İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21
1475 S. İşK/14

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/9788
Karar No. 2026/1671
Tarihi: 25.02.2026

●İŞE İADE DAVASI İLE BİRLİKTE FESHE BAĞLI ALACAKLARIN DAVA EDİLMESİ
●FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE İLİŞKİN DAVANIN, ALACAK DAVASINDA BEKLETİCİ MESELE YAPILMASININ GEREKTİĞİ
●İŞE İADE DAVASI SONRASI İŞÇİNİN İŞE BAŞLATILMAMASININ İŞVEREN FESHİ ANLAMINA GELDİĞİ
●İŞE İADE DAVASI SONUÇLANMADAN AÇILAN KIDEM TAZMİNATI VE YILLIK ÜCRETLİ İZİN TALEPLİ DAVANIN ERKEN AÇILAN DAVA OLDUĞU

ÖZETİ: İşçi feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iade davası açtığında, feshin geçerli olup olmadığı hususu bu davada ele alınacağından, henüz iş sözleşmesinin sona erdiğinden söz edilmesi mümkün değildir. İşe iade davasının dışında iş sözleşmesinin sona ermesine bağlı alacaklar da talep edilmişse, feshin geçersizliğine ilişkin dava, alacak davasında bekletici mesele yapılmalıdır.
Mahkemece feshin geçersizliğinin tespitine karar verilmesi üzerine işçi, Kanun'da öngörülen süre içinde işe iade başvurusunda bulunmamışsa fesih geçerli hâle gelecektir. İşçinin başvurması durumunda ise fesih hükümsüz hâle gelerek sözleşme hiç son bulmamış gibi bir durum ortaya çıkacaktır (Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, İş Hukuku, Ankara, Güncellenmiş Yedinci Baskı, 2022, s.1111).
İşçinin süresinde işe iade başvurusunda bulunması

hâlinde, feshin hükümsüz hâle geldiği ve iş sözleşmesinin devam ettiği noktasında tereddüt bulunmadığından işverenin işe iade başvurusunda bulunan işçiyi işe başlatmaması işverenin feshi olarak değerlendirilmelidir. Dairemizce işe iade davası ile birlikte sözleşmenin feshine bağlı kıdem ve ihbar tazminatı gibi alacakların birlikte açılması hâlinde işe iade davasının sonucunun bekletici mesele yapılması gerektiği yönünde karar verilmesi de bu kabulün doğal bir sonucudur (Dairemizin 02.06.2021 tarihli ve 2021/5665 Esas, 2021/9809 Karar sayılı kararı).

İş sözleşmesi, işçinin işe başlatılmaması suretiyle 22.03.2019 tarihinde işverence feshedildiğine göre 27.07.2017 tarihinde kıdem ve ihbar tazminatı, yıllık ücretli izin istemi ile açılan davanın "erken açılan dava" niteliğinde olduğunun kabulü gerekir. Bu sebeple, dava tarihi itibarıyla davacının kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık ücretli izin alacağını talep etmesinde hukuki yarar bulunmadığından, İlk Derece Mahkemesince kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık ücretli izin taleplerinin usulden reddine karar verilmesi gerekirken, yanılgılı değerlendirme ile yazılı şekilde kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davacı vekili ve katılma yolu ile davalı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçelerinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin davalıya ait işyerinde 03.09.2004-03.04.2017 tarihleri arasında mağazalar bölge müdürü olarak çalıştığını, davalı işverence iş sözleşmesinin haksız olarak feshedildiğini, açtıkları işe iade davasının hâlen derdest olduğunu, işçilik alacaklarının ödenmediğini ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatı, yıllık ücretli izin, fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacının 03.09.2004-03.04.2017 tarihleri arasında müvekkili Şirket bünyesinde bölge sorumlusu olarak çalıştığını, davacının

iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğini, açılan davanın haksız ve yersiz olduğunu, taleplerin zamanaşımına uğradığını savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının davalıya ait işyerinde 08.09.2004-03.04.2017 tarihleri arasında çalıştığı, taraflar arasında yargılaması yapılan işe iade davasında feshin geçersizliği ve davacının işe iadesine karar verildiği, kararın istinaf incelemesinden geçerek 24.01.2019 tarihinde kesinleştiği, davacının açmış olduğu işe iade davasının eldeki davanın yargılaması devam ederken sonuçlanıp kesinleştiği, davacının işe başlatılmadığı ve başlatılmama tarihinden sonra ıslah işlemi yapıldığından davacının kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık ücretli izin talep edebileceği, davacının fazla çalışma yaptığı ve ulusal bayram ile genel tatil günlerinde çalıştığına dair dosyada herhangi bir yazılı belge bulunmadığından dinlenen tanık beyanları dikkate alındığında davacının davalı işyerinde fazla çalışma yaptığı, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığı, bu nedenle davacının söz konusu alacaklara hak kazandığı, bu alacakların davacıya ödendiğine dair bir delil bulunmadığı gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde taraf vekillerince istinaf başvurusunda bulunulması üzerine, Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; tarafların iddia ve savunması ile dosyada mevcut yazılı deliller ile tanık anlatımlarının değerlendirildiği, bilirkişi raporundaki tespit ve hesaplamaların dosya kapsamı ile oluşa uygun olduğu, davacının kabul edilen alacaklarında ve alacakların miktarında isabetsizlik bulunmadığı, kabul edilen alacaklarda zamanaşımına uğramış kısım bulunmadığı gerekçesiyle istinaf başvurularının esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

1.Davacı vekili temyiz dilekçesinde;

a. Fazla çalışma ücretine ilişkin ödeme yapılmadığını,

b. Müvekkilinin hafta tatili alacağının bulunduğunu,

c. Kesinleşen işe iade davası ile müvekkilinin kıdem ve ihbar tazminatına hak kazandığının sabit olduğunu ileri sürmüştür.

2. Davalı vekili temyiz dilekçesinde;

a. Davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanmadığını,

b. Davacının fazla çalışma ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacağının bulunmadığını, alacakların eksiksiz ödendiğini,

c. Yıllık ücretli izin alacağı talebinin reddi gerektiğini ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık; davacının kıdem ve ihbar tazminatı, yıllık ücretli izin ve hafta tatili ücreti alacaklarına hak kazanıp kazanmadığı, fazla çalışma ile ulusal bayram ve

genel tatil ücreti alacaklarının ispatı ve hesaplanmasına ilişkindir.

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre; davacı vekilinin tüm, davalı vekilinin aşağıdaki paragrafın kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. İşçi feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iade davası açtığında, feshin geçerli olup olmadığı hususu bu davada ele alınacağından, henüz iş sözleşmesinin sona erdiğinden söz edilmesi mümkün değildir. İşe iade davasının dışında iş sözleşmesinin sona ermesine bağlı alacaklar da talep edilmişse, feshin geçersizliğine ilişkin dava, alacak davasında bekletici mesele yapılmalıdır.

Mahkemece feshin geçersizliğinin tespitine karar verilmesi üzerine işçi, Kanun'da öngörülen süre içinde işe iade başvurusunda bulunmamışsa fesih geçerli hâle gelecektir. İşçinin başvurması durumunda ise fesih hükümsüz hâle gelerek sözleşme hiç son bulmamış gibi bir durum ortaya çıkacaktır (Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, İş Hukuku, Ankara, Güncellenmiş Yedinci Baskı, 2022, s.1111).

İşçinin süresinde işe iade başvurusunda bulunması hâlinde, feshin hükümsüz hâle geldiği ve iş sözleşmesinin devam ettiği noktasında tereddüt bulunmadığından işverenin işe iade başvurusunda bulunan işçiyi işe başlatmaması işverenin feshi olarak değerlendirilmelidir. Dairemizce işe iade davası ile birlikte sözleşmenin feshine bağlı kıdem ve ihbar tazminatı gibi alacakların birlikte açılması hâlinde işe iade davasının sonucunun bekletici mesele yapılması gerektiği yönünde karar verilmesi de bu kabulün doğal bir sonucudur (Dairemizin 02.06.2021 tarihli ve 2021/5665 Esas, 2021/9809 Karar sayılı kararı).

Somut olayda; davacı, iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından feshedildiğini beyanla 14.04.2017 tarihinde feshin geçersizliği talebi ile işe iade davası açmıştır. İşe iade davasının yanı sıra 27.07.2017 tarihinde işbu dava ile kıdem ve ihbar tazminatı, yıllık ücretli izin, fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarını davalı işverenden talep etmiştir. Davacı tarafından açılan işe iade davası 24.01.2019 tarihinde kesinleşmiş, davacı tarafından işe başlamak için davalı işverene 26.02.2019 tarihinde başvuruda bulunulmuş, davalı işveren tarafından davacı işçi 22.03.2019 tarihi itibarıyla işe başlatılmamıştır.

İş sözleşmesi, işçinin işe başlatılmaması suretiyle 22.03.2019 tarihinde işverence feshedildiğine göre 27.07.2017 tarihinde kıdem ve ihbar tazminatı, yıllık ücretli izin istemi ile açılan davanın "*erken açılan dava*" niteliğinde olduğunun kabulü gerekir. Bu sebeple, dava tarihi itibarıyla davacının kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık ücretli izin alacağını talep etmesinde hukuki yarar bulunmadığından, İlk Derece Mahkemesince kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık ücretli izin taleplerinin usulden reddine karar verilmesi gerekirken, yanılgılı değerlendirme ile yazılı şekilde kabulüne karar verilmesi 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,**

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgililere iadesine,

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

25.02.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.