İşe Davette Samimiyet ve Ücret

MAHKEME	KARAR TARİHİ	SONUÇ
Yargıtay 9. Hukuk Dairesi	23.03.2026	Bozma

ESAS NO	KARAR NO	İLGİLİ HÜKÜMLER
2026/181	2026/2492	İş K. 21

ÖZET

İşe iade sonrası işçinin taşınmış eski merkez adresine davet edilmesi ciddi sayılmadı. Ancak işe başlatmama tarihindeki ücret asgari ücret artış oranıyla değil emsal işçi araştırmasıyla belirlenmeli; kıdem tazminatına talebe uygun yasal faiz uygulanmalıdır.

Bu kararın özeti ve değerlendirmesi
savun.av.tr/ise-iade-sonrasi-ise-davet-samimiyet-emsal-ucret-2026-2492/ →

Karar metni

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

9. Hukuk Dairesi 2026/181 E. , 2026/2492 K.

"İçtihat Metni"

MAHKEMESİ : İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 29. Hukuk Dairesi

SAYISI : 2022/2031 E., 2025/1773 K.

İLK DERECE MAHKEMESİ : Bakırköy 30. İş Mahkemesi

SAYISI : 2020/453 E., 2022/62 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 davalı işyerinde çalışmakta iken iş sözleşmesinin 13.04.2018 tarihinde feshedilmesi üzerine açılan işe iade davasında verilen kabul kararının kesinleşmesi sonucunda 09.04.2020 tarihli ihtarname ile işe başlama talebinde bulunduğunu, davalı tarafından gönderilen 28.04.2020 tarihli ihtarname ile başvurusunun kabul edilerek

12.05.2020 tarihinde görev yerinde hazır olması gerektiğinin bildirildiğini, davacının işe davet yazısına icabet etmesine karşın haksız olarak işe başlatılmadığını, davalı işverence gönderilen ihtarnamede Şirketin artık aktif olmayan adresine gidilmesinin istendiğini, işverenin bu ihtarnameyi yalnızca işe iadenin sonuçlarından kaçınmak amacıyla gönderdiğini, davalının fesihten önce çalıştığı işyerinin kapatıldığını işe davet yazısından önce davacıya bildirmemesinin samimiyetsizliğini ortaya koyduğunu, nitekim Şirket insan kaynakları direktörünün kendisine işe başlatılmayacağını bizzat bildirdiğini, işe iade kararında öngörülen alacaklar ile kıdem ve ihbar tazminatı farklarının tahsili için başlatılan icra takibine davalı tarafından haksız olarak itiraz edildiğini ileri sürerek itirazın iptali ile takibin devamına ve davalı aleyhine %20'den az olmamak üzere icra inkâr tazminatına hükmedilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacı iddialarının gerçeği yansıtmadığını, müvekkili Şirketin pandemi nedeniyle evden çalışma düzenine geçtiğini, davacıya bildirilen adresin Şirketin fiilen mukim olduğu genel merkez olduğunu, ".../.." adresinde ise yalnızca bir ../şube bulunduğunu, işe davet ihtarnamesinin ardından yapılan araştırmada davacının 2018 yılında davalı ile aynı iş kolunda .. İç ve Dış Tic. Ltd. Şti. ünvanlı bir şirket kurduğunun, bu Şirketin yönetim kurulu başkanlığını yürüttüğünün ve Şirketin faal olduğunun tespit edildiğini, buna karşın davacıya işe başlatılmayacağına dair herhangi bir beyanda bulunulmadığını, aksine işe iade kararında belirlenen haklardan vazgeçmemek amacıyla davacının samimi olmayan bir girişimde bulunduğunu, davacı tarafından düzenlenen tutanak ve video kaydının hukuka aykırı yöntemle elde edildiğinden delil olarak kabul edilemeyeceğini savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; emsal içtihatlar doğrultusunda işçinin eski işinde gerçek anlamda işe başlatılacağından ... oluncaya kadar mevcut işinden ayrılmamayı tercih edebileceği, dosya kapsamına göre davacının davet edildiği adresin Şirketin eski merkezi olduğu ve aktif bir işyeri niteliği taşımadığı, ihtarnamede evden çalışmadan söz edilmediği, davacının başka bir şirketin yönetim kurulu başkanı olmasının işe başvurusunun samimiyetsiz olduğunu göstermeyeceği, eşinin tanık olarak dinletilmesinin beyanlarını geçersiz kılmadığı, Şirket yetkilisinin davacıya başka bir firması olduğu gerekçesiyle çalıştırılmayacağını söylediğine dair tanık beyanları, diğer tanık beyanları, tüm dosya kapsamı ile davacı ve eşi tarafından düzenlenen tutanak birlikte değerlendirildiğinde davalının işe davette ciddi olmadığı, davacının fesih tarihindeki net ücretinin 10.000,00 TL olduğu, işe başlatılmadığı 12.05.2020 tarihi itibarıyla alabileceği ücret yönünden emsal işçi ücreti bordrosu ve benzeri belge bulunmadığından dönemin asgari ücretleri esas alınarak brüt 20.277,27 TL ücretle çalışabileceğinin kabul edildiği, bu doğrultuda yapılan hesaplama uyarınca itirazın iptaline ve takibin devamına karar verildiği, bakiye kıdem ve ihbar tazminatı talepleri bakımından ıslah yoluyla talep edilen bakiye miktarlar için tahsil hükmü kurulduğu, alacağın likit kabul edilerek asıl alacağın %20'si oranında icra inkar tazminatına hükmedildiği gerekçesiyle davanın 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; ticaret sicil kayıtlarına göre davalı Şirketin 16.03.2020 tarihinde adres değişikliği yaparak merkezini Küçükçekmece'ye taşıdığı, işe davet ihtarnamesinin ise 28.04.2020 tarihinde düzenlenerek davacının eski merkez adresine davet edildiği, tanık beyanları ve davacı tarafından sunulan CD birlikte değerlendirildiğinde davalının işe davetinde ciddi olmadığı, İlk Derece Mahkemesinin bu yöndeki karar ve gerekçesinin delil durumuna uygun olduğu; bununla birlikte davanın itirazın iptali davası niteliğinde olduğu ve takibe konu alacakların likit olmayıp yargılamayı gerektirdiğinden davacı lehine icra inkar tazminatına hükmedilmesinin hatalı olduğu gerekçesiyle davalının istinaf başvurusunun kısmen kabulü ile İlk Derece Mahkemesi hükmü kaldırılarak yeniden hüküm kurulmak suretiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili temyiz dilekçesinde;

1. Davacının işe başlama gününde yanına eşini tanık olarak getirmesinin, tutanak tutmaya hazırlıklı olmasının, izinsiz video kaydı almasının ve iş sözleşmesi ile ekipmanlarını almadan işyerinden ayrılmasının işe iade başvurusunda samimi olmadığını ortaya koyduğunu, davacının işe iade başvurusunda davalıyla aynı sektörde faaliyet gösteren şirketin yönetim kurulu başkanlığını gizlediğini ve gerçek amacının işe başlamak değil işe iade kararından kaynaklı tazminatları elde etmek olduğunu,

2. Davalı departmanlarının pandemi sürecinde farklı tarihlerde taşındığını, davacının pazarlama departmanının o tarihte hâlâ faaliyette olduğu eski adrese mağdur edilmemek amacıyla davet edildiğini, evden çalışma uygulamasının davet yazısında belirtilmemesinin daveti samimiyetsiz kılmadığını ve davacıya işyerinde gerekli açıklamanın yapıldığını,

3. Davacının işe başlatılacağından ... oluncaya kadar mevcut işinden ayrılmayabileceği yönündeki kabulün hatalı olduğunu, bir kişinin aynı anda iki işyerinde tam zamanlı sigortalı olamayacağını, davacının nitelikli bir pazarlama müdürü sıfatıyla şirketin tüm müşteri verilerine erişim imkânına sahip olduğunu ve emsal içtihatların somut olaya uygulanamayacağını,
4. Davacının başka bir şirkette çalıştığı için işe alınmadığına dair somut delil ortaya konulamadığını, müvekkili Şirketin davacının rakip firmanın yönetim kurulu başkanı olduğunu başlangıçta bilmediğini; bununla birlikte müşteri veri tabanının tamamına erişim yetkisine sahip olan davacının rakip şirketin yöneticisi sıfatıyla aynı pozisyona iade edilmesinin ticari hayatın olağan akışıyla bağdaşmayacağını ve davacının gerçek amacının müşteri portföyüne erişerek kendi şirketi lehine haksız kazanç sağlamak olduğunu,

5. Davacının iddiasını tanık beyanıyla ispat imkânı varken kapalı alanda izinsiz video kaydı alarak dosyaya sunduğunu, hukuka aykırı yöntemle elde edilen bu delilin hükme esas alınamayacağını ve samimiyetsizlik kabulünün somut olayın gerçekleriyle bağdaşmadığını,

6. Kıdem tazminatı hesaplanacaksa dört aylık boşta geçen süre ücretinin kıdem tazminatından mahsup edilmesi gerekirken bu zorunlu mahsubun yapılmadığını,

7. Davacının ücretinin fahiş şekilde tespit edildiğini, pandemi döneminde benzer pozisyonda çalışan bir işçinin 2020 yılında brüt 20.277,27 TL ücret alamayacağını,

8. Hükmedilen faiz türleri ve faiz başlangıç tarihlerinin hatalı olduğunu, yargılama giderleri ile vekâlet ücreti takdirinin de bozmayı gerektirdiğini ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık; davacının işe iade başvurusu üzerine davalının işe davetinde ciddi olup olmadığı, ücretin miktarı, davacının itirazın iptali davasına konu alacaklara hak kazanıp kazanmadığı, alacakların ispatı, faiz türü ile yargılama gideri ve vekâlet ücretine 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 davalı vekilinin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. Taraflar arasında davacının işe başlatılmadığı tarihteki ücretinin belirlenmesi noktasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

İşçinin işe iade sonrasında başvurusuna rağmen işe başlatılmaması hâlinde, işe başlatılmayacağının sözlü ya da eylemli olarak açıklandığı tarihte veya bir aylık başlatma süresinin sonunda iş sözleşmesi işverence feshedilmiş sayılır. Bu hâlde, ihbar ve kıdem tazminatı ile iş güvencesi tazminatı belirtilen fesih tarihindeki ücrete göre hesaplanır. Ücret miktarının ispat yükü davacıda olduğundan, işe başlatmama suretiyle fesih tarihindeki ücretin ispat yükü de davacıya aittir. İşçinin başlatmama suretiyle fesih tarihindeki ücretinin belirlenmesinde, davacı ile aynı işyerinde çalışmakta olan emsal işçi ücreti dikkate alınır. İspat yükünün dağılımına göre, davacının kendisine emsal olabilecek işçiyi veya işçileri bildirmesi gerekir. Emsal işçinin belirlenmesinde ilk şart, bu işçinin hem geçersiz sayılan (ilk) fesih tarihinde hem de başlatmama suretiyle fesih tarihinde aynı işyerinde çalışmakta olmasıdır. Bu özelliği taşıyan işçinin varlığı hâlinde ise emsal işçinin davacı ile eşdeğer görevde çalışıp çalışmadığı, kıdeminin davacının kıdemi ile aynı veya kıdemine yakın olup olmadığı gibi kriterler yönünden araştırma yapılmalı, bu araştırmanın sonucuna göre o işçinin emsal işçi olarak kabul edilip edilemeyeceği belirlenmelidir. Emsal işçi ücretinin belirlenememesi yahut emsal işçinin bulunmaması, bir diğer ifade ile işçinin ispat yükünü yerine getirmemesi durumunda ise, işçinin işe başlatmama suretiyle fesih tarihindeki ücretinin, geçersiz fesih tarihindeki ücretten daha fazla olduğu yönündeki iddiasını ispat edemediği kabul edilmelidir.

Somut uyuşmazlıkta hükme esas alınan bilirkişi raporunda; geçersiz fesih tarihindeki ücretin o dönemde yürürlükteki asgari ücrete oranlanması ve bulunan oranın işe başlatmama tarihindeki asgari ücretle çarpılması suretiyle davacının işe başlatılmadığı tarihteki ücretinin belirlendiği görülmektedir. Ne var ki işverenin her koşulda geçersiz fesih tarihindeki ücrete asgari ücret

oranında zam yapma yükümlülüğü bulunduğu şeklinde bir kabulle sonuca gidilmesi yerinde değildir; işe başlatmama tarihindeki ücretin ispatı işçiye aittir.

Hükme esas bilirkişi raporunda davacının 12.05.2020 tarihi itibarıyla alabileceği ücret yönünden emsal işçi ücreti belgesi bulunmadığı belirtilerek asgari ücrete oranlama yöntemiyle hesaplama yapılmıştır. Bu durumda davacıya emsal olabilecek bir işçi bulunması hâlinde bu husus değerlendirilmeli; emsal işçi tespit edilememesi hâlinde ise davacının işe başlatılmadığı tarihteki ücretinin geçersiz fesih tarihindeki ücretten fazla olduğu iddiasını ispat edemediği kabul edilerek sonuca gidilmelidir. Eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

3. Davacı tarafından işe iade davası sonrası başlatılan icra takibinde boşta geçen süre ücreti için mevduat faizi, diğer alacak kalemleri için ise yasal faiz talep edilmiştir. Hükümde, devamına karar verilen icra takibinde kıdem tazminatına da talebe uygun olarak takip tarihinden itibaren yasal faiz uygulanması gerekirken bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faizin işletilmesi de 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,

23.03.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.