇERLİ NEDENE DAYANACAĞINDAN, BU FESHİN TARİHİ İTİBARIYLA İŞÇİYE KIDEM VE İHBAR TAZMİNATLARI İLE BOŞTA GEÇEN SÜRE İÇİN 4 AYA KADAR ÜCRET VE DİĞER HAKLARI ÖDENMELİ ANCAK İŞE BAŞLATMAMA TAZMİNATI, İŞE BAŞLATMA KOŞULUNUN İŞÇİNİN DEĞİŞİKLİĞİ KABUL ETMEMESİ NEDENİ İLE GERÇEKLEŞTİĞİ DİKKATE ALINARAK ÖDENMEMELİDİR.

**ÖZETİ:** Dairemizin yerleşik kararlarında da belirtildiği gibi işçinin işe iade yönündeki başvurusu samimi olmalıdır. İşçinin gerçekte işe başlamak niyeti olmadığı hâlde, işe iade davasının sonuçlarından yararlanmak için yapmış olduğu başvuru geçerli bir işe iade başvurusu olarak değerlendirilemez. İşçinin süresi içinde işe iade yönünde başvurusunun ardından, işverenin daveti üzerine işe başlamamış olması hâlinde, işçinin gerçek amacının işe başlamak

olmadığı kabul edilmelidir. Başka bir anlatımla, işçi işverene hiç başvurmamış gibi sonuca gidilmelidir. Bu durumda işverence yapılan fesih, 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 21/5 hükmüne 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 ödenmelidir.

İşverenin işe davete dair beyanının da ciddi olması gerekir. İşverenin işe başlatma amacı olmadığı hâlde işe başlatmama tazminatı ödememek için yapmış olduğu çağrı, gerçek bir işe başlatma daveti olarak değerlendirilemez.

İşçinin yönteminde işe başlatıldığından söz edilebilmesi için işverenin işçiye fesihten önceki durumuna iade etmesi gerekir. Başka bir anlatımla gerçek anlamda işe başlatma, işçinin geçersiz sayılan fesih tarihindeki işinde veya ona benzer (eşdeğer) bir işte çalıştırılmasıyla sağlanabilir (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 27.06.2018 tarihli ve 2016/22-2952 Esas, 2018/1276 Karar sayılı kararı).

İşe iade davası sonunda işçinin sözleşmenin feshedildiği şartlarla eski işine dönmesi asıl işe de işe başlatma anına kadar işçi ücretlerine gelen artışlar ilave edilerek işe başlatılması ve yöntemine ve mevzuata uygun olarak gerçekleşen ücret değişiklik ve indirimlerinin de işe başlatma anında dikkate alınması gerekir (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 2009/9-345 Esas, 2009/392 Karar sayılı kararı).

İşçi eski coğrafi işyerine davet edilmelidir. İşe başlamak için işverene başvuran işçinin önceki işe veya işyerine işe iade olanağı kalmaması hâlinde işveren, öncelikle iş şartlarında esaslı değişiklik olanağı yaratmadan iş teklifi yapmalı, bu olanak yoksa o zaman 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesi uyarınca değişiklik teklifinde bulunmalıdır. İşçinin işverenin yeni iş teklifini kabul etmemesi durumunda, eğer iş şartlarında esaslı değişiklik yoksa veya işverenin değişiklik teklifi hakkını kötüye kullanması söz

**konusu değilse işçinin kural olarak işe iade başvurusunda bulunmadığı ve geçersiz sayılan feshin geçerli hâle geldiği kabul edilmelidir. İşverenin yeni iş teklifi, iş şartlarında esaslı değişiklik yaratıyor ise bu durumda işveren 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesi uyarınca hareket etmeli ve değişiklik feshine gitmelidir. Bu durumda değişiklik geçerli nedene dayanacağından, bu fesih tarihi itibarıyla işçiye kıdem ve ihbar tazminatları ile boşta geçen süre için 4 aya kadar ücret ve diğer hakları ödenmeli ancak işe başlatmama tazminatı, işe başlatma koşulunun işçinin değişikliği kabul etmemesi nedeni ile gerçekleştirildiği dikkate alınarak ödenmemelidir.**

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildi

Davalı vekilince temyiz incelemesinin duruşmalı olarak yapılmasının istenilmesi üzerine, işin duruşmaya tâbi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 17.06.2025 salı günü tayin edilerek taraflara tebligat gönderilmiştir.

Duruşma günü davalı adına vekili Avukat Gökmen Akbay ile davacı adına vekili Avukat Tuğçe Aslan geldiler.

Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verildi.

Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

#### I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin yurt dışı iş sözleşmesi ile davalının Suudi Arabistan'da bulunan şantiyesinde 05.11.2019 tarihinde topoğraf olarak işe başladığını, iş sözleşmesinin 01.08.2021 tarihinde davalı tarafından haksız ve bildirimsiz olarak feshedildiğini, bunun üzerine 23.08.2021 tarihinde işe iade talebi ile dava açıldığını, İlk Derece Mahkemesince davalı tarafından yapılan feshin haksız ve geçersiz olduğunu ve müvekkilinin aylık ücretinin net 2.750,00 USD olduğunu tespit edilerek 21.04.2022 tarihinde davanın kabul edildiğini, verilen kararın Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 6. Hukuk Dairesinin 04.07.2022 tarihli ve 2022/2635 Esas, 2022/3535 Karar sayılı kararı ile kesinleştiğini, kararın tebliğinden sonra işe alınma iade için süresi içinde davalıya ihtarname gönderildiğini, davalının da işe davet ihtarnamesi gönderdiğini, ancak davalının işe davet yazısında samimi olmadığını, davacının fesihden önce aylık ücretinden takribi 5,5 kat daha düşük bir ücretle işe başlatacağının bildirildiğini, önceki çalıştığı işyerinde Kırıkkale ilinde çalıştırılacağına bildirildiğini, davalının Suudi Arabistan'da bulunan şantiyesinde

davacının mesleğine göre çalışana ihtiyaç duyulmadığının, şantiyenin kapanacağını belirtildiğini, bu durumun gerçeklikten uzak olduğunu, şantiyede topoğraf görevinde çalışanların olduğunu belirterek davanın kabulü ile Ankara 11. İcra Müdürlüğü'nün 2022/20160 Esas sayılı dosyasına davalı tarafından yapılan itirazın iptaline ve takibin devamına, borçlunun takip miktarı alacağı'nın %20'sinden aşağı olmamak üzere tazminata mahkum edilmesine karar verilmesini talep etmiştir.

## II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacının usulüne uygun işe davet edildiğini, kendisinin işe gelmediği işe davet bildiriminde de davalının davacının son çalıştığı yer olan Suudi Arabistan'da bulunan işyerinde çalışmanın sonuna geldiği, davacının görevi ile ilgili çalışana ihtiyaç duyulmadığı, bu nedenle davacının son çalıştığı yer olan Suudi Arabistan'da çalışmasının mümkün olmadığı, davacıya Türkiye'de bulunan Kırklareli şantiyesinde ihtiyaç duyulduğunun belirtildiğini, dava dilekçesinde her ne kadar Suudi Arabistan'da projenin devam ettiği ve o işyerine çağırılmadığı belirtilmişse de davacıya yurt dışı şantiyesinde ihtiyaç duyulmadığını savunarak davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

## III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; Yargıtay kararlarına göre işçinin yöntemince işe başlatıldığından söz edilebilmesi için işverenin işçiyi fesihden önceki durumuna iade etmesi gerektiği, başka bir anlatımla gerçek anlamda işe başlatmanın, işçinin geçersiz sayılan fesih tarihindeki işinde veya ona benzer (eşdeğer) bir işte çalıştırılmasıyla sağlanabileceği, işverenin işe başlatma iradesinde samimi olmadığı, işçinin işten çıkarılmadan önceki işine iadesinin teklif edilmediği ve Türkiye'deki çalışmasına ilişkin olarak da düşük bir ücret teklif edildiği gerekçesiyle davanın kabulü ile itirazın iptaline ve davacı lehine icra inkar tazminatına karar verilmiştir.

## IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davalı tarafça davacının Suudi Arabistan dışında çalıştırılabileceği bir ülke bulunmadığı, Kuveyt ülkesinde olan işin 31.05.2021 tarihinde sona erdiği, Azerbaycan'da ise topoğraf olarak çalışacak işçiyi ihtiyaç bulunmadığı, burada en son 19.10.2021 tarihinde bir topoğrafın istihdam edildiği, davacının ihtarname tarihi itibarıyla burada da çalıştırılmasının mümkün olmadığı ancak Kırklareli ilinde boş kadro bulunduğunun bildirildiği, davacının işe davet tarihinde Suudi Arabistan'daki çalışmasındaki ücreti sabit kalsa dahi Türk lirası bazında 51.354,87 TL olduğu, yeni iş için teklif edilen ücretin ise net 9.420,00 TL tutarında olduğu, davalının işe davetinde samimi olmadığı gerekçesiyle istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

## V. TEMYİZ

### A. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili temyiz dilekçesinde;

1. Davacının usulüne uygun olarak işe davet edildiğini, davacının son çalıştığı projenin kapandığını, bu nedenle davacının aynı işyerine davetinin mümkün olmadığını, davalı Şirketin diğer yurt dışı şantiyelerinde de davacının göreviyle ilgili bir çalışana ihtiyaç bulunmadığını,

2. Davacının Türkiye'de ihtiyaç duyulan projede davacının işe davet edildiğini, davacıya Türkiye'de emsallerinin aldığı ücretin teklif edildiğini, davacının işe başlamadığını ileri sürmüştür.

#### B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, davalı işverenin işe davetinin ciddi olup olmadığı ile işe başlatma tazminatının hesabına ve icra inkar tazminatına ilişkindir.

1. Dairemizin yerleşik kararlarında da belirtildiği gibi işçinin işe iade yönündeki başvurusu samimi olmalıdır. İşçinin gerçekte işe başlamak niyeti olmadığı hâlde, işe iade davasının sonuçlarından yararlanmak için yapmış olduğu başvuru geçerli bir işe iade başvurusu olarak değerlendirilemez. İşçinin süresi içinde işe iade yönünde başvurusunun ardından, işverenin daveti üzerine işe başlamamış olması hâlinde, işçinin gerçek amacının işe başlamak olmadığı kabul edilmelidir. Başka bir anlatımla, işçi işverene hiç başvurmamış gibi sonuca gidilmelidir. Bu durumda işverence yapılan fesih, 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 21/5 hükmüne göre geçerli bir feshin sonuçlarını doğurur. Bunun sonucu olarak da işe iade davasında karara bağlanan işe başlatmama tazminatı ile boşa geçen süreye ait ücret ve diğer hakların talebi mümkün olmaz. Ancak, geçerli sayılan feshe bağlı olarak işçiye ihbar ve koşulları oluşmuşsa kıdem tazminatı ödenmelidir.

İşverenin işe davete dair beyanının da ciddi olması gerekir. İşverenin işe başlatma amacı olmadığı hâlde işe başlatmama tazminatı ödememek için yapmış olduğu çağrı, gerçek bir işe başlatma daveti olarak değerlendirilemez.

İşçinin yöntemince işe başlatıldığından söz edilebilmesi için işverenin işçiyi fesihten önceki durumuna iade etmesi gerekir. Başka bir anlatımla gerçek anlamda işe başlatma, işçinin geçersiz sayılan fesih tarihindeki işinde veya ona benzer (eşdeğer) bir işte çalıştırılmasıyla sağlanabilir (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 27.06.2018 tarihli ve 2016/22-2952 Esas, 2018/1276 Karar sayılı kararı).

İşe iade davası sonunda işçinin sözleşmenin feshedildiği şartlarla eski işine dönmesi asıl işe de işe başlatma anına kadar işçi ücretlerine gelen artışlar ilave edilerek işe başlatılması ve yöntemine ve mevzuata uygun olarak gerçekleşen ücret değişiklik ve indirimlerinin de işe başlatma anında dikkate alınması gerekir (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 2009/9-345 Esas, 2009/392 Karar sayılı kararı).

İşçi eski coğrafi işyerine davet edilmelidir. İşe başlamak için işverene başvuran işçinin önceki işe veya işyerine işe iade olanağı kalmaması hâlinde işveren, öncelikle iş şartlarında esaslı değişiklik olanağı yaratmadan iş teklifi yapmalı, bu olanak yoksa o zaman 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesi uyarınca değişiklik teklifinde bulunmalıdır. İşçinin işverenin yeni iş teklifini kabul etmemesi

durumunda, eğer iş şartlarında esaslı değişiklik yoksa veya işverenin değişiklik teklifi hakkını kötüye kullanması söz konusu değilse işçinin kural olarak işe iade başvurusunda bulunmadığı ve geçersiz sayılan feshin geçerli hâle geldiği kabul edilmelidir. İşverenin yeni iş teklifi, iş şartlarında esaslı değişiklik yaratıyor ise bu durumda işveren 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesi uyarınca hareket etmeli ve değişiklik feshine gitmelidir. Bu durumda değişiklik geçerli nedene dayanacağından, bu fesih tarihi itibarıyla işçiye kıdem ve ihbar tazminatları ile boşta geçen süre için 4 aya kadar ücret ve diğer hakları ödenmeli ancak işe başlatmama tazminatı, işe başlatma koşulunun işçinin değişikliği kabul etmemesi nedeni ile gerçekleştiği dikkate alınarak ödenmemelidir.

Somut uyuşmazlıkta davacı, davalıya ait yurt dışı şantiyesinde aylık 2.750,00 USD ücret karşılığı çalışmakta iken iş sözleşmesinin davalı tarafça feshedilmesi üzerine işe iade talebiyle dava açmıştır. Ankara 12. İş Mahkemesinin 21.04.2022 tarihli ve 2021/998 Esas, 2022/177 Karar sayılı kararı ile davanın kabulüne karar verilmiş ve İlk Derece Mahkemesince verilen karar Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 6. Hukuk Dairesinin 04.07.2022 tarihli ve 2022/2635 Esas 2022/3535 Karar sayılı ilâmı ile istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilerek kesinleşmiştir. Davacı Ankara 6. Noterliğinin 08.11.2022 tarihli ve 13653 yevmiye numaralı ihtarnamesiyle işe iade talebinde bulunmuştur. Davalı işveren Ankara 56. Noterliğinin 05.12.2022 tarihli ve 17115 yevmiye numaralı ihtarnamesiyle davalı Şirket tarafından davacının son çalıştığı Suudi Arabistan ülkesinde bulunan işyerindeki çalışmanın sona ermek üzere olduğu ve burada topoğraf görevinde çalışana ihtiyaç bulunmadığını, yine yurt dışında da aynı görevde çalışacak işçiye ihtiyaçları olmadığını, davacının eski işyerinde işe başlamasının mümkün olmadığını, ancak Kırklareli ilinde net 9.420,00 TL ücret ve ücretsiz barınma ve 3 öğün yemek ile işe başlayabileceğini belirtmiştir.

İlk Derece Mahkemesince, davacıya işten çıkartılmadan önceki işine iadesinin teklif edilmediği, Türkiye'deki çalışmasına ilişkin olarak da düşük bir ücret teklif edildiği, bu nedenle işverenin işe başlatma iradesinde samimi olmadığı belirtilerek davanın kabulü ile itirazın iptaline ve %20 oranında icra inkar tazminatının hüküm altına alınmasına karar verilmiştir.

Öncelikle davalı işverenin işe davetinin ciddi olup olmadığı noktasında davacının işe davet talebinde bulunduğu dönem bakımından davalı Şirketin tüm yurt dışı projeleri yönünden araştırma yapılarak davacının yaptığı işi yapan işçi bulunup bulunmadığı tespit edilmelidir.

Yukarıda belirtilen araştırma sonucu davalı Şirketin yurt dışı şantiyelerinde davacı ile aynı işi yapan işçi bulunmaması durumunda, davacının işe davet edildiği tarih itibarıyla davacının mesleği ve kıdemi de dikkate alınarak Türkiye koşullarında alabileceği emsal ücret araştırılmalı ve sonucuna göre davalı işverenin işe davetinin ciddi olup olmadığı belirlendikten sonra hüküm kurulmalıdır. İlk Derece Mahkemesince yapılacak araştırma sonucunda davalı Şirketin işe davette ciddi

olmadığının anlaşılması durumunda işe başlatmama tazminatının, belirlenecek emsal ücret üzerinden hesaplanarak hüküm altına alınması gereklidir.

2. İtirazın iptali davasında icra inkar tazminatına karar verilebilmesi için alacağın belirli ya da belirlenebilir olması gerekir. Ancak hak tartışmalı ise icra inkar tazminatına hükmedilemez. Alacağın likit olması şartıyla itirazın iptali davası sonunda borçlunun itirazının kısmen kabulü hâlinde dahi, kabul edilen kısım bakımından icra inkar tazminatına hükmedilmelidir. İcra inkar tazminatı, asıl alacak bakımından söz konusu olur. İşlemiş faiz isteği yönünden icra inkar tazminatına hükmedilmesi mümkün değildir.

Likit bir alacaktan söz edilebilmesi için ya alacağın gerçek miktarının belli ve sabit olması ya da borçlusu tarafından belirlenebilmesi için bütün unsurların bilinmesi veya bilinmesinin gerekmekte olması; böylece borçlunun borç tutarını tahkik ve tayin etmesinin mümkün bulunması; başka bir ifadeyle borçlunun yalnız başına ne kadar borçlu olduğunu tespit edebilir durumda olması gerekir. Bu koşullar yoksa likit bir alacaktan söz edilemez. Şayet alacak tartışmalı ve yargılamayı gerektiriyorsa likit olduğundan söz edilemez.

Somut uyuşmazlıkta, İlk Derece Mahkemesince, asıl alacağın %20'si oranında belirlenen icra inkar tazminatının davalıdan tahsiline karar verilmiş ise de takip konusu alacağın varlığı noktasındaki uyuşmazlığın çözümünün yargılamayı gerektirdiği gözetildiğinde likit olmadığı anlaşılmaktadır. Şu hâlde, Mahkemece icra inkar tazminatı talebinin reddi gerekirken kabulü hatalıdır.

#### VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,

2. İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Davalı yararına takdir edilen 28.000,00 TL duruşma vekâlet ücretinin davacı tarafa yükletilmesine,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgilie iadesine,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

17.06.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.