

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21

İSTANBUL
BÖLGE ADLİYE MAHMESİ
28. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/1936

Karar No. 2026/9

Tarihi: 22.01.2026

- İKALE
- İKALE ÖNERİSİNİN İŞVERENDEN GELMİŞ OLMASI
- MAKUL YARAR BULUNMAMASI
- GEÇERSİZ FESİH

ÖZETİ Feshin haklı veya geçerli nedene dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşveren fesih sebebi olarak dayandığı haklı veya geçerli fesih sebeplerini somut delillerle ispatlayacaktır.

Sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçi, feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iadesine dair dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, 4857 sayılı Kanununun 21. maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir. İşçinin işe başlatılmaması hâlinde, ayrıca 4857 sayılı Kanununun 21. maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmez.

Mahalli mahkemesinden verilen karara karşı taraf vekilleri ayrı ayrı istinaf kanun yoluna başvurmuş ve dosya istinaf incelemesi yapılmak üzere Dairemize gönderilmiş olmakla, incelendi.

TARAFLARIN İDDİA VE SAVUNMALARININ ÖZETİ

İDDİANIN ÖZETİ: Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; "Müvekkilinin davalı şirket bünyesinde 30.04.2015 tarihinden 15.12.2023 tarihine kadar elektrik teknikeri olarak önce Etiyopya sonrasında Tanzanya projesinde çalıştırıldığını, toplam kıdem süresinin 8 yıl 7 ay ve 15 gün olduğunu, iş akdinin 15.12.2023

tarihinde 04 kodu ile sonlandırıldığını, ödenen son aylık ücretin net 2.700 dolar olduğunu, barınma ve 3 öğün yemeğin işverence karşılandığını, taraflar arasında 15.12.2023 tarihli ikale sözleşmesi adı altında, davalı işveren tarafından tanzim edilen bir geçersiz sözleşme düzenlendiğini, bu sözleşmede davacıya net 4.050 USD prim bedeli ödenmesi kararlaştırıldığını, bu ödemenin zamanında yapılmadığını, Tanzanya'da zor şartlarda aylarca düzenli ödeme alamadığını, Tanzanya'da bu ikale sözleşmesini imzalamayanlara alacaklarının ödenmeyeceği belirtilerek işbu sözleşmeyi imzaya zorlandıklarını, dört aylık ücret alacağı, kıdem ve ihbar tazminatı alacağı bulunan davacının, sözleşmeyi imzalamazsa bu alacakların da kendisine ödenmeyeceği, zaten davalının ödeme gücü içinde bulunduğu iddiasıyla davalı tarafından sözleşmeyi imzalamaya zorlandığını, ayrıca davalı işveren ikale sözleşmesi adı altında tanzim ettiği sözleşme kapsamındaki taahhütlerini de süresinde yerine getirmediğini, halen ücret alacağı olduğu için davacının bu alacaklarını sözlü olarak Tanzanya'da talep ettiğini, ücretlerinin ödenmesini talep eden davacıya hakları ödenmesi gerekirken, davacının iş akdine son verildiğini, sunulan sözleşme kapsamında davacıya 1,5 aylık bir ek ödeme dikte edildiğini, ikale sözleşmesi adı verilen sözleşme ile iş güvencesi hükümlerini boşa çıkararak, davacının işe iade davası açmasının önlenmeye çalışıldığını, ihbar, kıdem tazminatı ve aylarca geriden giden Eylül Ekim, Kasım, Aralık 2023 ayları 4 aylık ücret alacağı olduğunu, davalı işverenin sözleşmede belirtilen ilk taksiti 20.11.2023 tarihinde, ikinci ve son taksiti ise 20.12.2023 tarihinde ödemediğini, taahhüdünü zamanında yerine getirmediğini, tüm bu nedenlerle iş akdinin feshi işleminin geçersiz olduğunu, işine son verilen projede işlerin devam ettiğini, davalı tarafın başta Tanzanya ve Slovenya'da olmak üzere devam eden birçok önemli demiryolu projesi yürütüldüğünü, fesih tutarlı ve ölçülü olmadığı gibi son çare de olmadığını iddia ile müvekkilinin işe iadesine karar verilmesini" dava ve talep etmiştir.

SAVUNMANIN ÖZETİ: Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; "Davacının her ne kadar huzurdaki işbu dava ile işe iade talep etmişse de, taraflar arasında ikale sözleşmesi imzalandığını, dolayısıyla iş akdini işveren sonlandırmadığından, işçinin işe iade davasını açmasının olanaksız olduğunu, davacının görev aldığı proje yürütümündeki işlerin tamamlanması ve yapılan araştırmada istihdam ilişkisi ile iş sözleşmesini sürdürmeye yönelik davacıya teklif edilebilecek başka bir görev tespit edilememesi nedenleriyle tarafların ortak iradeleri doğrultusunda iş ilişkisinin ikale sözleşmesi ile sonlandırılmasında mutabık kalındığını, işçinin makul yararı olarak kıdem, ihbar ve sair doğmuş olan yasal alacaklarına ek olarak sözleşmenin 2.a.5. maddesinde öngörülen 4.050,35 USD tutarındaki bedelin ödenmesi ile işçinin hak edişlerinin fazlası ücretin kendisine ödendiğini, iddiasının aksine ücreti aylık 2.700,00 USD değil ekte sunulu imzalı bordrolar ve Çalışma ve İş Kurumu tarafından onaylı yurt dışı iş akdinde yazdığı gibi aylık net/brüt 1.575,88 USD ücret aldığını beyanla, davanın reddini" savunmuştur.

İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ

Yerel mahkemece özetle; "...USD düzenli bordrolarda çıplak brüt 1.575,88 USD görülmektedir. 2023/12 bordrosunda 4.050 USD "prim" tahakkuku mevcuttur. 15.12.2023 tarihli "ikale" sözleşmesinde 2023 Eyl-Aral ayları 4 aylık ücret, 19 gün izin, kıdem, ihbar ve 4.050,35 USD prim kalemleriyle toplam 26.673,70 USD'nin iki taksitte (14.12.2023 ve 29.12.2023) ödenmesinin karşılığında davacının işe iade davası açmaktan feragat ettiğinin belirtildiği görülmüştür. Banka kayıtları: 14.12.2023'te "İKALE KAPSAMINDA 1. ÖDEME" açıklamasıyla 3.000, 11.01.2024'te "ÇIKIŞ MAAŞ ÖDEMESİ" ile 23.673,70 tutarında ödeme yapılmıştır.

İkale sözleşmesi, iş ilişkisinin karşılıklı rıza ile sona erdirilmesidir. Yüksek Mahkemenin yerleşik uygulamasına göre; işveren teklifi ile yapılan ikalede yalnızca kıdem ve ihbar ödemesi yeterli değildir; en az işe başlatmama tazminatının alt sınırı olan 4 aylık brüt ücret tutarında ilave ek menfaat gerekir. Somut olayda davacının çalıştığı Eylül Aralık ayları ücret ödemesi dışında işe başlatmama tazminatına karşılık bir ödeme yapıldığı tespit edilememiştir.

Dosyada 2023/12'de 447 çalışanın bildirildiği, tanık beyanlarıyla projelerin (Tanzanya/başka ülkeler) sürdüğü, işin fiilen bitmediği anlaşılmaktadır. Davalı tarafça ultima ratio ilkesi ispat olunamamıştır. Tüm bu nedenlerle toplanan deliller, tanık beyanları, bordro/banka kayıtları, SGK bildirim ve Yargıtay'ın yerleşik içtihatları birlikte değerlendirildiğinde; somut olayda işveren teklifli "ikale" metninin serbest iradeyi yansıtmadığı, makul yarar ölçütünü karşılamadığı ve iş güvencesini bertaraf etme amacı taşıdığı, ayrıca son çare ilkesine uyulmadığı anlaşılmıştır.

HÜKÜM: Yukarıda açıklanan nedenlerle;

Davanın KABULÜ ile;

1-Davalı işveren tarafından yapılan feshin geçersiz olduğunun TESPİTİNE ve davacının İŞE İADESİNE,

2-Davacının yasal süre içerisinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde, ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdem, fesih nedenleri de dikkate alınarak taktiren 5 aylık çıplak brüt ücreti olan brüt 7.879,40 USD olarak belirlenmesine, davacının, süresinde işe başlatılması halinde varsa bu alacaktan peşin ödenen kıdem ve ihbar tazminatının mahsubuna,

3-Davacı işçinin, işe iadesi için işverene süresi içerisinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar doğmuş bulunan, hesaplanan giydirilmiş brüt ücret üzerinden taktiren 4 aylık ücret ve diğer haklar toplamı olan 6.603,52 USD'nin davacıya ödenmesi gerektiğinin tespitine..." denilmek suretiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

İLERİ SÜRÜLEN İSTİNAF SEBEPLERİ

İstinaf Yoluna Başvuran Davacı Vekili Tarafından İleri Sürülen İstinaf Sebepleri

1-Davacının ücretinin 2700 Dolar olduğunun kabul edilmesi gerektiğini,

bordrolarda çıplak brüt ücret 1.575,88 USD görülse de, davacının ücretinin dava dosyasına davalı işverence sunulan bordrolardan görüleceği üzere hep aynı, 2700 ABD dolar olduğunu, ihbar, kıdem tazminatının da davalı işverence 2700 dolar üzerinden hesaplandığını,

2-Dava konusu bordrolarda aynı emsal davada tespit edildiği gibi, ücretinin 1.575,88 USD olarak tahakkuk ettirildiğini, bununla birlikte ücret bordrolarında, her ay değişen tutarlarda "hafta içi FM" ve "hafta tatili FM" adıyla tahakkuklar yapılsa da ay sonunda ödenen tutarın 2.700,00 USD olarak hep aynı olduğunu, bu nedenle davacının son ücretinin 2.700,00 USD olarak kabulü gerektiğini, Tanzania projesi bordrolarındaki tahakkukların aslında gerçekte davacının fazla çalışma ücreti ve hafta tatili ücreti çalışmaların karşılığı olan ücretler olmayıp, davacının temel ücretinin bir parçası olduğunu, bordro hilesi dikkate alınarak, davacının aylık net ücretinin 2700 dolar üzerinden belirlenmesi, boşa geçen süre ile işe başlatmama tazminatı ve diğer hakların net 2700 dolar aylık ücret esas alınarak hesaplanması gerektiğini,

3-Kaldı ki davacının bir de devam eden işçi alacakları davası bulunduğunu, işbu davanın İstanbul Anadolu 24. İş Mahkemesi'nin 2024/508 Esas sayılı dosyası ile devam ettiğini, istinaf konusu davada davacının ücretinin 2700 dolar olarak belirlenmemesinin, davacının alacak davasını da olumsuz etkileyecek sonuçlar doğuracağını ileri sürerek kararın kaldırılmasını ve davanın, talepleri gibi kabulünü talep etmiştir.

İstinaf Yoluna Başvuran Davalı Vekili Tarafından İleri Sürülen İstinaf Sebepleri

1-Taraflar arasındaki ikale sözleşmesi nedeniyle davacının işe iade talep hakkı olmayıp, davanın reddi gerektiğini, ikale sözleşmesinin işçi lehine ek menfaat düzenlemesi içermekte olup, sözleşme bedelinin ödendiğinin bilirkşi raporunda da tespit edildiğini,

2-Davacının iş sözleşmesinin taraflar arasındaki ikale sözleşmesi ile sonlandırıldığı söz konusu sözleşme uyarınca, davacıya işçilik alacakları dışında ikale sözleşmesi gereği ek menfaat (ikale primi) ödemesi düzenlendiğini, bilirkşi raporunda banka kayıtları ile ikale sözleşmesinde düzenlenen ödeme tutarlarının uyumlu olduğunun tespit edildiğini, davacının ihtirazi kayıtsız olarak imzaladığını, bedelini ihtirazi kayıtsız olarak kabul ettiğini, işçi lehine ek menfaat düzenlenmesi içeren ikale sözleşmesi gereği işe iade talep hakkı bulunmadığını,

3-Beyanlarına hâle gelmemek üzere, yerel mahkemede yapılan yargılamada davacının iş akdinin feshi sonrasında başka işveren nezdinde çalışması olup olmadığı değerlendirilmeden boşa geçen süre ücreti hesaplandığını ileri sürerek kararın kaldırılmasını ve davanın reddini talep etmiştir.

UYUŞMAZLIK KONUSU HUSUSLAR

Davacının iş akdinin ikale yoluyla mı sona erdiği, yapılan ikale protokolünün geçerli olup olmadığı, işveren tarafından feshedilmiş ise davacının işe iade

edilmesinin gerekip gerekmediği, davacının ücreti ile boşta geçen süre ücreti ve işe başlatmama tazminatının tespitinde hata bulunup bulunmadığı hususları taraflar arasında uyumsuzluk konusudur.

DELİLLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ VE HUKUKİ SEBEPLER

6100 sayılı HMK'nın 355. maddesi uyarınca istinaf incelemesi, istinaf dilekçesinde belirtilen sebeplerle sınırlı olarak yapılır. Ancak, Bölge Adliye Mahkemesi kamu düzenine aykırılık gördüğü takdirde bunu re'sen gözetir.

A-Başvuru dilekçesindeki itirazlar gözetilerek belirlenen uyumsuzluk konusu hususlar, işe iade davasının koşullarından sonra teker teker aşağıda irdelenmiştir:

İşe iade davasının koşulları:

Taraflar arasındaki iş akdinin belirsiz süreli olduğu, fesih tarihinde aynı işkolunda 30 kişiden fazla işçi çalıştığı, davacının hizmet süresinin 6 ayın üzerinde olduğu, davacının işyerinin bütünü sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcısı olmadığı, işçi alma ve çıkartma yetkisi bulunmadığı, davanın yasal süresinde açıldığı tespit edilmiştir.

İstinaf yoluna başvuran taraflar yönünden anlaşmazlık konusu hususların incelenmesi:

Taraflar arasındaki iş ilişkisinin ikale (bozma sözleşmesi) yoluyla sona erip ermediği ve davacının almış olduğu ücret taraflar arasında uyumsuzluk konusudur.

Bozma sözleşmesi (ikale) yasalarımızda düzenlenmiş değildir. Sözleşme özgürlüğünün bir sonucu olarak daha önce kabul edilen bir hukuki ilişkinin, sözleşmenin taraflarınca sona erdirilmesi mümkündür. Sözleşmenin, doğal yollar dışında tarafların ortak iradesiyle sona erdirilmesi yönündeki işlem ikale olarak adlandırılır.

İş Kanunu'nda bu fesih türü yer almasa da, taraflardan birinin karşı tarafa iletmiş olduğu iş sözleşmesinin karşılıklı feshine dair sözleşme yapılmasını içeren bir açıklama (icap), ardından diğer tarafın da bunu kabulü ile bozma sözleşmesi (ikale) kurulmuş olur.

Bozma sözleşmesinde icapta, iş ilişkisi karşı tarafın uygun irade beyanı ile anlaşmak suretiyle sona erdirmeye yönelmiştir. Bu sebeple, ikale sözleşmesi akdetmeye yönelik icap, fesih olarak değerlendirilip, feshe tahvil edilemez.

Borçlar Kanunu'nun 23-31 maddeleri arasında düzenlenmiş olan irade fesadı hallerinin, bozma sözleşmeleri yönünden titizlikle ele alınması gerekir. Bir işçinin bozma sözleşmesi yapma konusundaki icap veya kabulde bulunmasının ardından işveren feshi haline özgü iş güvencesi hükümlerinden yararlanmak istemesi ve yasa gereği en çok bir ay içinde işe iade davası açması hayatın olağan akışına uygun düşmez.

İş ilişkisi taraflardan her birinin bozucu yenilik doğuran bir beyanla sona erdirmeleri mümkün olduğu halde, bu yola gitmeyerek karşılıklı anlaşma yoluyla sona erdirmelerinin nedenleri üzerinde de durmak gerekir. Her şeyden önce bozma

sözleşmesi yapma konusunda icapta bulunanın makul bir yararının olması gerekir. Makul yarar ölçütü, bozma sözleşmesi yapma konusundaki icabın işçiden gelmesi ile işveren gelmesi ve somut olayın özellikleri dikkate alınarak ele alınmalıdır.

Bozma sözleşmesi yoluyla iş sözleşmesi sona eren işçi, iş güvencesinden yoksun kaldığı gibi, kural olarak feshe bağlı haklar olan ihbar ve kıdem tazminatlarına da hak kazanamayacaktır. Yine 4447 sayılı Yasa kapsamında işsizlik sigortasından da yararlanamayacaktır. Bütün bu hususlar, iş hukukunda hâkim olan ibranamenin dar yorumu ilkesi gibi, hatta daha da ötesinde, ikale sözleşmesinin geçerliliği noktasında işçi lehine değerlendirmenin gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Tarafların bozma sözleşmesinde ihbar ve kıdem tazminatı ile iş güvencesi tazminatı hatta boşta geçen süreye ait ücret ve diğer haklardan bazılarını ya da tamamını kararlaştırmaları da mümkündür. Bozma sözleşmesinin geçerliliği konusunda bütün bu hususlar dikkate alınarak değerlendirmeye gidilmelidir.

Somut olayda davacı işçi 30.04.2015 - 15.12.2023 tarihleri arasında 8 yıl 7 ay 15 gün süre ile elektrik teknikeri sıfatıyla davalıya ait yurt dışı şantiyelerinde çalışmıştır. İşten ayrılış bildirgesinde işten çıkış kodu 4 (*belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından bakılı sebep bildirilmeden feshi*) olarak gösterilmiştir.

Taraflarca imzalanan 15.12.2023 tarihli "iş sözleşmesinin ikale yolu ile sona ermesine ilişkin sözleşme" başlıklı belgede; "...Personelin görev aldığı Proje yürütümündeki işlerin tamamlanacak olması ve yapılan araştırmalara rağmen istihdam ilişkisi ile iş sözleşmesini sürdürmeye yönelik Personele teklif edilebilecek başka bir görev tespit edilememesi nedenleriyle zorunlu tensikat programı kapsamında iş akdinin belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebep bildirilmeden feshi nedeniyle feshine ilişkin işveren Yapı Merkezi 15.12.2023 tarihli fesih yazısı ve tarafların ortak iradeleri doğrultusunda, iş ilişkisinin anlaşma yolu ile sona erdirmeye esaslarını kayıt altına almak amacı ile Yapı Merkezi ile Personel arasında 15.12.2023 tarihinde düzenlenmiştir... Personele ilgili net tutarlar ödenecektir. 1. Eylül 23-Ekim 23-Kasım 23-Aralık 23 aylarına ilişkin toplam net 8.889,41 USD tutarında ücret; 15.12.2023 tarihi itibarıyla kullanılmamış yıllık izin günü olan 19 gün karşılığı net 1.710,15 USD tutarındaki izin ücreti; net 6.983,36 USD tutarındaki kıdem tazminatı; net 5.040,43 USD tutarındaki ihbar tazminatı ve yukarıdaki ödemelere ilaveten İkale Sözleşmesi kapsamında net 4.050,35 USD prim bedeli toplamı 26.673,70 USD'nin iki taksit şeklinde, 14.12.2023 tarihinde net 3.000,00 USD ve 29.12.2023 tarihinde net 23.673,70 USD olarak yatırılacaktır..." açıklamalarına yer verilmiştir.

Dava dilekçesinde, davacının en son aylık net 2.700 USD ücretle çalıştığı, barınma ve 3 öğün yemeğin işveren tarafından karşılandığı ileri sürülmüştür. Cevap dilekçesinde, davacının en son net ücretinin aylık 1.575,88 USD olduğu belirtilmiştir.

Dosyaya sunulan ücret bordrolarında, davacının son aylık ücretinin çıplak 1.575,88 USD olduğu ve fazla mesai, genel tatil ve fark maaş ödemeleri ile birlikte

ödemenin bazı aylar 2.700,00 USD olduğu görülmüştür. Davacı tanıkları beyanlarında, davacının maaşının net 2.700,00 USD olduğunu beyan etmişlerdir. Yine davacıya yapılan 06.06.2022 tarihli iş teklif bildiriminde, baz ücretin 1.575,88 USD olarak belirtilmesine karşı toplam ücretin 2.700,00 USD olarak belirlendiği ve kıdem/ihbar tazminatı ve yıllık izin ücretinin hesabında toplam ücret olan 2.700,00 USD'nin esas alınacağı belirtilmiştir. Keza davacıyla imzalanan ikale sözleşmesinde davacının 19 günlük yıllık izin ücretine karşılık 2.700,00 USD üzerinden hesaplanan 1.710,15 USD tahakkuk ettirilmiştir. Tüm bu hususlar dikkate alındığında, davacının son ücretinin aylık net 2.700,00 USD olduğu kanaatine varılmış olup, davacı vekili bu yöndeki istinaf isteminde haklıdır. Yerel mahkemece davacının en son ücretinin aylık net 1.575,88 USD olarak kabulü yerinde görülmemiştir. Ancak yerel mahkemece kabul edilen hesapta, giydirilmiş brüt ücrete yalnızca 75,00 USD yemek yardımı ilave edilmiş olup, bu yönde açık istinaf bulunmadığından, Dairemizce bu kabulü bağli kalınarak davacının giydirilmiş brüt ücretinin 2.700,00 USD + 75,00 USD = 2.775,00 USD olduğu tespit edilmiştir.

Tarafların iddia ve savunmaları, tanıkların anlatımları, SGK çıkış kodu, iş sözleşmesinin ikale yolu ile sona ermesine ilişkin sözleşme başlıklı belge, fesih bildirim, ödeme kayıtları ve bilirkişi raporu birlikte değerlendirildiğinde; ikale teklifinin işverenden geldiği, davacının iş güvencesinden yararlanmayı bertaraf edecek nitelikte olan bozma sözleşmesi yapması için makul yararının karşılanması gerektiği, davacıya kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık izin ve maaş haricinde ek ödeme olarak net 4.050,35 USD ödeme yapıldığı, Dairemizce, davacının çıplak ücretinin 2.700,00 USD olarak kabul edildiği, bu durumda 2 aylık ücret tutarını dahi karşılamayan ek ödemenin makul yarar olarak değerlendirilmesinin mümkün olmadığı ve ikalenin geçersiz olarak kabul edildiği, işverence her ne kadar işletmesel nedenler ile iş akdinin feshedildiği yazılı bir fesih bildirim ile bildirilmiş ise de, bu yönde ispat yükümlülüğünü yerine getiremeyen davalı işverence yapılan feshin geçersiz olup, davacının işe iadesine karar verilmesinin isabetli olduğu kanaatine varılmıştır.

İşe iadenin mali sonuçları yönünden yapılan incelemede ise;

Yerleşik Yargıtay içtihatlarına göre, boşta geçen süre ücretinin hesabında, giydirilmiş brüt ücret (ücret + diğer sosyal haklar) esas olarak alınmaktadır. Yukarıda açıklandığı gibi davacının giydirilmiş brüt ücreti 2.775,00 USD olarak kabul edilmiş olup, bu durumda davacının 4 aya kadar hak kazandığı boşta geçen süre ücreti $2.775,00 \text{ USD} \times 4 = 11.100,00 \text{ USD/net'tir}$.

İşe başlatmama tazminatı yönünden ise, davacının hizmet süresi dikkate alınarak 5 aylık işe başlatmama tazminatı belirlenmesi yerinde olup, bu durumda davacının hak kazandığı tazminat alacağı $2.700,00 \text{ USD} \times 5 = 13.500,00 \text{ USD/net'tir}$.

Davalı vekili, boşta geçen süre ücretinin tespiti noktasında davacının işten ayrıldıktan sonra başka bir işyerinde çalışmasının bulunup bulunmadığının araştırılmadığına yönelik itirazda bulunmuştur.

Davacının işveren feshinden sonra boşta geçen süre içinde başka bir işveren nezdinde çalışmış ve bu işten gelir elde etmiş olması, işverenin dört aya kadar ücret ve diğer hakları ile ilgili yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz. Bu durumda, boşta geçen süre için geçersiz sayılan fesih tarihinden sonraki dört aylık ücret ve diğer hakların hesaplanması gerekir. Yerel mahkeme kararı yerinde olup, davalı vekilinin itirazı yerinde görülmemiştir.

Yukarıda açıklanan nedenlerle, davalı vekilinin istinaf başvurusunun **ESASTAN REDDİNE**, davacı vekilinin istinaf başvurusunun ise **KABULÜ** ile HMK'nin 353/1,b-2. maddesi gereğince ilk derece mahkemesi kararının kaldırılarak yeniden hüküm kurulmasına karar vermek gerekmektedir.

B-Kamu düzeni açısından maddi-hukuki durumun incelenmesinde; İlk derece mahkemesi'nin kararında Dairemizce re'sen gözetilecek kamu düzenine aykırılık hallerinden hiç birisinin bulunmadığı saptanmıştır.

HÜKÜM: Gerekçesi yukarıda açıklandığı üzere;

A-Davalı vekilinin istinaf başvurusunun ESASTAN REDDİNE,

B-Davacı vekilinin istinaf başvurusunun KABULÜNE,

C-6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353/1,b-2. maddesi gereğince ilk derece mahkemesi kararının KALDIRILMASINA,

D-DAVANIN KABULÜNE,

1-Davalı işveren tarafından yapılan feshin geçersiz olduğunun **TESPİTİNE** ve davacının **İŞE İADESİNE,**

2-Davacının yasal süre içerisinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde, ödemesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi, fesih nedenleri de dikkate alınarak taktiren 5 aylık çıplak ücreti olan brüt 13.500,00 USD olarak belirlenmesine,

3-Davacı işçinin, işe iadesi için işverene süresi içerisinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar doğmuş bulunan taktiren 4 aylık ücret ve diğer hakları toplamı olan net 11.100,00 USD'nin davacıya ödemesi gerektiğinin tespitine,

4-Karar tarihi itibarıyla alınması gereken 732,00 TL harçtan, peşin alınan 427,60 TL harcın mahsubu ile bakiye 304,40 TL harcın davalıdan alınarak hazineye gelir kaydına,

5-Davacı tarafca yatırılan 427,60 TL peşin harç ile 427,60 TL başvuru harcı olmak üzere toplam 855,20 TL harcın davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

6-Davacı kendisini bir vekil ile temsil ettirdiğinden karar tarihinde yürürlükte bulunan AAÜT gereğince hesaplanan 45.000,00 TL vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

7-Davacı tarafından yapılan 7.748,75 TL yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

8-Davalı tarafından yapılan yargılama giderlerinin kendi üzerinde bırakılmasına,

9-Zorunlu arabuluculuk başvurusu sebebi ile hazineden karşılanan 2.080,00 TL'nin davalıdan alınarak hazineye irat kaydına,

E-Alınması gereken 732,00 TL istinaf karar harcından, peşin yatırılan 615,40 TL harcın mahsubu ile eksik kalan 116,60TL harcın davalıdan alınarak hazineye gelir kaydına,

F-Davacı tarafın istinaf başvurusu yerinde görüldüğünden, davacı tarafından yatırılan 615,40 TL istinaf karar harcının talep halinde davacı tarafa iadesine,

G-Davacı tarafından yatırılan 1.683,10 TL istinaf yoluna başvurma harcının davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

H-Davalı tarafından yapılan istinaf yargılama giderinin kendi üzerinde bırakılmasına,

I-İstinaf incelemesi sırasında duruşma açılmadığından, davacı yararına istinaf vekalet ücreti takdirine yer olmadığına,

İ-Karar tebliğ ve harç tahsil müzekkeresi işlemlerinin ilk derece mahkemesi tarafından yapılmasına,

Dosya üzerinde yapılan inceleme sonucunda, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8/1-a maddesi uyarınca **KESİN** olmak üzere, 22/01/2026 tarihinde oy birliği ile karar verildi.