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

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/368
Karar No. 2026/2807
Tarihi: 30.03.2026

●ARABULUCUYA BAŞVURMA ZORUNLULUĞU
●İŞE İADE DAVASI DEVAM EDERKEN YAPILAN ARABULUCULUK BAŞVURUSUNUN, İŞÇİNİN İŞE BAŞLATILMAMASI SURETİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİNE BAĞLI ALACAKLARI KAPSAMAYACAĞI
●DAVANIN USULDEN REDDİNİN GEREKTİĞİ

ÖZETİ Somut olayda; davacının iş sözleşmesinin 14.09.2021 tarihinde feshedildiği, davacı tarafından işe iade davası açıldığı, Diyarbakır 6. İş Mahkemesinin 14.02.2022 tarihli ve 2021/521 Esas, 2022/69 Karar sayılı kararıyla davanın kabulüne karar verildiği, davalı vekilinin istinaf başvurusu üzerine Diyarbakır Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesinin 22.06.2023 tarihli ve 2022/1601 Esas, 2023/968 Karar sayılı kararıyla İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılarak yeniden hüküm kurulmak suretiyle feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine kesin olarak karar verildiği, davacının 03.07.2023 tarihli ihtarname ile işe iade başvurusunda bulunduğu; işe başlatılmaması üzerine 28.12.2022 tarihli arabuluculuk son tutanağı eklenmek suretiyle eldeki davanın 31.07.2023 tarihinde açıldığı anlaşılmıştır.

Yukarıda yer verilen açıklamalar da dikkate alınarak somut uyuşmazlık değerlendirildiğinde; işe iade davası devam ederken yapılan arabuluculuk başvurusunun, işçinin işe başlatılmaması suretiyle iş sözleşmesinin feshine bağlı alacakları kapsadığından söz edilemeyeceğinden davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin usulden reddine karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

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

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin iş sözleşmesinin 14.09.2021 tarihinde haksız olarak feshedildiğini, işe iade davası açtıklarını, Diyarbakır 6. İş Mahkemesinin 2021/521 Esas, 2022/69 Karar sayılı kararı ile davanın kabulüne karar verildiğini, davalı tarafça istinaf yoluna başvurulduğunu, Diyarbakır Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesinin 2022/1601 Esas, 2023/ 968 Karar sayılı kararı ile davanın kesin olarak kabulüne karar verildiğini, işe iade başvurusunda bulunduklarını, ancak müvekkilinin işe iade başlatılmadığını ve tespit niteliğindeki bir kısım alacaklarının ödendiğini, müvekkilinin sendika üyesi olduğunu ileri sürerek toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve yıllık ücretli izin alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; zamanaşımı def'inde bulunduklarını, davacının iş sözleşmesi emeklilik nedeniyle sona erdiğinden ihbar tazminatına hak kazanmadığını, davacının yıllık izinlerini kullandığını savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının davalı Belediye nezdinde 03.06.1996-14.09.2021 tarihleri arasında çalıştığı, işe iade davası kesinleştikten sonra 4 aylık boşta geçen süre dâhil olmak üzere 03.06.1996-14.01.2022 tarihleri arasında toplam hizmet süresinin 25 yıl 5 ay 12 gün olduğu, kesinleşen işe iade kararı üzerine davacının işe iade başvurusunda bulunduğu, davalı tarafça davacının yasal süresi içerisinde işe başlatılmadığı ve kıdem ve ihbar tazminatına hak kazandığı, davacıya yapılan ödemeler ile kullandığı izinler dikkate alındığında davacının yıllık ücretli izin alacağının bulunmadığı gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne 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 vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili temyiz dilekçesinde;

1. Ücret tespitinin hatalı olduğunu,

2. Davacının ihbar tazminatına hak kazanmadığını, kıdem tazminatının

ödendiğini,

3. Davacının hizmet süresinin hatalı bir şekilde tespit edildiğini,

4. Yapılan kıdem tazminatı ödemesinin faiziyle birlikte mahsup edilmesi gerektiğini,

5. Müvekkili İdarece davacıya kullanmış olmasına rağmen yapılan yıllık izin ödemesinin diğer alacak taleplerinden mahsup edilmesi gerektiğini ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, hizmet süresi, hesaba esas ücret miktarı, davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanıp kazanmadığı ile tazminatların hesaplanmasına ve arabuluculuk dava şartına ilişkindir.

Dairemizin Bölge Adliye Mahkemeleri kararları arasındaki uyuşmazlığın giderilmesi istemine dair 18.04.2024 tarihli ve 2024/5116 Esas, 2024/7086 Karar sayılı kararının ilgili bölümü şu şekildedir:

"...

5. Bu açıklamalara göre uyuşmazlık; işe iade talebinin yanında kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti gibi sözleşmenin sona ermesine bağlı alacaklar bakımından arabuluculuğa başvurmuş olan işçinin, kesinleşen işe iade kararı üzerine başvurusuna rağmen işe başlatılmaması durumunda açtığı alacak davasından önce yeniden arabuluculuk başvurusunda bulunması gerekip gerekmediği noktasındadır.

6. 4857 sayılı Kanun'un 20. maddesine göre iş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle arabulucuya başvurmak zorundadır. Bu başvurunun yapılması ve anlaşmama üzerine işe iade davası açılması hâlinde feshin geçerli olup olmadığı konusunda Mahkemece bir değerlendirme yapılmalıdır.

7. 4857 sayılı Kanun'un '... mahkemece veya özel hakem tarafından feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işverenin, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorunda olduğu' yönündeki 21 inci maddesinde sözü edilen geçersizlik ise mutlak anlamda bir geçersizlik olmayıp kendine özgü bir geçersizlik hâlidir. Çünkü mahkemenin kararı ile geçersizlik kendiliğinden ve hemen devreye girmez (Sarper Süzek, İş Hukuku, İstanbul, Yenilenmiş 21. Baskı, 2021, s.652). Bir diğer ifade ile mahkeme kararıyla geçersizliği askıda olan fesih, kendiliğinden hükümsüz hâle gelmez. Buna karşılık feshin geçersiz hâle gelmesinde tarafların davranışı önemli bir rol oynar.

8. Askı hâlinin ortadan kalkmasında belirleyici olan unsur, işçinin süresinde yaptığı işe iade başvurusudur. Buna göre işe iade kararı üzerine işçi Kanun'da öngörülen süre içinde işverene başvurmamışsa fesih geçerli hâle gelecek, 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 7. Baskı, 2022, s.1111).

9. 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 (22HD,2016/32395 E, 2020/4288 K).

10. Diğer taraftan arabuluculuk bir yargılama faaliyeti olmadığından, başvurucunun işe iade talebinin yanında sözleşmenin sona ermesine bağlı alacaklarını talep etmesine engel bir durum bulunmamaktadır. Ancak, bu alacak talepleri ancak işe iade talebine konu edilen ve geçersiz olduğu iddia edilen fesih anına kadar doğmuş alacakları kapsar.

İşe iade talebiyle arabuluculuk faaliyetine konu edilen feshin geçersiz olup olmadığı, geçersizliği durumunda işçinin işe iade başvurusunda bulunup bulunmayacağı ve sonuç olarak işverence işe başlatılıp başlatılmayacağı henüz belirsiz olduğundan, bu aşamada sözleşmenin başlatmama suretiyle feshine bağlı alacaklar üzerinde müzakere edildiğini söylemek fiilen imkânsızdır. Çünkü henüz hak doğmamıştır. Hâl böyle olunca iş sözleşmesinin işe başlatılmamak suretiyle feshedildiği iddiasında olan işçinin bu feshe bağlı alacaklarını talep edebilmesi için, öncelikle sözleşmenin usulüne uygun işe iade başvurusuna rağmen işçinin işe başlatılmaması suretiyle sona ermesi ve ardından doğmuş alacakların arabuluculuk faaliyetine konu edilmeleri gerekmektedir

11. Somut olaylarda işe iade talebiyle arabuluculuk başvurusunun yapıldığı tarihte henüz feshin geçerli olup olmadığı belirsiz olduğu gibi iş sözleşmesinin akibeti de belirsizdir. Bölge Adliye Mahkemesi kararlarına konu davaların sonucunda işe iade kararı verildiği ve işçilerin yasal süre içinde işverenlere başvurdukları uyuşmazlık dışıdır. Böylece her iki davada işçilerin başvurusu ile feshin hükümsüz hâle geldiği ve iş sözleşmelerinin hiç feshedilmemiş gibi devam ettiği ortadadır. İşverenlerin başvuruya rağmen işçileri işe başlatmamaları ise işveren feshi niteliğinde olup işe iade davasından önceki arabuluculuk faaliyetinin sonradan ortaya çıkan feshe bağlı alacakları kapsadığından söz edilemez.

12. Açıklanan nedenlerle, işe iade davasından önce düzenlenen ve işe iade talebi ile birlikte kıdem tazminatı, ihbar tazminatı veya yıllık izin ücreti taleplerini içeren arabuluculuk tutanağı; işçinin işe başlatılmaması suretiyle iş sözleşmesinin feshine bağlı kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve yıllık izin ücreti alacaklarını talep ettiği alacak davasında dava şartının sağlanması bakımından yeterli değildir. ..."

Somut olayda; davacının iş sözleşmesinin 14.09.2021 tarihinde feshedildiği, davacı tarafından işe iade davası açıldığı, Diyarbakır 6. İş Mahkemesinin 14.02.2022 tarihli ve 2021/521 Esas, 2022/69 Karar sayılı kararıyla davanın kabulüne karar verildiği, davalı vekilinin istinaf başvurusu üzerine Diyarbakır Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesinin 22.06.2023 tarihli ve 2022/1601 Esas, 2023/968 Karar sayılı kararıyla İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılarak yeniden hüküm kurulmak suretiyle feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine kesin olarak karar verildiği, davacının 03.07.2023 tarihli ihtarname ile işe iade başvurusunda bulunduğu; işe başlatılmaması üzerine 28.12.2022 tarihli arabuluculuk son tutanağı eklenmek suretiyle eldeki davanın 31.07.2023 tarihinde açıldığı anlaşılmıştır.

Yukarıda yer verilen açıklamalar da dikkate alınarak somut uyuşmazlık değerlendirildiğinde; işe iade davası devam ederken yapılan arabuluculuk başvurusunun, işçinin işe başlatılmaması suretiyle iş sözleşmesinin feshine bağlı

alacakları kapsadığından söz edilemeyeceğinden davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin usulden reddine karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeple;

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 ilgiliye iadesine,

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

30.03.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.