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

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/9181
Karar No. 2026/3183
Tarihi: 14.04.2026

●FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE İLİŞKİN İŞE İADE KARARININ KESİNLEŞMESİ
●İŞÇİNİN SÜRESİ İÇERİSİNDE İŞE BAŞLAMA BAŞVURUSUNDA SAMİMİ OLMASININ GEREKTİĞİ
●İŞVERENİN İŞE DAVETİNİN CİDDİ OLMASI ZORUNLULUĞU
●USULÜNE UYGUN İŞE BAŞLATILAN İŞÇİNİN İŞE BAŞLATMAMA TAZMİNATI İSTEYEMEYECEĞİ
●İADE KARARINDAN SONRA İŞE BAŞLATILAN İŞÇİNİN İLK FESİHTEKİ FESİH NEDENLERİNE GÖRE HAKLARININ BELİRLENEMEYECEĞİ
● İŞE İADEDEN SONRA İŞE DEVAM ETMEYEN İŞÇİNİN KIDEM İHBAR TAZMİNATLARININ İŞE BAŞLADIKTAN SONARA GELİŞEN OLAYLARA GÖRE BELİRLENECEĞİ

ÖZETİ İşçinin 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. Başka bir anlatımla, işçinin süresi içinde işe iade yönünde başvurusunun ardından, işverenin daveti üzerine işe başlamamış olması hâlinde, işçinin gerçek amacının işe başlamak olmadığı kabul edilmelidir. Bu durumda işverence yapılan fesih, 4857 sayılı Kanun'un 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 ödenmesi gerekir.

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

Tanık beyanları ve tüm dosya kapsamına göre davacının işe iade sonrasında davalı işverence yapılan işe davetin ciddi olduğu ve davacının usulünce işe başlatıldığı anlaşıldığından 12.08.2016 tarihli fesih geçersiz hâle gelmiştir. Bu durumda işe başlatılan işçinin işe başlatmama tazminatı talep etmesinin yasal dayanağı bulunmamaktadır. Kıdem ve ihbar tazminatı talepleri yönünden ise davacının iş sözleşmesi 07.02.2019 tarihi itibarıyla devam etmekte olduğundan bu tarihten sonraki fesih olgusu değerlendirilerek sonuca gidilmesi gerekirken hatalı değerlendirme ile yazılı şekilde karar verilmesi 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 dilekçelerinin kabulüne karar verildi.

Davalı vekili tarafından temyiz incelemesinin duruşmalı olarak yapılmasının istenilmesi üzerine, işin duruşmaya tâbi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 14.04.2026 Salı günü tayin edilerek taraflara tebligat gönderilmiştir.

Duruşma günü davalı vekili Avukat Sezgin Karakaş ile davacı vekili Avukat Zeynep Kübra Mumcu Ebedi 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 davalı işyerinde 15.04.2013-12.08.2016 tarihleri arasında ürün geliştirme uzmanı olarak çalıştığını, 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 bulunulduğunu, işe iade başvurusuna yanıt verilmesi üzerine o gün çalıştığı Şirketine istifa dilekçesini sunduğunu ve dava dışı Şirket tarafından Sosyal Güvenlik Kurumundan çıkışının yapıldığını, işe iade yanıtında belirtilen tarihte ve saat 09.00'da davalı işyerine gittiğini, işyerinde hiçbir hazırlık yapılmadığından 2 saat bekletildiğini, görev tanımı yapılmadığını, arkadaşları ile tanıştırılmadığını, hiçbir yetkili ile görüşmediğini, 2 gün boyunca boş odada oturduğunu, kendisine görev verilmediğini, işverenin gerçekte kendisini işe başlatma niyeti olmadığını anlayan müvekkilinin işyerinden ayrılmak zorunda kaldığını, işe davet yazısında ücret tutarının, çalışma saatlerinin belirtilmediğini, çalışma detaylarına ilişkin e-posta yolu ile de olsa bilgilendirilme yapılmadığı gibi dava öncesi başvurusunda istenmeyen çok sayıda tetkikin gereksiz yere istendiğini, işverenin işe iade davası kapsamında tazminatlardan kurtulmak amaçlı hareket ettiğini ve kötüniyetli olduğunu iddia ederek kıdem ve ihbar tazminatı ile işe başlatmama tazminatı, boşta geçen dört aylık ücret ve diğer hakları, yıllık ücretli izin, ücret, fazla çalışma ücreti, prim, ikramiye ve asgari geçim indirimi alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacının işe iade başvurusunun kabul edildiğini, 07.02.2019 tarihinde işe başlamak üzere, yanında daha önce müvekkili Şirkette çalışmış ve ihtilaf ile işten ayrılmış O.T. ile birlikte geldiğini, sorulduğunda O.T'yi tanık olarak getirdiğini belirttiğini, kendisine tanığa gerek olmadığı, işe başlama evrakını imzalaması, oturacağı masasının ve bilgisayarının hazır olduğu hususlarının bildirildiğini, bunun üzerine tanık olarak kullanılma kastıyla getirtilen O.T'nin işyerinden ayrıldığını, davacının evrakları imzalayarak işe başladığını, belirlenen yeni ücretinin kanuna uygunluğu ve eşitlik ilkesine uygunluğunun aşikâr olduğunu, her çalışanın ücretinin bireysel performansına, kıdemine, görev alanı ve sorumluluklarına göre belirlendiğini, davacının işe başladığı 07.02.2019 günü saat 10.11'de yemek kartı Sodexonun yüklemesi yapıldığını, davacıya daha sonra oturacağı yerin gösterildiğini, davacının ekip arkadaşları ile tanıştırılmadığı iddiasının da gerçek dışı olduğunu, ekip arkadaşlarının eski arkadaşları olduğunu, işe iade kararı ile yapılan iş sözleşmesi feshinin geçersiz hâle geldiğini, işe başlarken imzaladığı evraklarda yeni ücretinin, yeni uygulamaya konulan esnek çalışma saatlerinin, cari ek haklarının yer aldığını, sonrasında davacının 11 Şubat Pazartesi

ve 12 Şubat Salı 2019 günlerinde izin almadan ve mazeret bildirmeden işe gelmediğini, bu konuda tutanak tanzim edildiğini ve 13.02.2019 tarihinde noterden ihtarname çekildiğini, 14.02.2019 tarihinde ihtarnamenin tebliğ edildiğini, davacının ödenmemiş ücreti ve asgari geçim indirim alacağı olmadığını, ilk sözleşme feshinde kullanmadığı 10,5 günlük izin bedelinin banka hesabına yatırıldığını, işe iade sonrası işe başladıktan sonra işe geldiği 2 günde bir izin hakkı doğmadığını, boşta geçen süre ücretinin yasal düzenlemelere uygun olarak hesaplanarak davacıya ödendiğini, işe başlama talebi ciddi ve samimi olmayan ve dolayısı ile iş sözleşmesinin feshi geçerli hâle gelen davacıya ödenen bu tazminat tutarının geri alınması için gereken yasal işlemlerin ayrıca yapılacağını, davacının fazla çalışma yapmamasına rağmen bu konuda da talepte bulunduğunu, prim hakkı doğmadığını, müvekkili Şirkette ikramiye uygulaması bulunmadığını, kıdem ve ihbar tazminatı ile işe başlatmama tazminatı talebinin haksız ve yersiz olduğunu savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davalı işverenin işe davet yazısında davacının ücreti ve yan hakları, çalışacağı lokasyon konusunda bilgi verilmediği, davacının çalıştığı alanın tamamen boş olduğunu gösterir fotoğraflar sunulduğu, davacı yan tarafından ibraz edilen fotoğraflarda; masa, sandalye ve bilgisayarların bulunduğu uzun bir alan olup başkaca bir kimsenin bulunmadığı, tanıkların beyanları, davacının ücreti ve yan hakları, çalışacağı lokasyon, yapacağı iş konusunda bilgi verildiğine dair evrakın 07.02.2019 tarihli ve 11.04 saatli olması da dikkate alındığında davalı işverenin işe davetinde ciddi olmadığının kabul edildiği, 14.06.2021 tarihli bilirkişi ek raporunda işe başlatmama tazminatının hesaplanmasında davacının işe alınmama tarihindeki brüt ücretinin, başkaca bir delil olmadığından asgari ücrete oranlama formülü ile belirlendiği, davacının çalışma yaptığını işe giriş çıkış kayıtları ve e-posta kayıtları ile kanıtlayamadığı, davacının işe başlatılmadığı kabul edildiğinden ücret alacağı talep edemeyeceği, ikramiye ve prim alacağı yönünden usulüne uygun bir somutlaştırma yapmadığı gibi bu alacaklarını ispat da edemediği, davacının 2014/Mart ile 2016/Mayıs tarihleri arasındaki asgari geçim indirimi alacağının ödendiğinin ispatlanamadığı ve davacının bakiye yıllık ücretli izin alacağının bulunduğunun kabul edildiği 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; davalı işverenin işe başlatma iradesinin ciddi olmadığı yönündeki kabulün dosya kapsamına uygun olduğu, davalının istinaf başvurusunun esastan reddine karar verildiği, davacının istinaf başvurusu yönünden yapılan incelemede fesih tarihinde davacının son brüt ücretinin 9.084,99 TL olduğu, davacıya ödenecek ücretin işveren tarafından brüt 12.366,67 TL olarak kararlaştırıldığı, asgari ücrete oranlama yönteminde davacının güncel ücretinin çıplak brüt 14.112,13 TL (giydirilmiş brüt 15.447,24 TL) olduğu, işyerinde çalışan M.Ş.Y'nin brüt ücretinin 18.733,90 TL, O.T'nin 18.477,04 TL ve H.M.G'nin 14.530,87 TL olduğu, Sosyal İş Sendikasına yazılan müzekkere cevabında 2019 Şubat ayı için aylık net 12.500,00 TL (brüt 17.484,72 TL) ücret bildirildiği, kök raporda emsal çalışan ortalaması alınarak ücretin aylık çıplak brüt 17.247,27 TL (giydirilmiş brüt 18.690,94 TL) üzerinden hesaplama yapıldığı, Mahkemece asgari ücret oranlamasına göre hesaplama yapılan bilirkişi ek raporunda aylık brüt çıplak 14.112,13 TL (giydirilmiş 15.447,24 TL) ücrete itibar edilerek karar verildiği, davalı işveren tarafından davacıya emsal olabilecek başkaca çalışan isim ve ücret bilgisi de verilmediği, özellikle emsal çalışanların ikisinin davalı işyerindeki kıdeminin davacı ile yakın olması ve emsal ücret araştırması birlikte değerlendirildiğinde Mahkemece kök rapora itibar edilerek hüküm kurulması gerekirken asgari ücret oranlamasına göre alınan ek rapora göre hüküm kurmasının hatalı olduğu, davacının istinaf başvurusunun yerinde olduğu gerekçesiyle istinaf başvurusunun kabulü ile İlk Derece Mahkemesi kararının ortadan kaldırılarak esas hakkında yeniden hüküm kurulmak suretiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili temyiz dilekçesinde;

1. Davacı tanık anlatımlarının tamamen davacı beyanları ya da davacıdan duyduklarını anlatan beyanlarına dayandığını, davacının işe iade davasını kazandıktan sonra işe davet edildiğini ve kendisi ile yeni çalışma şartları üstüne bütün öğleden önce müzakerelerde bulunulduğunu, karşılıklı mutabakata varıldığını,

2. Davacının mevcut işinden istifa ederek ayrıldığı iddiasının kurguya dayalı olduğunu, iki gün sonunda işyerini terk ederek o işyerine yeniden girişinin yapıldığını,

3. Davacının dayanak olarak gösterdiği uzunca bir alanda başka kimsenin olmadığı fotoğraf iddiasının samimiyetsiz olduğunu, davacının ekibinin yaptığı işin

satış ve müşteri desteği olması nedeniyle zaten ekibin gün içerisinde ofiste olmasının beklenemeyeceğini,

4. Davacının işe davet yazısında ücret tutarı belirtilmemiş ise de davacının işe geldiği gün yapılan görüşmeler neticesinde belirlendiğini, sözleşmede ücretin, çalışma saatlerinin yazıldığını,

5. Sözleşme ve eki diğer belgeleri 10.40'ta imzalamaya başlamışken sözleşme eki olan 11.04'te imzalanan evrak olduğunu, ilk sözleşme imzalandıktan sonra dahi diğer imzanın atılmasının 24 dakika sürdüğünü,

6. Davacıdan istenen evrakların tüm çalışanlar için gönderilen matbu bir liste olduğunu, gereksiz ya da kötüniyetle istenen hiçbir belge bulunmadığını,

7. Davacının iş sözleşmesinde olan ya da olmayan uygulamaların hiçbiri ile ilgili yeniden bilgilendirme yapılmadığını, yıllık prim uygulaması hedeflerinin taraflarca mutabık kalınarak belirlenmesi ile ortaya çıkan bir uygulama olduğunu,

8. Davacıya görev verilmediği iddiasının doğru olmadığını, yeni gelen ürünler için davacının eğitim alması gerektiğini, bu durumun yönetici tarafından kendisine belirtildiğini,

9. Davacıya 2. günün sonunda insan kaynakları çalışanı müvekkili ile çalışmak istemediklerini söylediğine dair delil olmadığını ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, işe iade davası sonunda işçinin başvurusunda samimi, işverenin işe davetinde ciddi olup olmadığı ve buna bağlı olarak işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süreye ait ücret, ihbar ve kıdem tazminatlarına hak kazanılıp kazanılmadığına ilişkindir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 21/5 hükmüne göre işçi, kesinleşen mahkeme kararının kendisine tebliğinden itibaren 10 iş günü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmalıdır. Aksi hâlde işverence yapılan fesih geçerli bir feshin sonuçlarını doğurur. Aynı maddenin 1. fıkrasına göre de işveren işe iade için başvuran işçiyi 1 ay içinde işe başlatmak zorundadır.

İşçinin 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. Başka bir anlatımla, işçinin süresi içinde işe iade yönünde başvurusunun ardından, işverenin daveti üzerine işe başlamamış olması hâlinde, işçinin gerçek amacının işe başlamak olmadığı kabul edilmelidir. Bu durumda işverence yapılan fesih, 4857 sayılı Kanun'un 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 ödenmesi gerekir.

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

Somut uyuşmazlıkta; davacı davalı işyerinde 15.04.2013-12.08.2016 tarihleri arasında ürün geliştirme uzmanı olarak çalışmış, iş sözleşmesinin feshedilmesi üzerine açtığı işe iade davasının kesinleşmesinin ardından 16.01.2019 tarihinde işe iade başvurusunda bulunmuştur. Davalı işverence 31.01.2019 tarihli ihtarname ile davacının fesih tarihindeki görev, ünvan ve güncellenmiş ücreti üzerinden 07.02.2019 tarihinde işe başlaması istenmiştir.

Davacının 07.02.2019 tarihinde işyerine gittiği; saat 10.40'ta rekabet yasağı sözleşmesinin, 11.04'te iş sözleşmesinin, akabinde telif hakları sözleşmesi, eğitim ve gelişim anlaşması ile güvenlik politikası belgelerinin imzalandığı ve en son imza saatinin 11.33 olduğu görülmüştür. Davet yazısında ücret ve çalışma koşullarına ilişkin bilgi verilmemiş olmakla birlikte 07.02.2019 tarihinde karşılıklı müzakereler sonucu iş sözleşmesi ve ekleri imzalanmış; davacının ücret seviyesi, pozisyonu, çalışma saatleri, yan hakları ve alacağı eğitim belirlenmiştir.

Yargılama sırasında dinlenen ve insan kaynakları müdürü olan davalı tanığı D.Ü. "... Davacının açtığı işe iade davası sonuçlanmıştı, bize başvurdu, davacıyı işe almayı kararlaştırdık, yeni işe başlayan kişiye ne yapılıyorsa aynı hazırlıkları yaptık, bilgisayarını, yemek kartını verdik, davacı işyerindeki giriş çıkış sistemine tanıtıldı, daha önce hangi işi yapıyorsa aynı işi yapacaktı ..., davacının arkadaşları durumu sordu, biz de kendisinin işe alındığını yeniden işe başladığını söyledik, davacı eski arkadaşlarıyla sohbet etti, kendisine işle ilgili dökümanları verdik, ertesi gün tekrar davacının yanına gittik durumunu sorduk, işinin nasıl gittiğini söyledik, bir ihtiyacı olup olmadığını sorduk, kendisi bir ihtiyacı olmadığını söyledi, araya haftasonu girdi, p.tesi günü davacı işe gelmedi, davacı arandı, bir bilgi alamadık, 2. günde aynı şekilde oldu, ancak davacı işe gelmedi, buna ilişkin tutanaklar tutuldu, daha sonra hakkında işlem yapıldı. ..." şeklinde, davacının yöneticisi olarak çalışan davalı tanığı O.Ö. de beyanında "... Davacı işe iade davasını kazandıktan sonra tekrar şirkete gelmek istediği söylendi, ben davacının birimimin amiriyim, bana işe almak istiyor musun diye sorulduğunda kendisini işe almak istediğimi söyledim, insan kaynakları

süreci başlattı davacının geleceği gün benim toplantılarım vardı, ben öğleden sonra 15.00'te işe geldim, davacıyı gördüm yanına gidip elini sıktım, işlerimiz yoğun dedim, ürünümüzün yeni bir versiyonu var bu konuda eğitim alman gerekir, burdan başlamasını istediğim, sonra ben kendi işime devam ettim, ertesi gün ben kendi işlerimle ilgilendim davacının beni aramış olduğunu telefonumda gördüm kendisine dönüş yaptım telefon açılmadı, ben de kendisine mesaj yazdım, Savaş çalışmaya devam yeni durumu hedefleri görüşürüz içerikli bir mesajdı, araya hafta sonu girdi, sonraki hafta ilk iki gün gelmedi haber de vermedi, sonra şirkette tutanak tutuldu, süreç işletildi. ..." şeklinde beyanda bulunmuştur.

Tanık beyanları ve tüm dosya kapsamına göre davacının işe iade sonrasında davalı işverence yapılan işe davetin ciddi olduğu ve davacının usulünce işe başlatıldığı anlaşıldığından 12.08.2016 tarihli fesih geçersiz hâle gelmiştir. Bu durumda işe başlatılan işçinin işe başlatmama tazminatı talep etmesinin yasal dayanağı bulunmamaktadır. Kıdem ve ihbar tazminatı talepleri yönünden ise davacının iş sözleşmesi 07.02.2019 tarihi itibarıyla devam etmekte olduğundan bu tarihten sonraki fesih olgusu değerlendirilerek sonuca gidilmesi gerekirken hatalı değerlendirme ile yazılı şekilde karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

Temyiz olunan, Bölge Adliye Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Davalı yararına takdir edilen 40.000,00 TL duruşma vekâlet ücretinin davacı tarafa yükletilmesine,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

Dosyanın kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

14.04.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.