

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

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/7597

Karar No. 2025/9958

Tarihi: 16.12.2025

- **İŞE İADE DAVASI SONRASI İŞE BAŞLATMA BAŞVURUSU**
- **İŞÇİNİN İŞE BAŞLAMA KONUSUNDAKİ BAŞVURUSUNUN SAMİMİ OLMASININ GEREKTİĞİ**
- **İŞÇİNİN İŞE İADE BAŞVURUSUNU ŞARTA BAĞLAMASI**
- **ŞARTA BAĞLI İŞE İADE BAŞVURUSUNUN SAMİMİ BAŞVURU OLARAK KABUL EDİLEMEYECEĞİ**

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 21/5 hükmüne göre geçerli bir feshin sonuçlarını doğurur. Bunun sonucu olarak da işe iade davasında karara bağlanan iş güvencesi 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.

Davacının yurt dışı çalışanı olduğu, yurt dışında faaliyet göstermek üzere kurulan Şirket nezdinde çalıştığı ve dava dışı BBMC Şirketi ile davacı arasında yapılan iş sözleşmesi içeriği dikkate alındığında; Liberya’da bulunan projede aynı görev ve şartlarda işe başlatılmasını talep etmesi gerekirken ihtarda yazılı talepleri ve söz konusu taleplerinden "bir veya birkaçının açıkça belirtilmemesi hâlinde açıklanmayan bu hususların müvekkilin aleyhine olduğunun kabul edileceğini" de belirtmek suretiyle işe iade talebinde bulunması, davacının işe başlama başvurusunu şarta bağladığı ve eski koşullarda işe iade başvurusunda samimi olmadığını göstermektedir.

Şöyle ki daha önce gerçek ücretin kayıtlara yansıtılmamış olduğu hususu, işe iade davasında kesinleşmiş olduğuna göre işe iade kararından sonra işverence davacının kesinleşen şartlarda işe başlatılması beklenir. Bu durumda davalı işverenin işe iade davasından önceki uygulamasını devam ettireceği varsayımı ile bu konuda açıklama yapılması şartına bağlanan işe başvuru, işe başlama iradesini net biçimde ortaya koyan samimi nitelikte bir başvuru kabul edilemez.

Ayrıca davalının aksine bir beyanı bulunmadıkça davacının belirttiği koşullarda işe başlatılıp başlatılmayacağı hususu fiilen işe başlatılmasından sonra anlaşılacak bir durumdur. Diğer yandan, yurt dışında faaliyette bulunabilmek için o ülkenin kanunlarına uygun bir şirket kurma ve işçileri bu şirket üzerinden çalıştırma zorunluluğu karşısında o şirketin hâkim ortağı olması nedeniyle işveren olarak kabul edilen davalı Şirketin bu davranışı da salt bu nedenle muvazaalı kabul edilemez. Belirtilen sebeplerle davanın reddi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalılar vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçelerinin kabulüne karar verilmiştir.

Davalılar vekili tarafından temyiz incelemesinin duruşmalı olarak yapılmasının istenilmesi üzerine, işin duruşmaya tâbi olduğu anlaşılmış ve duruşma

için 16.12.2025 Salı günü tayin edilerek taraflara tebligat gönderilmiştir.

Duruşma günü davalılar vekili Avukat Özkan Şahin ile davacı vekili Avukat Durukan Karakaş 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 davalıların Liberya'da bulunan şantiyesinde çalışmakta iken iş sözleşmesinin haksız şekilde feshedilmesi üzerine feshin geçersizliği ve işe iadesine ilişkin dava açtığını, söz konusu davanın kabulüne karar verildiğini ve istinaf incelemesinden geçerek kesinleştiğini, müvekkilince süresi içerisinde işe başlatılmak için başvuruda bulunulmasına rağmen davalı tarafça süresi içerisinde işe başlatılmadığını ve iş güvencesi tazminatı ve boşa geçen süre ücreti ve diğer haklar alacağının ödenmediğini, ilgili alacakların tahsili amacıyla başlatılan icra takibine davalı tarafça haksız şekilde itiraz edildiğini ileri sürerek itirazın iptali ile davalılar aleyhine asıl alacağın %20'sinden az olmamak üzere icra inkar tazminatına hükmedilmesine karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalılar vekili cevap dilekçesinde; zamanaşımı, takas, mahsup definde ve husumet itirazında bulunduklarını, davacının işe iadeye ilişkin başvurusunun şartlı olduğunu ve önceki çalışma koşulları ile tamamen farklı olduğunu ve iş şartlarında değişiklik içerdiğini, davacının işe başlama iradesinin samimi olmadığını, alacağın likit nitelikte olmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının işe iade istemi ile açmış olduğu davanın kısmen kabulüne karar verilerek bu kararın istinaf incelemesinden geçerek kesinleştiğini, işe iade sonrasında davacı tarafça yasal süresi içerisinde davalılara gönderilen ihtarnamede davacının işe başlatılacağı gün ve saatin, pozisyon bilgilerinin, alacağı brüt ve net olmak üzere mali haklarının, sosyal haklarının, işyerindeki çalışma gün ve saatleri başta olmak üzere çalışma koşullarının yazılı olarak bildirilmesinin, davacı ile yazılı bir sözleşme yapılacaksa bu sözleşmenin bir örneğinin davacıya tebliğinin, önceki uygulamaların aksine davacının muvazaalı olarak yurt dışında faaliyet gösteren şirketlerde gösterilip gösterilmeyeceğinin söylenmesinin, sosyal güvenlik hukukundan kaynaklanan yükümlülüklerin bugüne kadar yerine getirilmemesi nedeni ile yerine getirilip getirilmeyeceğinin bildirilmesinin istendiği, davalı tarafça gönderilen cevap ihtarnamesinde, başvuru ihtarnamesindeki iddiaların gerçeği yansıtmadığı, şartlı ve önceki çalışmadan farklı prosedür ve işlemleri havi olarak ileri sürülen işe başvurusunun aynı şartları taşımadığından kabul edilmediğinin bildirildiğinin anlaşıldığı, bunun üzerine davacı tarafça işe iade davasından kaynaklanan mali

hakların tahsili amacıyla icra takibi başlatıldığı, davalı tarafça süresi içerisinde itiraz edilmesi üzerine takibin durmasına karar verildiği; ancak davacı tarafça kesinleşen işe iade kararı sonrasında davalılara usulüne uygun olarak işe iade başvurusu yapıldığı, buna rağmen davalılarca, davacının işe iade başvurusunun şartlı ve önceki çalışmadan farklı prosedür ve işlemleri içerecek şekilde yapılan başvurunun gereken şartları taşımadığı savunmasının usul ve yasaya uygun olmadığı; alacaklar kesinleşen işe iade kararıyla sabit olup likit nitelikte bulunduğundan icra dosyasına davalılarca yapılan itirazın iptali ile davalı aleyhine alacak toplamının % 20'si oranında icra inkar tazminatına hükmedilmesine karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalılar vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine, Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının işe iade talebiyle açtığı davada davanın kabulüne karar verildiği ve kararın kesinleştiği, kesinleşen karar sonrası davacının süresinde işe başlama müracaatında bulunduğu; ancak davacının işe başlatılmadığı, davacının iş güvencesi tazminatı ve boşta geçen süre ücreti ve diğer haklar alacağına hak kazandığı, davacının iş güvencesi tazminatı ve boşta geçen süre ücreti ve diğer haklar alacağı açısından icra takibi başlattığı davalının takibe haksız olarak itiraz ettiği, davalı ücretin hatalı olduğunu belirtmiş ise de işe iade davasında ücretin kesinleştiği, alacak likit olduğundan icra inkar tazminatına hükmedilmesinde de isabetsizliğin olmadığı, brüt olarak hükmedilen iş güvencesi tazminatı ile boşta geçen süre ücreti ve diğer haklar alacağının takibe konulması sırasında ilgili alacakların netleştirilmesine ilişkin kesintilerin yerinde olduğu, alacakların muaccel olduğu tarih ve takip tarihi dikkate alındığında alacakların zamanaşımına uğramadığı, davalı takas ve mahsup definde bulunmuş ise de takas ve mahsup edilmesi istenen ödeme konusunda bir açıklamada bulunmadığı, İlk Derece Mahkemesince verilen kararın isabetli olduğu gerekçesiyle davalılar vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili temyiz dilekçesinde;

1. Alacağın varlığına, esasına, hesaplamalarda esas alınan ücret miktarına itirazlarının bulunmasına rağmen alacağın likit olduğu kabul edilerek icra inkar tazminatına hükmedilmesinin hatalı olduğunu,

2. Davacının işe iade için gönderdiği ihtarnamenin farklı ve önceki çalışma koşullarından farklı nitelikte talepler içerdiğini, yurt dışı çalışmasında var olan çalışma şartlarında değişiklik talep ettiğini, cevabi ihtarnamede bu başvurunun niçin kabul edilemeyeceğinin ayrıntılı olarak açıklandığını, davacının işe başlama hususunda samimi olmadığını,

3. Hesaplamalara esas alınan ücret miktarının hatalı tespit edildiğini ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, işe iade kararı sonrası davacının işe iade başvurusunun samimi olup olmadığı, buna göre davacının boşta geçen süre ücreti ve diğer haklar alacağı ile iş güvencesi tazminatına hak kazanıp kazanmadığı hususundadır.

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 21/5 hükmüne göre geçerli bir feshin sonuçlarını doğurur. Bunun sonucu olarak da işe iade davasında karara bağlanan iş güvencesi 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.

Somut uyuşmazlıkta davacının, dava dışı Bea Mountain Mining Corporation (BMMC Şirketi) nezdinde davalıların iş organizasyonu içerisinde altın arama faaliyetinde Liberya'da istihdam edilmekte iken iş sözleşmesinin feshi sonrasında açılan işe iade davası ile davacının davalılar nezdindeki işine iadesine karar verildiği, davacı tarafça süresi içerisinde işe iade başvurusunda bulunulduğu hususunda ihtilaf bulunmamaktadır. Taraflar arasındaki ihtilaf davacı tarafından yapılan işe iadeye ilişkin başvurunun samimi olup olmadığına ilişkindir. Davacı tarafça yasal süresi içerisinde davalıya keşide edilen noter ihtarında "Sayın muhataplar; malumunuz olduğu üzere müvekkil adına aleyhinize ikame olunan işe iade davası sonunda müvekkil yönünden feshin geçersizliğine ve işçilerin işine iadesine karar verilmiş, bahsi geçen karar istinaf incelemesinden geçerek kesinleşmiştir. Bahse konu yargılama süreci sonunda kurulan hükmün gereği olarak müvekkilin işe başlayacağı gün ve saatle birlikte, müvekkilin başlatılacağı pozisyon bilgisinin, başlatılacağı brüt ve net olmak üzere mali haklarının, sosyal haklarının, işyerindeki çalışma gün ve saatleri başta olmak üzere çalışma koşullarının yazılı olarak bildirilmesini, müvekkile yazılı bir iş sözleşmesi yapılacaksa sözleşmeden bir örneğin tarafımıza tebliğini, önceki uygulamaların aksine müvekkilin muvazaalı şekilde yurt dışı menşeli başka şirketler üzerinde gösterilip gösterilmeyeceğini, müvekkilin sosyal güvenlik hukukuna ilişkin işe giriş bildirimi ve devamı prim ödeme yükümlülüğü gibi bugüne kadar yerine getirilmeyen yükümlülüklerin yerine getirilip getirilmeyeceğini, müvekkilin mevzuat gereği İş-Kur aracılığıyla gönderilip gönderilmeyeceği hususunun işe başlama davetinde açıkça belirtilmesini, bu sayılan hususların bir veya birkaçının açıkça belirtilmemesi hâlinde açıklanmayan bu hususların müvekkilin aleyhine olduğunun kabul edileceğini, işe başlatılmaması hâlinde işe başlatmama tazminatı talebi başta olmak üzere tüm haklarımız saklı olmak üzere

müvekkil için belirlenen ... USD boşa geçen süre ücreti ile müvekkilin işe başlatılmaması hâlinde ilgili kararda gösterilen işe başlatmama tazminatının, işlemiş ve işleyecek faiziyle birlikte ... Banka'sında bulunan ... IBAN hesabına ödenmesini aksi hâlde konuya ilişkin tüm hukuki prosedürün işletilmeye devam edeceğini ihtaren bildiririm." ifadeleri yer almaktadır.

Davalı tarafça bir aylık yasal süre içerisinde keşide edilen cevabi ihtarda ise "Sayın muhatap vekilinizce gönderilen ihtamamede; '... önceki uygulamaların aksine ... müvekkilin mevzuat gereği İş-Kur aracılığıyla gönderilip gönderilmeyeceği hususunun işe başlama davetinde açıkça belirtilmesini, bu sayılan hususların bir veya birkaçının açıkça belirtilmemesi hâlinde açıklanmayan bu hususların müvekkilin lehine olduğunun kabul edileceğini, işe başlatılmaması hâlinde işe başlatmama tazminatı talebi başta olmak üzere tüm haklarımız saklı olmak üzere ..." hususları açıklanmıştır. Öncelikle Muvazaa iddianızı haksız, mesnetsiz soyut ve gerekçesiz olmakla kabul etmiyoruz. Bea Mountain Mining Corporation, yurt dışında kurulan ve faaliyette olan yasal bir firma olmakla aleyhe hususları kabul etmemek kaydı ile; TMK.'nun 2. maddesi ve dürüstlük kuralı çerçevesinde haklarını kötüye kullanılması yasağı gereğince, vekilinizce, şartlı ve önceki çalışmadan farklı prosedür ve işlemleri havi olarak ileri sürülen işe başvurunuz aynı şartları taşımadığından kabul etmiyoruz. Bea Mountain Mining Corporation şirketi'nin makul ve mutad şartlarda müvekkilinizce bilerek ve isteyerek bizzat iradi rızasıyla çalıştığı üzere, yurt dışı menşeli firma olmakla müvekkilinizin sosyal güvenlik hukukuna ilişkin işe giriş bildirimi ve devamı prim ödeme yükümlülüğü ve İş-Kur aracılığıyla hukuki ve fiili imkansızlık, zorlayıcı neden gereğiyle belirtilen eski çalışmayla çelişki olacak şekilde şarta bağlı ve esaslı değişiklik içeren nedenlerin Bea Mountain Mining Corporation ve Yargı Kararı gereğince sorumlu tutulan ve Liberya'da işteğal alanı bulunmayan müvekkil tarafından yerine getirilmesi söz konusu değildir. İddia edilen tazminatların USD olarak, çalışma şartlarının ise, Ülkemiz Mevzuatına göre esaslı değişiklikle talep edilmesi samimi ve dürüst olunmadığının da açık karanesidir. İşe başvurunuz, aynı şartlarla olmadığından (hukuki ve fiili imkansızlık- objektif subjektif şartlarda) usul ve yasaya aykırı olmakla kabul etmediğimizi müvekkil adına cevabi olarak saygılarımızla ihtaren bildiririz." şeklinde açıklamalara yer verilmiştir.

Davacının yurt dışı çalışması olduğu, yurt dışında faaliyet göstermek üzere kurulan Şirket nezdinde çalıştığı ve dava dışı BBMC Şirketi ile davacı arasında yapılan iş sözleşmesi içeriği dikkate alındığında; Liberya'da bulunan projede aynı görev ve şartlarda işe başlatılmasını talep etmesi gerekirken ihtarda yazılı talepleri ve söz konusu taleplerinden "bir veya birkaçının açıkça belirtilmemesi hâlinde açıklanmayan bu hususların müvekkilin aleyhine olduğunun kabul edileceğini" de belirtmek suretiyle işe iade talebinde bulunması, davacının işe başlama başvurusunu şarta bağladığı ve eski koşullarda işe iade başvurusunda samimi olmadığını göstermektedir.

Şöyle ki daha önce gerçek ücretin kayıtlara yansıtılmamış olduğu hususu, işe iade davasında kesinleşmiş olduğuna göre işe iade kararından sonra işverence davacının kesinleşen şartlarda işe başlatılması beklenir. Bu durumda davalı işverenin işe iade davasından önceki uygulamasını devam ettireceği varsayımı ile bu konuda açıklama yapılması şartına bağlanan işe başvuru, işe başlama iradesini net biçimde ortaya koyan samimi nitelikte bir başvuru kabul edilemez.

Ayrıca davalının aksine bir beyanı bulunmadıkça davacının belirttiği koşullarda işe başlatılıp başlatılmayacağı hususu fiilen işe başlatılmasından sonra anlaşılacak bir durumdur. Diğer yandan, yurt dışında faaliyette bulunabilmek için o ülkenin kanunlarına uygun bir şirket kurma ve işçileri bu şirket üzerinden çalıştırma zorunluluğu karşısında o şirketin hâkim ortağı olması nedeniyle işveren olarak kabul edilen davalı Şirketin bu davranışı da salt bu nedenle muvazaalı kabul edilemez. Belirtilen sebeplerle davanın reddi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

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,

Davalılar yararına müştereken takdir edilen 40.000,00 TL duruşma vekâlet ücretinin davacıya yükletilmesine,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

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

16.12.2025 tarihinde oy çokluğuyla karar verildi.