

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İŞK/18-21
6356 S. STK/25

SAKARYA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
12.HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/1222
Karar No. 2026/1592
Tarihi: 26.06.2026

- İŞÇİNİN DAVRANIŞLARINDAN KAYNAKLANAN FESİH
- SAVUNMA ALINMAMIŞ OLMASININ FESHİ GEÇERSİZ KILACAĞI
- EMEKLİLİK SONRASI ÇALIŞMANIN YENİ BİR İŞ SÖZLEŞMESİ İLE ÇALIŞMA OLARAK KABUL EDİLECEĞİ
- BOŞTA GEÇEN SÜRE ÜCRETİNİN HESABI

ÖZETİ somut olay değerlendirildiğinde, dosya kapsamına göre, davalı işverenin, davacı işçinin iş sözleşmesini davranışlarından kaynaklanan nedenlerle feshettiği, işveren tarafından fesih gerekçesinin performans yetersizliği, yani işçinin tavır ve davranışı olarak gösterildiği, ancak işverenin, davacı işçinin, iş akdinin feshi gerekçesi olarak ileri sürdüğü hususlara ilişkin olarak savunmasını almadığı anlaşılmaktadır. Davalı işverenin, fesih nedenine göre yasadan kaynaklanan işçinin savunmasının alınması ile ilgili şekli zorunluluğu yerine getirmemesi karşısında, davalı işverence yapılan feshin şeklen geçersiz olduğu, davalı işverenin, fesih nedenine göre yasadan kaynaklanan işçinin savunmasının alınması ile ilgili şekli zorunluluğu yerine getirmemesi karşısında, ilk derece mahkemesi tarafından davalı tanıklarının dinlenmesinin ve tanık delilinin toplanmasının feshin şekli geçersizliğini ortadan kaldıramayacağından davaya bir katkı sağlamayacağı, ilk derece

mahkemesince, fesih nedeni karşısında davalı tarafın tanıklarının dinlenmemesinde usûle aykırı bir yön bulunmadığı anlaşılmakla ilk derece mahkemesince davacının işe iadesine karar verilmesinde bir isabetsizlik bulunmamaktadır. Açıklanan nedenlerle davalı vekilinin istinaf nedenleri yerinde görülmemiştir. Sakarya Bölge Adliye Mahkemesi 10 hukuk Dairesi'nin 2026/139 E., 2026/399 K., Sakarya Bölge Adliye Mahkemesi 10 hukuk Dairesi'nin 2026/138 E., 2026/398 K., sayılı ilamları da bu yöndedir.

davacının, davalı işyerindeki emeklilik öncesi ilk dönem çalışmasının, emeklilik nedeniyle taraflar arasında sağlanan mutabakat sonucu fesih iradesi ortaya konulmak ve kıdem tazminatı ödenmek suretiyle tasfiye edilerek taraflar arasındaki iş ilişkisinin sona erdirildiği, davacı tarafça çalışmanın kesintisiz olduğu iddia edilmiş ise de fesih iradesinin bozucu yenilik doğran özelliği ve taraflar arasında iş ilişkisinin sona erdirildiğine ilişkin karşılıklı anlaşma ile önceki dönemin tasfiye edilmesi, yeni bir iş ilişkisi kurulması ve davacı tarafın da irade fesadı ile ilgili bir durumu ispat edememesi nedeniyle yeni sözleşmenin geçerliliğini koruması karşısında, davacı tarafın iddiasına itibar edilemeyeceği, taraflar arasında yeni bir iş sözleşmesi ile yeni bir çalışma döneminin başladığı, dolayısıyla davacının ücretinin yeni iş sözleşmesi ile yeniden belirlenebileceği, tarafların iradelerinin, önceki sözleşmede kararlaştırılan ücret miktardan daha düşük bir ücretin belirlenmesi konusunda uyduğu, davacı tarafın bu konuda iradesinin fesada uğratıldığını ispat edemediği, bu durum karşısında yeni iş sözleşmesi ile tarafların ortak iradesi ile belirlenen ücretin taraflar için bağlayıcı olduğu, açıklanan nedenlerle, davacı tarafın emeklilik sonrası çalışmaya ilişkin talep dilekçesi, gerek taraflar arasında düzenlenen protokol hükümleri, gerek ibranameler gerekse emeklilik sonrası dönem için taraflar arasında akdedilen yeni iş sözleşmesi birlikte değerlendirildiğinde, davacının ücretinin emeklilik sonrası yeni iş ilişkisinin kurulduğu dönem için

yapılan yeni iş sözleşmesi hükümleri dikkate alınarak belirlenmesinde bir isabetsizlik bulunmamaktadır. Açıklanan nedenlerle davacı vekilinin bu yöne ilişkin istinaf nedenleri yerinde görülmemiştir.

TARAFLARIN İDDİA VE SAVUNMASININ ÖZETİ:

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; davacının davalı işyerinde kesintisiz olarak çalıştığını, iş akdinin, davalı işveren tarafından performans yetersizliği nedeniyle feshedildiğini, fesih nedeni olarak ileri sürülen hususların fiili durum ile bağdaşmadığını, feshin öncelikle şeklen geçersiz olduğunu, fesih yazısında fesih nedeninin açık ve kesin şekilde belirtilmediğini, ayrıca davacının savunmasının da alınmadığını, bu nedenle feshin şeklen geçersiz olduğunu, diğer yandan fesih nedeni olarak ileri sürülen hususların da doğru olmadığını, davacıya, emeklilik sonrası çalışabilmesi için işveren tarafından müvekkilinin ücretinin düşürüleceğinin ancak bu şekilde çalışmaya devam edebileceğinin aksi halde işten çıkartılacağına bildirildiğini, davacının işten ayrılmak istememesi nedeni ile işveren tarafından getirilen tüm belgeleri okumadan imzaladığını, işveren tarafından tek taraflı belirlenen ücret ile fesih tarihine kadar çalıştığını, ancak emekli olmasına rağmen çalışmaya devam eden beyaz yakalı çalışanların emekli olduktan sonra ücretlerinde herhangi bir indirim yapılmadığını, bu haliyle işverenin eşit davranma borcuna aykırı hareket ettiğini, davacının emeklilik sonrası dönem bakımından ücretinin düşürülmesine muvafakat etmediğini, bu nedenle ücret belirlenirken tis gereğince uygulanması gereken zamlar da dikkate alınarak emsal güncel ücretin dava tarihindeki karşılığının hesaplamaya esas alınması gerektiğini belirterek işverence yapılan feshin geçersizliği ile müvekkilinin işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; davacının iş akdinin kıdem ve ihbar tazminatı ödenerek geçerli nedenle feshedildiğini, feshin usul ve yasaya uygun olduğunu, performans değerlendirmesi sonucunda, davacının performansında azalma olduğunun tespit edildiğini, benzer işi gören çalışma arkadaşlarından daha az verimli çalıştığını, sahip olduğu niteliklere göre beklenenden daha düşük performansa sahip olduğu ve son dönemde işe yoğunlaşmasının giderek azaldığının tespit edildiğini, davacının bu konuda bölüm yetkilileri tarafından defalarca kez sözlü olarak uyarılmasına rağmen işyerindeki performansının giderek azaldığının tespit edildiğini, davacının durumunda bir değişiklik olmadığını, bu nedenle davacının iş akdinin geçerli nedenle feshedildiğini, fesih bildirimiminin davacıya yazılı olarak yapıldığını, fesih bildiriminde fesih nedeninin açık ve kesin olarak belirtildiğini, davacıya performans düşüklüğü nedeniyle çeşitli tarihlerde uyarılar yapıldığını gelişim sağlanması için destek verildiğini ancak sonuç alınamadığını, bu nedenle iş sözleşmesinin feshin son çare olması ilkesi gözetilerek feshedildiğini belirterek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ:

İlk derece mahkemesince yapılan yargılama sonucunda, davanın kabulüne karar verildiği anlaşılmıştır.

İSTİNAF BAŞVURUSU:

Davacı vekili istinaf dilekçesinde özetle; İlk derece mahkemesi tarafından hükme esas alınan ücret ve sosyal haklara itiraz ettiklerini, davacıya, emeklilik sonrası çalışabilmesi için işveren tarafından müvekkilinin ücretinin düşürüleceğinin ancak bu şekilde çalışmaya devam edebileceğinin aksi halde işten çıkartılacağına bildirildiğini, davacının işten ayrılmak istememesi nedeni ile işveren tarafından getirilen tüm belgeleri okumadan imzaladığını, işveren tarafından emeklilik sonrası ücretinin önceki ücretine göre % 25 düşürülerek belirlendiğini, emekli olduğu tarihten fesih tarihine kadar düşük ücret ile çalıştırıldığını, davacının emeklilik sonrası dönem bakımından ücretinin düşürülmesine muvafakat etmediğini, bu nedenle ücret belirlenirken önceki ücret ile tıs gereğince uygulanması gereken zamlar da dikkate alınarak emsal güncel ücretin dava tarihindeki karşılığının hesaplamaya esas alınması gerektiğini, davalı işverenin asıl amacının iş sözleşmesini feshetmek olmadığını aksine davacının ücretini düşürerek davacının düşük ücret üzerinden çalışmasını sağlamak olduğunu, yine işverenin, emekli olmasına rağmen çalışmaya devam eden bir kısım çalışanların emekli olduğu tarihten sonra ücretlerinde herhangi bir indirimle gidilmediğini, bu haliyle davalı işverenin eşit işlem borcuna aykırı davrandığını, İşverenin tüm çalışanlar bakımından değil sadece yasal emeklilik hakkını kullanan çalışanlar bakımından ücretlerin düşürülmesine ilişkin uygulamasının haksız ve hukuka aykırı olduğunu, İş yerinde toplu iş sözleşmesi uygulandığını sendika ile işveren arasında ücretlerin düşürülmesi yönünde herhangi bir karar alınmadığı gibi bu konuda toplu iş sözleşmesinde bir hükmün de bulunmadığını dolayısıyla bilirkişi hesap raporundaki diğer seçeneğin dikkate alınması gerektiğini, Bilirkişi raporunda davacının emekli olmadan önceki ücretinin tiz hükümlerine göre artırılarak fesih dönemi için tespit edilen ücretine göre karar verilmesi gerektiğini, Ayrıca davacının kıdem süresi dikkate alınarak işe başlatmama tazminatının 7 ay olarak değil 8 ay olarak belirlenmesi gerektiğini belirterek istinaf talebinde bulunmuştur.

Davalı vekili istinaf dilekçesinde özetle; davacının, defalarca kez uyarılmasına rağmen, kendisinden beklenenden daha düşük bir performans sergilediğini, bu nedenle davacının iş akdinin feshedildiğini, davalı şirket tarafından yapılan feshin usul ve yasaya uygun olduğunu, davacı tarafın ileri sürdüğü iddialar gerçeği yansıtmadığını, davacının, yetkinlik ve eğitim durumuna uygun başka bir bölümde çalışma durumunun değerlendirildiğini fakat hem kendisine uygun pozisyon bulunamadığını hem de iş yerinde çalışanları farklı pozisyonlarda çalıştırmanın çözüme katkı sağlamadığının davalı tarafça tespit edildiğini, davacının işe iade isteminde bulunmasında samimi olmadığını, davacının işe iade davası açabilmek için tüm şartları sağlamadığını, davacının iş akdinin fesih nedenleri dikkate

alındığında davacının işe iade davası açamayacağını, davacının iş akdinin haksız ve geçersiz olarak sonlandırıldığına ilişkin iddialarının doğru olmadığını, mahkemeye sunulmuş belgeler ve tanık beyanları bu hususu kanıtlayabilecek durumda iken mahkemece tanıklarının dinlenilmediğini, davanın kötü niyetli olarak açıldığını, ilk derece mahkemesince davanın reddine karar verilmesi gerekirken davanın kabulüne karar verilmesinin hatalı olduğu belirterek istinaf talebinde bulunmuştur.

GEREKÇE:

İşbu dava işe iade istemine ilişkindir.

HMK'nın 355. maddesi uyarınca istinaf sebepleriyle sınırlı olarak ve resen kamu düzeni yönünden yapılan inceleme sonucunda;

İlk derece mahkemesince yapılan yargılama sonucunda, davanın kabulüne karar verildiği, karara karşı taraf vekilleri tarafından süresi içerisinde istinaf kanun yoluna başvurulması üzerine, dosyanın istinaf kanun yolu incelemesi yapılmak üzere Dairemize gönderilerek, Dairemizin yukarıda belirtilen esasına kaydedildiği anlaşılmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi kapsamında davacının iş güvencesi hükümlerinden yararlanıp yararlanmayacağı hususunda yapılan değerlendirmede, hizmet süresinin 6 aydan fazla olduğu, davalı işyerinin 30'dan fazla işçi çalıştırdığı, taraflar arasındaki sözleşmenin belirsiz süreli olduğu, davacının işin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili yardımcısı ya da işyerinde işin bütününe sevk ve idare eden işçi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekili konumunda bulunmadığı, iş akdinin fesih tarihinden itibaren 1 aylık hak düşürücü süre içerisinde arabulucuya müracaat edildiği ve arabuluculuk son tutanağının düzenlenmesinden sonra 2 haftalık süre içerisinde işbu davanın açıldığı, bu durum karşısında işe iade davasının ön koşulları yönünden bir eksikliğin bulunmadığı dosya kapsamından anlaşılmıştır.

Taraflar arasında iş sözleşmesinin feshinin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı uyuşmazlık konusu olup, normatif dayanak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. ve devamı maddeleridir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesine göre otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/2. maddesine ve yerleşik Yargıtay içtihatlarına göre, feshin haklı ya da geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene ait olup; işveren, ispat yükümlülüğünü yerine getirirken öncelikle feshin biçimsel koşullarına uyduğunu, daha sonra içerik yönünden fesih nedenlerinin haklı veya geçerli olduğunu kanıtlamak zorundadır.

Yetersizlikten kaynaklanan nedenler; işçinin ortalama benzer işi görenlere göre daha az verimli çalışması, gösterdiği niteliklerden beklenenden daha düşük

performansa sahip olması gibi işyerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen sebeplerdir. İşçinin performans ve verimlilik sonuçlarının geçerli bir nedene dayanak olabilmesi için objektif ölçütlerin belirlenmesi zorunludur. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesinin ikinci fıkrasına göre, belirsiz süreli iş sözleşmesi, işçinin davranışı veya yetersizliği ile ilgili bir nedenle feshedilmeden önce hakkındaki iddialara karşı işçiye savunma fırsatı verilmelidir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesine göre, hakkındaki iddialara karşı savunması alınmadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışına veya verimi ile ilgili nedenlere bağlı olarak feshedilemez. Bu hükümle, işçinin savunmasının alınması, işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle iş sözleşmesinin feshi için bir şart olarak öngörölmüş ve salt işçinin savunmasının alınmamasının tek başına, feshin geçersizliği sonucunu doğuracağı ifade edilmiştir.

Dosya kapsamına göre, davalı işverenin, davacı işçinin iş sözleşmesini davranışlarından kaynaklanan geçerli nedene dayanarak feshettiği, işveren tarafından fesih gerekçesinin performans yetersizliği, yani işçinin tavır ve davranışı olarak gösterildiği, bu durum karşısında davalı işverenin, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesi gereğince feshin şekil şartlarından olan davacının savunmasını alması gerektiği dosyada, işveren tarafından, davacıdan, fesih bildiriminde belirtilen fesih nedenine ilişkin olarak savunma talep edildiğine, davacının savunmasının alındığına ya da davacının savunma yapmaktan imtina ettiğine dair bir bilgi ve belgeye rastlanmadığı gibi davalı tarafça, davacıdan savunma alınması ile ilgili yukarıda belirtilen hususlara ilişkin bir savunmanın da ileri sürölmediği, ayrıca davacı tarafın ise dava dilekçesinde savunma alınmadığına ilişkin beyanda bulunduğı anlaşılmaktadır.

Açıklanan bilgiler çerçevesinde somut olay değerlendirildiğinde, dosya kapsamına göre, davalı işverenin, davacı işçinin iş sözleşmesini davranışlarından kaynaklanan nedenlerle feshettiği, işveren tarafından fesih gerekçesinin performans yetersizliği, yani işçinin tavır ve davranışı olarak gösterildiği, ancak işverenin, davacı işçinin, iş akdinin feshi gerekçesi olarak ileri sürölğü hususlara ilişkin olarak savunmasını almadığı anlaşılmaktadır. Davalı işverenin, fesih nedenine göre yasadın kaynaklanan işçinin savunmasının alınması ile ilgili şekli zorunluluğı yerine getirmemesi karşısında, davalı işverence yapılan feshin şeklen geçersiz olduğı, davalı işverenin, fesih nedenine göre yasadın kaynaklanan işçinin savunmasının alınması ile ilgili şekli zorunluluğı yerine getirmemesi karşısında, ilk derece mahkemesi tarafından davalı tanıklarının dinlenmesinin ve tanık delilinin toplanmasının feshin şekli geçersizliğini ortadan kaldıramayacağından davaya bir katkı sağlamayacağı, ilk derece mahkemesince, fesih nedeni karşısında davalı tarafın tanıklarının dinlenmemesinde usölle aykırı bir yön bulunmadığı anlaşılmakla ilk derece mahkemesince davacının işe iadesine karar verilmesinde bir isabetsizlik bulunmamaktadır. Açıklanan nedenlerle davalı vekilinin istinaf nedenleri yerinde görülmemiştir. Sakarya Bölge Adliye Mahkemesi 10 hukuk Dairesi'nin 2026/139

E., 2026/399 K., Sakarya Bölge Adliye Mahkemesi 10 hukuk Dairesi'nin 2026/138 E., 2026/398 K., sayılı ilamları da bu yöndedir.

Geçerli nedene ve davranışsal bir eyleme dayanan fesih, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesinde belirtilen şekil şartlarının bulunmaması halinde feshin şeklen geçersiz olacağı ve sırf bu nedenle işe iade kararı verilmesi gerektiği, şeklen geçersiz olan fesih ile ilgili fesih nedeninin esasına ilişkin değerlendirme yapılmasının hukuken mümkün bulunmadığı yerleşik Yargıtay uygulamaları ile sabittir. Somut olay bu çerçevede değerlendirildiğinde, ilk derece mahkemesi tarafından, öncelikle feshin şekil şartlarının gerçekleşip gerçekleşmediği, dolayısıyla feshin şeklen geçersiz olup olmadığı belirlenerek, usulün esastan önce değerlendirilmesi gerektiği, feshin şekil şartları yönünden bir eksikliğinin bulunmaması halinde ise esas yönünden değerlendirme yapılması gerekirken bu hususa riayet edilmeyerek hataya düşüldüğü, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesi gereğince, feshin geçerliliğinin şekil şartı olan savunma alınmamasından dolayı şeklen geçersiz olan fesih nedeniyle işe iadeye karar verilmesi gerekirken, kanunun bu konudaki emredici hükmü dikkate alınmaksızın bâriz hataya düşülerek ve kamu düzenine aykırı davranışlar feshin nedeni ile ilgili olarak esasa ilişkin değerlendirme yapılarak gerekçe yazıldığı, belirtilen nedenlerle, ilk derece mahkemesinin gerekçesinin hatalı olduğu anlaşılmakla taraf vekillerinin istinaf taleplerinin kamu düzeni yönünden ayrı ayrı kabul edilerek, ilk derece mahkemesi kararı kaldırılarak Dairemizce davanın esası hakkında yeniden karar verilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır.

Taraflar arasında bir başka uyumsuzluk konusu ise işe iadenin mali sonuçlarının belirlenmesinde hesaplamaya esas alınan ücrete ilişkindir.

Davalı tarafın, işe iadenin mali sonuçlarının belirlenmesinde hesaplamaya esas alınan ücrete, sosyal haklara ve hesaplama yöntemine ilişkin istinaf nedeni ileri sürmediği, davacı tarafın ise sadece hesaplamaya esas alınan ücrete ilişkin istinaf talebinin bulunduğu, sosyal haklara ve hesaplama yöntemine ilişkin istinaf nedeni ileri sürmediği anlaşılmıştır.

Davacı vekili dava dilekçesinde; davacıya, emeklilik sonrası çalışabilmesi için işveren tarafından müvekkilinin ücretinin düşürüleceğinin ancak bu şekilde çalışmaya devam edebileceğinin aksi halde işten çıkartılacağı bildirildiğini, davacının işten ayrılmak istememesi nedeni ile işveren tarafından getirilen tüm belgeleri okumadan imzaladığını, işveren tarafından tek taraflı belirlenen ücret ile fesih tarihine kadar çalıştığını, ancak emekli olmasına rağmen çalışmaya devam eden beyaz yakalı çalışanların emekli olduktan sonra ücretlerinde herhangi bir indirim yapılmadığını, bu haliyle işverenin eşit işlem borcuna aykırı hareket ettiğini, davacının emeklilik sonrası dönem bakımından ücretinin düşürülmesine muvafakat etmediğini, bu nedenle ücret belirlenirken TİS gereğince uygulanması gereken zamlar da dikkate alınarak emsal güncel ücretin dava tarihindeki karşılığının hesaplamaya esas alınması gerektiğini beyan ettiği anlaşılmıştır.

Dosya kapsamına göre, davacının, işverene sunduğu dilekçe ile emekli olmaya hak kazandığını ancak emekli olarak işyerinde çalışmaya devam etmek istediğini belirterek talepte bulunduğu, davacı işçinin talebi üzerine davacı ile davalı işveren arasında protokol düzenlendiği, bu protokole göre, iş sözleşmesinin, ilgili kanunun yürürlüğe girmesi ile davacının emekliliğe hak kazanması neticesinde sona erdirileceğinin, davacının emeklilik nedeniyle işten çıkışının yapılacağı ve davacının yeni bir iş sözleşmesi ile yeniden işe girişinin yapılacağı, yine protokolde, davacının tüm hizmet süresi üzerinden hak ettiği kıdem tazminatının hesaplanarak davacıya ödenmesinin kararlaştırıldığı, bu protokol çerçevesinde taraflar arasındaki iş ilişkisinin tüm sonuçları ile tasfiye edildiği ve emeklilik sonrası dönem yönünden yeni bir iş ilişkisi kurulacağı konusunda tarafların mutabık kaldıkları, bu mutabakat çerçevesinde de taraflar arasında emeklilik sonrası dönemde yeni bir iş sözleşmesi yapıldığı, Sosyal Güvenlik Kurumu yazısına göre, davacının yasal koşulları taşıması nedeniyle emekliliğe hak kazandığı, bu haliyle davacının, davalı işyerinde, emekli çalışan konumunda olduğu anlaşılmaktadır.

Taraflar arasında, emeklilik sonrası dönem yönünden, yeni bir belirsiz süreli iş sözleşmesinin düzenlendiği, işbu sözleşmede işçinin saat ücretinin, önceki sözleşmeye göre daha az belirlendiği, yine sözleşmede ödenekler menfaatler ve haklar yönünden toplu iş sözleşmesi hükümlerinin geçerli olduğunun, yine sözleşmede toplu iş sözleşmesi içerisindeki yan haklardan yararlanılacağına belirtilmediği anlaşılmıştır.

Yukarıda yapılan açıklamalar çerçevesinde değerlendirme yapıldığında, davacının, davalı işyerindeki emeklilik öncesi ilk dönem çalışmasının, emeklilik nedeniyle taraflar arasında sağlanan mutabakat sonucu fesih iradesi ortaya konulmak ve kıdem tazminatı ödenmek suretiyle tasfiye edilerek taraflar arasındaki iş ilişkisinin sona erdirildiği, davacı tarafça çalışmanın kesintisiz olduğu iddia edilmiş ise de fesih iradesinin bozucu yenilik doğran özelliği ve taraflar arasında iş ilişkisinin sona erdirildiğine ilişkin karşılıklı anlaşma ile önceki dönemin tasfiye edilmesi, yeni bir iş ilişkisi kurulması ve davacı tarafın da irade fesadı ile ilgili bir durumu ispat edememesi nedeniyle yeni sözleşmenin geçerliliğini koruması karşısında, davacı tarafın iddiasına itibar edilemeyeceği, taraflar arasında yeni bir iş sözleşmesi ile yeni bir çalışma döneminin başladığı, dolayısıyla davacının ücretinin yeni iş sözleşmesi ile yeniden belirlenebileceği, tarafların iradelerinin, önceki sözleşmede kararlaştırılan ücret miktardan daha düşük bir ücretin belirlenmesi konusunda uyduğu, davacı tarafın bu konuda iradesinin fesada uğratıldığını ispat edemediği, bu durum karşısında yeni iş sözleşmesi ile tarafların ortak iradesi ile belirlenen ücretin taraflar için bağlayıcı olduğu, açıklanan nedenlerle, davacı tarafın emeklilik sonrası çalışmaya ilişkin talep dilekçesi, gerek taraflar arasında düzenlenen protokol hükümleri, gerek ibranameler gerekse emeklilik sonrası dönem için taraflar arasında akdedilen yeni iş sözleşmesi birlikte değerlendirildiğinde, davacının ücretinin emeklilik sonrası yeni iş ilişkisinin kurulduğu dönem için

yapılan yeni iş sözleşmesi hükümleri dikkate alınarak belirlenmesinde bir isabetsizlik bulunmamaktadır. Açıklanan nedenlerle davacı vekilinin bu yöne ilişkin istinaf nedenleri yerinde görülmemiştir.

Öte yandan davacı tarafça, davacının işe başlatmama tazminatı miktarının hatalı olarak tespit edildiği ileri sürülmüştür.

Davalı tarafın işe başlatmama tazminatının süresine ilişkin istinafının bulunmadığı, davacı tarafın ise ilk derece mahkemesince işe başlatmama tazminatının yedi ay olarak belirlenmesinin hatalı olduğunu, işe başlatmama tazminatının sekiz ay olarak belirlenmesi gerektiğini istinaf nedeni olarak ileri sürdüğü anlaşılmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesi uyarınca, mahkemeye feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işçinin başvurusu üzerine işveren tarafından bir ay içinde işe başlatılmaz ise, işçiye ödenmek üzere en az 4, en çok 8 aylık ücreti tutarında tazminatın belirlenmesi gerekir. İş güvencesi niteliğindeki bu tazminat işçinin kıdemi, fesih sebebi gibi olgular dikkate alınarak belirlenmelidir. Maddenin alt ve üst sınırları aşamaz. Üst sınırın aşılmasının tek istisnası 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 31. maddesindeki sendikal nedenle yapılan feshilerdir. Bu maddede sendikal neden halinde işe başlatmama tazminatının işçinin en az bir yıllık ücreti tutarında belirleneceği açıklanmıştır. Yerleşik Yargıtay uygulamasına göre, yıllık ücretli izinle ilgili 4857 sayılı İş Kanunu'nun 53. maddesindeki kıdem sürelerini dikkate alarak; 6 ay ile 5 yıl arasında kıdemi olan işçi için 4, 5 yıl ile 15 yıl arasında kıdemi olan işçi için 5, 15 yıldan fazla kıdemi olan işçi için 6 aylık ücreti tutarında işe başlatmama tazminatının belirlenmesi gerektiği, ayrıca fesih sebebine göre bu miktarlarda azami sınırın 8 aya kadar çıktığı, Yargıtay'ın bu konudaki istikrarlı uygulamasını devam ettirdiği bilinmektedir.

Yukarıda yapılan açıklamalar dikkate alındığında, işe başlatmama tazminatının miktarının, işçinin kıdemine ve fesih nedenine göre belirlenmesi gerektiği, bu kapsamda somut uyuşmazlık değerlendirildiğinde, yerleşik uygulama gereğince davacının kıdem süresi dikkate alındığında, işe başlatmama tazminatının 6 ay olarak belirlenmesi gerektiği, ayrıca fesih nedeni dikkate alındığında 6 aydan uzaklaşmayı gerektiren bir durumun bulunmadığı, bu durum karşısında ilk derece mahkemesince, davacı işçinin kıdemi ve fesih nedeni dikkate alındığında davacının işe başlatmama tazminatının 6 aylık ücreti tutarında belirlenmesi gerekirken yerleşik uygulamanın aksine ve gerekçesiz bir şekilde 7 aylık ücreti tutarında belirlenmesinin hatalı olduğu, ancak davalı tarafın bu yöne ilişkin istinafı bulunmasından davacı lehine usulî kazanılmış hakkın oluştuğu, bu nedenle bu yöne ilişkin ilk derece mahkemesi kararının korunması gerektiği anlaşılmakla karar kaldırılmamış ancak eleştirilmekle yetinilmiştir.

Kabule göre de, ilk derece mahkemesince, davacının boşa geçen süre ücretinin hesaplanmasında bir kısım sosyal haklar dikkate alınarak kıstelyevm usulü hesaplamanın yapıldığı bilrkişi ek raporunun ikinci alternatif hesaplamasına itibar

edilerek karar verilmiş ise de, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 29.12.2025 tarih ve 2025/8962 E., 2025/10456 K., sayılı ilamında; "... 4857 sayılı İş Kanunu'nun "Geçersiz Feshin Sonuçları" başlıklı 21. maddesinin 3. fıkrasında yer alan "Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir." şeklindeki düzenlemede geçen "doğmuş bulunan" ibaresine belirleyici önem atfedilmesi gerekmektedir. Bu itibarla 4 aylık boşta geçen süre içinde muaccel olmayan para veya para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerin boşta geçen süre ücretine dâhil edilemeyeceği; buna karşılık muacceliyet tarihi bu süreye denk düşen para veya para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerin dava tarihindeki ücret esas alınarak boşta geçen süre ücretinin hesabında dikkate alınması gerektiği..."nin belirtildiği, bu durum karşısında boşta geçen süre ücreti alacağının hesaplanmasında kıstelyevm usulü hesaplama yapılamayacağı, 4 aylık boşta geçen süreye denk gelen para veya para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerin hesaplamada dikkate alınması gerektiği anlaşılmakla ilk derece mahkemesi kararının bu yönüyle de hatalı olduğu, ancak taraf vekilleri tarafından bu yöne ilişkin istinaf nedeni ileri sürülmediğinden ve tespit edilen husus kamu düzenine ilişkin olmadığından bu durum kararın kaldırılması nedeni yapılmayarak eleştirilmekle yetinilmiştir.

HMK'nın 355. maddesi uyarınca istinaf sebepleriyle sınırlı olarak ve resen kamu düzeni yönünden yapılan inceleme sonucu, ilk derece mahkemesinin davanın kabulüne ilişkin gerekçesinin hatalı olduğu anlaşılmakla, kamu düzeni yönünden taraf vekillerinin istinaf başvurularının ayrı ayrı kabulü ile 6100 sayılı HMK'nın 353/1-b.2 maddesi gereğince ilk derece mahkemesi kararının kaldırılarak yeniden davanın esası hakkında karar verilmesi gerektiği kanaatine varılarak aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur

HÜKÜM: Yukarıda açıklanan nedenlerle,

I- Taraf vekillerinin istinaf başvurularının ayrı ayrı **KABULÜ İLE**, 6100 sayılı HMK'nın 353/1-b.2. maddesi gereğince, **İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ KALDIRILMASINA**,

1-Davanın **KABULÜ İle**;

2-İşverence yapılan feshin **GEÇERSİZLİĞİNE**, davacının **İŞE İADESİNE**,

3-Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi ve fesih nedeni gözönüne alınarak 7 aylık ücreti tutarında brüt 497.228,50 TL olarak **BELİRLENMESİNE**,

4-Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içerisinde başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için en çok 4 aya kadar ücret ve diğer hakları olarak brüt 447.941,77 TL'nin davalıdan alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin **TESPİTİNE**,

5-Davacının işe başlatılması halinde işveren tarafından ödenen kıdem ve ihbar tazminatı var ise yapılan ödemelerin ödenecek olan boşta geçen süre ücreti alacağından mahsubuna,

6-Alınması gereken 732,00 TL karar ilam harcından davacı tarafından peşin harç olarak yatırılan 615,40 TL harcın mahsubu ile bakiye 116,60 TL harcın davalıdan tahsili ile hazineye gelir kaydına,

7-Davacı tarafından ilk derece yargılamasında yatırılan 615,40 TL başvurma harcı ve 615,40 peşin harç olmak üzere toplam 1.230,80 TL harcın davalıdan tahsili ile davacıya ödenmesine,

8-Davacı tarafından ilk derece yargılamasında yapılan toplam 5.287,50 TL yargılama giderinin davalıdan tahsili ile davacıya ödenmesine,

9-Davalı tarafından ilk derece yargılamasında yapılan yargılama gideri bulunmadığından bu hususta karar verilmesine yer olmadığına,

10-Davacı kendisini vekil ile temsil ettirdiğinden Dairemiz karar tarihinde yürürlükte bulunan A.A.Ü.T. gereğince 45.000,00 TL vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya ödenmesine,

11-7036 sayılı Yasa'nın 3. maddesi gereğince Arabuluculuk faaliyeti sırasında Adalet Bakanlığı bütçesinden ödenen zorunlu giderin davalı taraftan tahsili ile Hazine'ye gelir kaydına, ilk derece mahkemesince bu konuda harç tahsil müzekkeresi yazılmasına,

12-Taraflarca yatırılan istinaf karar harçlarının talep halinde kendilerine iadesine,

13-Davacı tarafından yatırılan istinaf başvurma harcı olan 2.002,00 TL ile istinaf aşamasında yapılan 675,00 TL istinaf gideri olmak üzere toplam 2.677,00 TL yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya ödenmesine,

14-Davalı tarafca istinaf aşamasında yapılan 2.002,00 TL başvurma harcının davacıdan alınarak davalıya ödenmesine,

15-Davalı tarafından istinaf aşamasında yapılan yargılama gideri bulunmadığından bu hususta karar verilmesine yer olmadığına,

16-Kullanılmayan gider avanslarının talep halinde ilgililere iadesine,

17-HMK' nın 359. maddesinin 3. fıkrası gereğince kararın tebliği ile HMK'nın 302. maddesinin 5. fıkrası gereğince harç tahsil/ iade müzekkeresi yazılması işlemlerinin ilk derece mahkemesi tarafından yapılmasına,

18-İstinaf aşaması duruşmasız yapıldığından vekalet ücreti taktirine yer olmadığına,

Dair, dosya üzerinden yapılan inceleme sonucunda 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8/a maddesi ile 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 11. maddesi ile değişik 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/3. maddesi uyarınca mahiyeti itibariyle KESİN olmak üzere 26/06/2026 tarihinde oy birliği ile karar verildi.