# Grev Süresi Kıdeme Sayılır mı?

| MAHKEME | KARAR TARİHİ | SONUÇ |
|---|---|---|
| Yargıtay 9. Hukuk Dairesi | 09.03.2026 | Bozma |

| ESAS NO | KARAR NO | İLGİLİ HÜKÜMLER |
|---|---|---|
| 2026/1161 | 2026/2140 | 6356 s.K. m.67, 1475 s.K. m.14, 4857 s.K. m.21 |

ÖZET

İşe iade sonrası açılan alacak davasında işveren, 2007'deki grev süresinin hizmetten düşülmediğini ileri sürdü. Yargıtay, 6356 s.K. m.67/3 uyarınca kanuni grevde geçen sürenin kıdeme sayılamayacağını, SGK kayıtlarındaki grev bildirimi araştırılmadan karar verilemeyeceğini belirterek bozdu.

**Bu kararın özeti ve değerlendirmesi**
savun.av.tr/kanuni-grev-suresi-kidem-tazminatina-sayilmaz-2026-2140/ →

## Karar metni

Yargıtay Karar Arama sisteminde yayımlandığı hâliyle, değiştirilmeden aktarılmıştır. Taraf adları kaynakta anonimdir.

9. Hukuk Dairesi 2026/1161 E. , 2026/2140 K.

"İçtihat Metni"

MAHKEMESİ : ... Bölge Adliye Mahkemesi 5. Hukuk Dairesi

SAYISI : 2025/2882 E., 2025/2876 K.

İLK DERECE MAHKEMESİ : ... 7. İş Mahkemesi

SAYISI : 2024/560 E., 2025/280 K.

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 haksız ve geçersiz olarak feshedilmesi üzerine açtıkları işe iade davasının kabulüne karar verildiğini, kararın kesinleşmesinin üzerine süresi içinde işe iade başvurusunda bulunduklarını, yapılan başvuru sonrasında davalı işverence işe davet edilmelerine rağmen belirtilen gün ve saatte iş yerinde hazır olan müvekkilinin

son işinde ve unvanında görevine devam ettirilmeyerek son görev yerinden başka bir şehre görevlendirildiğini, müvekkilinin bu şekilde görevlendirilmesinin davalının işe davetinde samimi olmadığının göstergesi olduğunu, müvekkiline son fesih tarihindeki ücreti üzerinden boşta geçen süre de dâhil edilerek kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık izin ücretinin ödenmesi gerektiğini, ayrıca müvekkiline işe iade sonrası tespit edilen alacakların ödenmediğini ileri sürerek fark kıdem tazminatı, fark ihbar tazminatı, fark yıllık izin ücreti, işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücretinin davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacının en son ... Bölge Müdürlüğü-.. Telekom Müdürlüğü bünyesinde çalıştığını, müvekkilinin işe iade başvurusu kapsamında davacının işe başlamasına karar vermesine, davacıyı işe davet etmiş olmasına ve davacının işe iade sonrası görev tebliğ belgesini tebellüğ etmesine rağmen işe başlamadığını, toplu iş sözleşmesi maddeleri kapsamında davacının eski işyerine daveti mümkün bulunmadığından müvekkili tarafından tamamen iyiniyetli olarak davacıya işe davet ihtarnamesi gönderilerek yine bağlı bulunduğu ... Bölge Müdürlüğü bünyesinde bulunan .. Telekom Müdürlüğündeki ihtiyaca binaen işe iade sonrası görev tebliği yapıldığını, davacının bu göreve başlamayı kabul etmeyerek işe başlamadığını, müvekkilinin davacıya yapmış olduğu işe iade davetinin ilgili toplu iş sözleşmesi hükmünce ve yargı kararları ile içtihatlar ışığında esaslı değişiklik oluşturmadığını, aynı coğrafi bölge sınırlarında olduğunu, davacının işe iade başvurusunda samimi olmayarak nihai hedefinin feshin geçersizliğine bağlı tazminat ve alacakları almak olduğunu savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının daha önceki görev yeri .. ili iken davacıya çalıştırılmak üzere .. ilinde görev yapmasının teklif edildiği, işe iade kararı sonrası farklı ilde iş teklifinin önceki koşullar ile aynı şartlarda işe başlatma daveti olarak kabul edilemeyeceğinden davacıya ödenen tutar aynen mahsup edilerek kıdem tazminatı talebinin kabulü gerektiği, işe iade davasında kesinleşen işe başlatmama ve boşta geçen süre alacaklarına dair taleplerin kabulüne karar verilmesi gerektiği, davacının yıllık ücretli izin hakkının mevcut olduğu ancak ihbar öneline ait ücret ödenmiş yahut ihbar öneli kullandırılmış ise tekrardan ihbar öneli farkına hak kazanılamayacağı 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 işveren tarafından davacıya işe iade kararına konu işyerinin dışında farklı bir ilde görevlendirme teklifinde bulunulduğu, ... Kurumu (SGK) kayıtlarında davacı işçinin başvurusundan sonra davalı işverence yapılmış işe giriş kaydı bulunmadığı, son işyerinin kapandığına dair delil olmadığı, davacının son işyerinde neden çalışamayacağına dair işe iade teklif yazısında bir açıklamaya bulunmadığı, işe davetin samimi olmadığı, 18.10.2024 tarihi itibarıyla feshin gerçekleştiği, bu halde davacının kıdem tazminatına ve diğer alacaklara hak kazandığı, kıdem tazminatı ve yıllık izin ücreti yönünden faiz başlangıcında hata bulunmadığı

ancak Mahkemece boşta geçen süre ücreti ve işe başlatmama tazminatları yönünden faiz başlangıcının hatalı belirlendiği gerekçesiyle İlk Derece Mahkemesi hükmü kaldırılarak yeniden esas hakkında hüküm kurulmak suretiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili temyiz dilekçesinde;

1. Müvekkili Şirketin işe iade başvurusu kapsamında davacının işe başlamasına karar vermesine, davacıyı işe davet etmiş olmasına ve davacının işe iade sonrası görev tebliğ belgesini tebellüğ etmesine rağmen işe başlamadığını,

2. Davacıya ödenen ve mahsubu yapılan ödemelerin ödeme tarihinden itibaren faiz hesabının da yapılarak belirlenen rakamdan asıl ve faiziyle birlikte düşülmesi gerektiğini,

3. Davacının hizmet süresinin hatalı hesaplandığını, davacının 16.10.2007-29.11.2007 tarihleri arasındaki grev sürelerinin hizmet hesabında değerlendirilmediğini,

4. Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının ücretinin ve hesaplamaların hatalı olduğunu,

5. Faiz başlangıcının ve faiz türünün hatalı olduğunu ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, davacının işe başlatılma talebinin samimi olup olmadığı, işverenin işe davetinin ciddi olup olmadığı, ücret miktarı ile davacının kıdem tazminatına esas hizmet süresinin tespitinde işyerindeki grevin etkisi ve faiz noktasında toplanmaktadır.

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 davalı vekilinin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun "Kanuni grev ve lokavtın iş sözleşmelerine etkisi" başlıklı 67. maddesine göre;

(1) Kanuni greve katılan, greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçip de grev nedeniyle çalıştırılamayan ve kanuni lokavta maruz kalan işçilerin iş sözleşmeleri grev ve lokavt süresince askıda kalır.

(2) İşveren, grev ve lokavt nedeniyle iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin grev veya lokavtın başlamasından önce işleyen ücretlerini ve eklerini olağan ödeme gününde ödemek zorundadır. Ödemeyi yapacak personel de bunun için çalışmakla yükümlüdür. Aksi hâlde 65 inci maddenin beşinci fıkrası hükmü uygulanır.

(3) Grev ve lokavt süresince iş sözleşmeleri askıda kalan işçilere bu dönem için işverence ücret ve sosyal yardımlar ödenemez, bu süre kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz. Toplu iş sözleşmelerine ve iş sözleşmelerine bunların aksine hüküm konulamaz.

Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının hizmet süresi dosya mevcut belge ve bilgiler ile kesinleşen işe iade davası nazara alınarak belirlenmiş ve hizmet süresinden dışlanması gereken herhangi bir süre olmadığı belirtilmiştir. Davalı işveren, davacının 16.10.2007-29.11.2007 tarihleri arasındaki grev sürelerinin hizmet süresinin hesabında değerlendirilmediğini öne sürerek rapora itirazda bulunmuştur. Mevcut dosyada ve Dairemizce aynı gün seri olarak incelemesi yapılan diğer dosyalarda davacılara ait SGK hizmet dökümü cetveli incelendiğinde davalı tarafından belirtilen tarih aralığına denk gelecek şekilde prim ödemelerinin eksik ödendiği ve eksik gün bildirimi açıklamasının Kod 8 (grev) şeklinde yer aldığı ya da aynı tarih aralığına denk gelecek şekilde işyerine giriş-çıkış yapıldığı anlaşılmaktadır. Kanuni grevde geçen sürenin kıdem tazminatına esas sürenin belirlenmesinde dikkate alınması mümkün değildir. Mahkemece davalı işverenin söz konusu itirazı ile ilgili araştırma yapılmadan ve gerekirse ek rapor alınmadan karar verilmiş olması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

Dosyanın kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

09.03.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.