Yurt Dışı Görevden Dönüşte İşe Alma

MAHKEME	KARAR TARİHİ	SONUÇ
Yargıtay Hukuk Genel Kurulu	01.04.2026	Bozma

ESAS NO	KARAR NO	İLGİLİ HÜKÜMLER
2025/387	2026/214	İş K. 8, TBK 26, TBK 49, TBK 114, TMK 2, HMK 371

ÖZET

Yurt dışındaki ortak şirkette görev süresi işverenin kararlarıyla uzatılan ve görevi bitince makul sürede başvuran yöneticinin işe başlatılmaması taahhütnameye aykırıdır; tazminat, iş ilişkisinin kurulmamasından doğan zarar olarak belirlenir. Direnme kararı bozuldu.

Bu kararın özeti ve değerlendirmesi
savun.av.tr/yurt-disi-gorev-sonrasi-ise-baslatma-taahhudu-hgk-2026-214/ →

Karar metni

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

Hukuk Genel Kurulu 2025/387 E. , 2026/214 K.

"İçtihat Metni"

MAHKEMESİ :İş Mahkemesi

SAYISI : 2025/112 E., 2025/134 K.

ÖZEL DAİRE KARARI : Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 12.12.2024 tarihli ve

2024/10245 Esas, 2024/16127 Karar sayılı BOZMA kararı

Taraflar arasındaki işçilik alacağı davasından dolayı yapılan yargılama sonunda İlk Derece Mahkemesince davanın reddine karar verilmiştir.

Kararın davacı vekili tarafından istinaf edilmesi üzerine Bölge Adliye Mahkemesince davacı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davacı vekili tarafından temyiz edilmesi üzerine Yargıtay 9. Hukuk Dairesince yapılan inceleme sonunda bozulmuş, İlk Derece Mahkemesi tarafından Özel Daire bozma kararına karşı direnilmiştir.

Direnme kararı davacı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten sonra Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan gündem ve dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin davalı işyerinde çalışırken Kazakistan ... ... (...) Şirketine genel müdür olarak görevlendirildiğini, davalının talebi doğrultusuna ... A.Ş'deki görevinden istifa ettiğini ancak ...'deki görevi sona erdikten sonra ayrılmadan önceki görevine emsal görev ve ücretle işe başlatılması konusunda taahhütname imzaladıklarını, müvekkilinin de ... Şirketinde mücbir sebepler dışında asgari üç yıl çalışacağını ... A.Ş'ye taahhüt ettiğini, ... Şirketindeki görevinin 2016 yılına kadar sürdüğünü, sonrasında görev süresinin 20 16... yıllarında birer yıl daha uzatıldığını, ... A.Ş'de emsal göreve başlatılmak için azami bir süre öngörülmediğini, sadece Kazakistan'daki işten ayrılmama için asgari süre konulduğunu, müvekkilinin ... Şirketindeki görevinin tamamlanmasını takiben 31.07.2018 tarihinde emsal bir göreve başlatılması için yaptığı başvuruya davalının 11.09.2018 tarihli yazısı ile olumsuz yanıt verdiğini, 2018 yılı Ağustos ila 2021 yılı Temmuz dönemi yönünden müvekkilinin ücret kaybının oluştuğunu, ... Şirketindeki yedi yıllık görevi boyunca özlük haklarının donması nedeniyle emekli maaşında azalma meydana geldiğini ileri sürerek işe başlatılmama ve emekli maaşında azalma nedeniyle oluşan zararının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; tüm taleplerin zamanaşımına uğradığını, davacının işe başlatma taahhüdünün üç yıl ile sınırlı olduğunu bilmesine rağmen görev süresinin uzatılmasını eylemli olarak kabul ettiğini, görev süresinin uzatılmasının söz konusu taahhüdün süresiz şekilde devam edeceği şeklinde yorumlanamayacağını, belirsiz süreli iş sözleşmesi kapsamında çalıştığından bakiye süre ücreti tutarında tazminat talep edemeyeceğini, talep tarihinden üç yıl sonra dava açıldığını belirterek davanın reddini savunmuştur.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin 23.06.2022 tarihli ve 2021/470 Esas, 2022/417 Karar sayılı kararı ile; dosya kapsamında bulunan taahhütnameye göre davacının üç yıllık çalışması bittikten sonra talepte bulunması gerektiği, taahhütnamede görev süresinin uzaması hâlinde bu taahhüdün geçerli olacağına ilişkin açık bir hüküm yer almadığı, davacının üç yıllık çalışma süresi bittikten sonra davalıya başvurarak işe başlama talebinde bulunmadığı ve iki yıl daha çalışmayı kabul ettiği, davalının taahhüdünün süresiz olduğunun kabul edilmesinin çalışma hayatına ve hakkaniyete uygun olmadığı gerekçesiyle işe başlatmama nedeniyle doğan tazminat talebinin reddine, emekli maaşında meydana geldiğini iddia ettiği zararı, hizmet tespiti davasında sosyal güvenlik mevzuatına göre talep edebileceğinden buna ilişkin talebin hukuki yarar yokluğundan reddine karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

A. İstinaf Yoluna Başvuranlar

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

B. Bölge Adliye Mahkemesi Kararı

Bölge Adliye Mahkemesinin 25.04.2024 tarihli ve 2022/2164 Esas, 2024/780 Karar sayılı kararı ile; tarafların imzaladıkları taahhütnamelerin açık şekilde düzenlendiği, davacının dava dışı ... firmasında mücbir sebepler dışında 3 yıl çalışma taahhüdünde bulunurken davalının da bu süre sonunda talep hâlinde davacıyı işe almayı kabul ettiği ancak davacının dava dışı firma bünyesindeki çalışmasının uzadığı ve üç yılı aştığı, davalı tarafça uzatılmış çalışmaya dair yeni bir taahhüt verilmediği, davacının dava dışı firmada kendisine önerilen ücret ile çalışmayı kabul ettiği, hatta davalı yanındaki görevine göre terfi ettiği, taraflar arasındaki iş ilişkinin 31.01.2013 tarihinde sona ermesi nedeniyle davalının SGK primi ile ücret ödeme yükümlülüğün bu tarihte ortadan kalktığından emekli aylığındaki farklılıktan davalının sorumlu tutulmasının mümkün olmadığı, bu itibarla İlk Derece Mahkemesinin vakıa ve hukuki değerlendirmesinde usul ve esas yönünden yasaya aykırılık bulunmadığı gerekçesiyle davacı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. BOZMA VE BOZMADAN SONRAKİ YARGILAMA SÜRECİ

A. Bozma Kararı

1. Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili temyiz isteminde bulunmuştur.

2. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin ilâm başlığında tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; "...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 davacı vekilinin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. Somut uyuşmazlıkta; davacının davalı işyerinde çalışırken ... AŞ Yönetim Kurulu kararıyla Kazakistan/Astana'da, ... Savunma Sanayi Müsteşarlığı ve "... ..." Şirketi sermayesi ile kurulan ... Şirketine genel müdür atanması konusunda 01.07.2011 tarihinden itibaren görevlendirildiği, 31.01.2013 tarihine kadar (1 yıl 5 ay 12 gün) davalı işyerinde ücretsiz izin kullanarak ... genel müdürü olarak çalıştığı, 31.01.2013 tarihinde taraflar arasındaki iş sözleşmesinin sona erdiği ve aynı tarihli karşılıklı yapılan taahhütnameler imzalandığı anlaşılmaktadır.

3. Dosya içerisinde yer alan "Yurt Dışında Çalışacak Personele İlişkin İşveren Taahhütnamesi" başlıklı belgenin ikinci paragrafında " ... ekte yer alan taahhütnamenin 2. Maddesinde belirlenen süre sonunda; taahhüt verenin ... A.Ş'de işe başlamak üzere başvuruda bulunması halinde, başvuru sahibini ... A.Ş.'den ayrılmadan önceki görevine ilişkin emsal görev ve ücretle işe başlatmayı taahhüt etmektedir." hükmünün yer aldığı; davacı tarafından ... AŞ'ye verilen 29.01.2013 imza tarihli "Taahhütname" başlıklı belgede "2. ...-... ... LLP firmasında, ...-... ... LLP

tarafından yüklenilen işlerin teslimat süreleri dikkate alınarak ve her halde 3(üç) yıl boyunca, mücbir sebepler haricinde görevimden ayrılmayacağımı, mücbir sebep değerlendirmesinin ... A.Ş. tarafından yapılacağını kabul, beyan ve taahhüt ederim." ibaresinin yer aldığı görülmektedir.

4. Davacının ... Şirketindeki görev süresinin, ... Yönetim Kurulunun 18.05.2016 tarihli kararı ile bir yıl uzatılmasına, yine 25.05.2017 tarihli ... Yönetim Kurulu kararı ile davacının görev süresinin ikinci kez bir yıl uzatılmasına karar verilmiştir. 13.07.2018 tarihli ... Ortaklar Olağan Genel Kurul toplantısında ise davacının görevine 31.07.2018 tarihinden itibaren son verilmesi yönünde karar alınmıştır. Bunun üzerine davacı 06.08.2018 tarihli dilekçe ile davalı işverene, 31.01.2013 tarihli taahhütname kapsamında kendisine görev verilmesi talebi ile başvuruda bulunmuştur. Davalı taraf ise 11.09.2018 tarihli yazı ile davacının talebinin taahhütnamede belirlenen süre geçtikten sonra yapıldığı gerekçesiyle kabul edilmediğini bildirmiştir.

5. Her ne kadar İlk Derece Mahkemesince davacının işe başlatılmama nedeni ile doğan tazminat talebinin, davalının taahhüdünün 3 yıl ile sınırlı olduğu ve davacının süresinden sonra başvurduğu gerekçesi ile reddine karar verilmiş ve Bölge Adliye Mahkemesince de benzer gerekçelerle davacının istinaf başvurusu esastan reddedilmiş ise de bu kabul dosya içeriğine uygun düşmemiştir. Şöyle ki dosya içerisinde yer alan ... Yönetim Kurulunun 18.05.20 16... .05.2017 tarihli kararları ile 13.07.2018 tarihli ... Ortaklar Olağan Genel Kurul toplantısı tutanağından anlaşılacağı üzere davacının ... Şirketindeki görevinin davalı ... AŞ'nin bilgisi ve teklifi dâhilinde uzatıldığı ve davacının görev süresinin bitiminden itibaren makul süre içerisinde taahhütname gereğince davalı işverene başvuruda bulunduğu anlaşılmaktadır.

Davalı Şirketin, yukarıda belirtilen Taahhütname hükümlerine uymadığı açıktır. Bu durumda davacının uygun bir tazminata hak kazandığının kabulü gerekir. Her ne kadar Mahkemece bilirkişi raporu alınmış ise de raporda, davacının yurt dışında aldığı ücret miktarı esas alınarak, taraflar arasında sözleşme kurulmuş gibi çalışmadığı süreye ilişkin ücret miktarı tazminat olarak hesaplanmıştır. Ancak taraflar arasındaki iş sözleşmesi daha önce feshedilmiş olup davacıya ihbar ve kıdem tazminatı ödenmiştir. Taahhütname hükmünün yeni bir iş ilişkisinin kurulmasına yönelik olduğu ve davacının işe başlatılmadığı göz önünde bulundurulduğunda, iş ilişkisinin kurulmuş olduğu kabul edilemez. Bu durumda iş ilişkisinin kurulmamasından kaynaklanan bir zararın tazmini söz konusu olabilir. Davacının nitelikli bir çalışan olması nedeniyle iş bulma olasılığı ve emeklilik geliri gibi hususlar da dikkate alınmak suretiyle dosya kapsamına uygun bir tazminata hükmedilmelidir. Bu yön gözetilmeden yazılı şekilde sonuca gidilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir..." gerekçesiyle karar bozulmuştur.

B. İlk Derece Mahkemesince Verilen Direnme Kararı

İlk Derece Mahkemesinin ilâm başlığında tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; önceki gerekçeye ilaveten davalı tarafından verilen taahhütnamede, davacının üç yıllık çalışma süresi sonunda talep etmesi ve başvuru gerekçesinin ... tarafından uygun değerlendirilmesi hâlinde işe başlatma taahhüdünün bulunduğu, davacının taahhüt hükmüne itiraz etmediği gibi davacıyı işe başlatma taahhüdünün kayıtsız şartsız olmadığı ve davalının talebi uygun bulma şartının mevcut olduğu, davacının görev süresinin uzatılması işlemlerine karşı taahhüt gereği davalıya ait işyerinde işe

başlatılması gerektiği talebi ile itirazda bulunmadığı ve taahhüdün üç yıl ile sınırlı olduğu vurgulanmak suretiyle direnme kararı verilmiştir.

VI. TEMYİZ

A. Temyiz Yoluna Başvuranlar

Direnme kararı süresi içinde davacı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

B. Temyiz Sebepleri

Davacı vekili, dosya kapsamında bulunan her iki taahhütnameden de anlaşıldığı üzere üç yılın sonunda çalışanın hangi süre içerisinde başvurması gerektiğinin belirtilmediğini, davacının beşinci yılın sonunda ... Şirketindeki görevi sona erdiğinde hemen başvuruda bulunduğunu, davalının tek taraflı aldığı görev süresinin uzatılmasına ilişkin kararlarına karşı müvekkilinin yapabileceği bir şey bulunmadığını ve iyiniyetle görevine devam ettiğini, üç yıllık sürenin asgari bir süre olup azami süre olmadığını, davalının dürüstlük kuralına aykırı davrandığını, davalı ile ... Şirketi arasındaki organik bağ nedeniyle primlerin yatırılmamasından kaynaklanan emekli aylığı kaybından davalının sorumlu olduğunu belirterek direnme kararının bozulmasına karar verilmesini talep etmiştir.

C. Uyuşmazlık

Direnme yoluyla Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlık; somut olayda taraflar arasında imzalanan taahhütnameler kapsamında davacının işe başlatılma yönündeki talebinin davalı işveren tarafından reddedilmesinin taahhütname hükümlerine aykırı olup olmadığı; buradan varılacak sonuca göre iş ilişkisinin kurulmamasından kaynaklı olarak dosya kapsamına uygun şekilde davacı lehine tazminata hükmedilmesinin gerekip gerekmediği noktasında toplanmaktadır.

D. Gerekçe

1. İlgili Hukuk

1. 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 8. maddesi.

2. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun (TBK) 26. ve 49 vd. maddeleri.

2. Değerlendirme

1. Özel hukukta kişilerin irade özgürlüğüne sahip oldukları ve ancak kendi özgür iradeleriyle hak sahibi olup borç altına girecekleri temel bir ilke olarak benimsemiştir. Bu temel ilkenin doğal sonucu olarak borçlar hukuku alanında sözleşme özgürlüğü ilkesi esastır. Bu ilke sayesinde kişiler özel borç ilişkilerini, hukuk düzeninin sınırları içerisinde yapacakları sözleşmelerle özgürce düzenleme olanağı bulmaktadır. 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 48/1. maddesinde "Herkes dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir." şeklindeki hüküm ile sözleşme özgürlüğüne anayasal bir ilke olarak yer verilmiş ve bu özgürlük anayasal teminata bağlanmıştır.

2. Nitekim Türk Hukuk Lügatı'nda da sözleşme özgürlüğü, sözleşmenin konusunu ve içeriğini yasada öngörülen sınırlar içinde özgürce belirleme olanağı olarak tarif edilmiştir (doktrindeki bir

esere atıf).

3. Sözleşmeler hukukunun temel kanunu olan TBK'nın "Sözleşme özgürlüğü" başlıklı 26. maddesinde de tarafların bir sözleşmenin içeriğini kanunda öngörülen sınırlar içinde özgürce belirleyebilecekleri düzenlenmiştir. Bu temel kuralın istisnası ise TBK'nın 27/1. maddesinde kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olan sözleşmelerin kesin olarak hükümsüz olduğu belirtilmek suretiyle açıklanmıştır.
4. Sözleşme özgürlüğü, hiç şüphesiz iş sözleşmesi için de geçerli bir ilkedir. 4857 sayılı Kanun'un 8/1. maddesinde iş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme olarak tanımlanmıştır.

5. Türk Borçlar Kanunu'nun 393. maddesine göre de hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle işgörmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir. Bu tanımda yer alan "zaman" kavramı, iş sözleşmesinin varlığının belirlenmesinde bağımsız bir unsur olmayıp bağımlılık unsurunun saptanmasında yardımcı bir ölçüt niteliğini taşımaktadır. Yine 4857 sayılı Kanun'un 2/1. maddesinde "Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir." hükmüne yer verilmiştir. Bu hükümlerden hareketle iş sözleşmesinin iş görme, ücret ve bağımlılık unsurlarından oluştuğu sonucuna ulaşılmaktadır.

6. Borç ilişkisine hukuki niteliğini ve özelliğini veren edim yükümlülüklerine asli edim yükümlülüğü denir. Kurulmuş bir sözleşmenin esaslı unsurlarına göre asli edim yükümlülüklerinin ne olduğu belirlenir. Yukarıda da açıklandığı üzere iş sözleşmesinde işçinin sözleşmede belirlenen iş görme borcunu yerine getirmesi ve işverenin bunun karşılığında ücret ödeme borcu asli edim yükümlülüklerini oluşturur. İş sözleşmesinin sürekli borç ilişkisi kuran özelliği nedeniyle iş sözleşmesi taraflar arasında bozulmaması gereken bir güven ilişkisi yaratır. Ani edimli borç ilişkilerinden farklı olarak her iki taraf sunulan karşı edimin gelecekte de ifa edileceğine güvenerek karşılıklı borç ilişkisi kurarlar. Bu sözleşmede taraflar arasında çökmemesi gereken güvene dayalı kişisel, yakın ve sürekli bir borç ilişkisi söz konusudur (doktrindeki bir esere atıf).

7. İş sözleşmesinin belirtilen özellikleri, sözleşmenin taraflarına iş görme ve ücret (asli edim yükümlülükleri) yanında karşılıklı olarak birçok yan yükümlülük yükler. Diğer bir ifadeyle iş ilişkisinin içeriği sadece asli edim yükümlülüklerinden ibaret değildir; bu ilişki özellikleri gereği bunların dışında ikincil nitelikte yan yükümlülükleri de içerir. İş sözleşmesinin kurulması görüşmelerinde, kurulduğu ve yürürlükte olduğu dönemde, askıya alındığı hâllerde ve sona erdikten sonra tarafların çok sayıda yan yükümlülüğü söz konusudur. Yan yükümlülükler yasadan, iş sözleşmesinden, genel iş koşullarından, toplu iş sözleşmesinden ve dürüstlük kuralından doğabileceği gibi yan yükümlülüklerin sınırları da dürüstlük ve iyiniyet kuralları (Türk Medeni Kanunu md. 2) ile belirlendir ve çizilir (doktrindeki bir esere atıf).

8. İş sözleşmesi özgürlüğü, işçi ve işverenlerin iş sözleşmesi yapıp yapmama, diledikleri ile yapma, içeriğini belirleme, yaptıkları sözleşmeyi sonlandırma serbesti ve seçeneklerini ifade etmektedir. Ancak İş Hukukunda iş sözleşmesi kurma özgürlüğü bu hukuk dalının sosyal amacına

uygun olarak işçileri koruma kaygısıyla önemli sınırlamalara tabi tutulmuştur. Bu sınırlamalar bazı hâllerde iş sözleşmesinin kurulmasının yasaklanması, bazı durumlarda ise tam aksine işverenlere iş sözleşmesi yapma zorunluluğunun getirilmesi şeklinde ortaya çıkmaktadır.

9. İş sözleşmesinden doğan borca aykırılık Borçlar Hukuku bakımından kural olarak diğer hukuki sonuçlar yanında gerekli koşulların varlığı hâlinde bir tazminat talep hakkı ortaya çıkarır. Sözleşmeden doğan bir borca aykırılıkta dönme (sürekli borç ilişkilerinde fesih) ile ayrıca tazminat talebi de söz konusu olabilmektedir.

10. Sözleşmeye aykırılık hâlinde de birçok durumda alacaklının doğan zararının tazmin edilmesi gerekir. Bu sorumluluğun koşulları, bundan doğan zararın ve hükmedilecek tazminat miktarının belirlenmesi ile haksız fiillerde buna ilişkin düzenleme arasında bir fark mevcut değildir. Bu nedenle kanun koyucu TBK'nın 114/2. maddesinde "Haksız fiil sorumluluğuna ilişkin hükümler, kıyas yoluyla sözleşmeye aykırılık hâllerine de uygulanır." düzenlemesine yer vererek sözleşmeye aykırılıkta, haksız fiillere ilişkin TBK'nın 49 vd. maddelerine yollama yapmakla yetinmiştir (doktrindeki bir esere atıf).

11. Somut olayda, davacı vekili müvekkilinin davalı işverene ait işyerinde çalışmakta iken 13.05.2011 tarihinde davalı şirket, Savunma Sanayi Müsteşarlığı ve Kazakistan ... Şirketi tarafından Kazakistan'da kurulan ... Şirketi'nde genel müdür olarak görevlendirildiğini, taraflar arasında imzalanan taahhütnameler kapsamında ... Şirketindeki görevi sona erdikten sonra yeniden davalı işveren nezdinde çalışmak için başvuruda bulunmasına rağmen işe başlatılmadığını belirterek tazminat talep etmiş, davalı işveren ise davacının işe başlamak için süresinde başvurmadığını belirterek davanın reddini savunmuştur.

12. Dosya içeriğinden 02.11.1987 tarihinden itibaren davalı şirkete ait işyerinde en son elektrik üretim müdürü olarak çalışan davacının, davalı ... A.Ş. Yönetim Kurulunun 28.04.2011 tarihli ve 680/8b sayılı kararı ile ... Şirketine genel müdür olarak görevlendirildiği, ... Şirketinin 10.06.2011 tarihli Ortaklar Olağanüstü Genel Kurul toplantı tutanağına göre davacının 01.07.2011 tarihinden itibaren 15.000 USD aylık huzur hakkı ile genel müdür olarak tayin edildiği, davacının talebi doğrultusunda fiilen göreve başladığı 19.08.2011 tarihinden 31.01.2013 tarihine kadar davalı işverence davacıya ücretsiz izin kullandırıldığı, 31.01.2013 tarihinde ise davalı işveren tarafından ... Şirketinde genel müdür unvanı ile çalışması uygun bulunduğundan iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedildiği anlaşılmıştır.

13. Taraflar arasında imzalanan 29.01.2013 imza tarihli "Taahhütname" başlıklı belgenin 2. maddesinde "KAZKHSTAN-... ... firmasında, ...-... ... tarafından yüklenilen işlerin teslimat süreleri dikkate alınarak ve her halde 3 (üç) yıl boyunca, mücbir sebepler haricinde görevimden ayrılmayacağımı, mücbir sebep değerlendirilmesinin ... A.Ş. tarafından yapılacağını kabul, beyan ve taahhüt ederim." ibaresi yer almakla birlikte aynı belge ile davacıya kıdem ve ihbar tazminatları ile yıllık izin ücreti ve asgari geçim indirimi alacakları da ödenmiştir.

14. 31.01.2013 imza tarihli "Yurt Dışında Çalışacak Personele İlişkin İşveren Taahhütnamesi" başlıklı ve yukarıda belirtilen "Taahhütname"nin de eki olarak kabul edildiği belgenin 1. paragrafında "... A.Ş. ekte yer alan Taahhütnamenin 2. maddesinde belirlenen süre öncesinde;

taahhüt verenin ... A.Ş.'de işe başlamak üzere başvuruda bulunması ve başvuru gerekçesinin ... tarafından uygun değerlendirilmesi veya ...'ın personeli geri çağırması hallerinde, başvuru sahibini ... A.Ş.'den ayrılmadan önceki görevine ilişkin emsal görev ve ücretle işe başlatmayı taahhüt eder" düzenlemesine; 2. paragrafında "Yine ekte yer alan taahhütnamenin 2. maddesinde belirlenen süre sonunda; taahhüt verenin ... A.Ş.'de işe başlamak üzere başvuruda bulunması halinde, başvuru sahibini ... A.Ş.'den ayrılmadan önceki görevine ilişkin emsal görev ve ücretle işe başlatmayı taahhüt etmektedir." düzenlemesine; 3. paragrafında ise "Başvuru sahibinin, ...'ın uygun gördüğü sebeplerden bağımsız olarak ...-... ... firmasındaki asgari çalışma süresini tamamlamaması halinde emsal görev ve ücretle işe başlatma taahhüdü geçersiz sayılacaktır." düzenlemesine yer verilmiştir.

15. Diğer taraftan, davalı şirket yönetim kurulunun 18.05.20 16... .05.2017 tarihli kararlarına göre davacının ... Şirketindeki genel müdürlük görev süresinin 1 yıl süre ile uzatılmasına, 13.07.2018 tarihli ... Şirketi Ortaklar Olağan Genel Kurul Toplantı Tutanağına göre ise davacının genel müdürlük görevine 31.07.2018 tarihi itibarıyla son verilmesine karar verilmiştir. Bunun üzerine davacı tarafından 06.08.2018 tarihinde davalı işverene başvuruda bulunularak 31.01.2013 tarihli "Yurt Dışında Çalışacak Personele İlişkin İşveren Taahhütnamesi" kapsamında çalışma süresine uygun görev ve ücretle görev verilmesi talep edilmiş ise de bu talep, davalı işverence 11.09.2018 tarihli yazı ile 29.01.2013 imza tarihli "Taahhütname"de belirlenen süre geçtikten sonra işe geri dönüş talebinde bulunması nedeniyle "Yurt Dışında Çalışacak Personele İlişkin İşveren Taahhütnamesi" kapsamında belirtilen emsal görev ve ücretle işe başlatma taahhüdünün geçerliliğini yitirdiği gerekçesiyle işe başlamasının uygun bulunmadığı belirtilerek reddedilmiştir.

16. Öncelikle belirtmek gerekir ki, 29.01.2013 imza tarihli "Taahhütname"nin 2. maddesi uyarınca davacının ... Şirketindeki genel müdürlük görevinden her hâlde üç yıl boyunca mücbir sebepler dışında ayrılmayacağına ilişkin taahhüdünü yerine getirdikten sonra görev süresinin davalı ... A.Ş'nin Yönetim Kurulu kararları ile 20 16... yıllarında birer yıl olmak üzere uzatıldığı açıktır.

17. Öte yandan ... Şirketi Ortaklar Olağan Genel Kurul Toplantı Tutanağına göre 31.07.2018 tarihi itibarıyla genel müdürlük görevine son verilen davacı, makul süre içerisinde, 06.08.2018 tarihinde davalı işverene başvurarak "Yurt Dışında Çalışacak Personele İlişkin İşveren Taahhütnamesi" kapsamında çalışma süresine uygun görev ve ücretle görev verilmesi konusunda talepte bulunmuştur.

18. Her ne kadar direnme kararında davacının üç yıllık çalışma süresi sonunda talepte bulunması ve başvuru gerekçesinin davalı işveren tarafından uygun değerlendirilmesi hâlinde davalının işe başlatma taahhüdünün mevcut olduğu gerekçesine yer verilmiş ise de başvuru gerekçesinin uygun değerlendirilmesinin, "Yurt Dışında Çalışacak Personele İlişkin İşveren Taahhütnamesi"nin 1. paragrafına göre 29.01.2013 imza tarihli "Taahhütname"nin 2. maddesinde belirlenen üç yıllık süre dolmadan yapılan başvuru için geçerli olduğu, somut olayda ise davacının "Yurt Dışında Çalışacak Personele İlişkin İşveren Taahhütnamesi"nin 2. paragrafına göre üç yıllık süre sona erdikten sonra talepte bulunduğu, bu nedenle başvuru gerekçesinin davalı işveren tarafından uygun değerlendirilmesinin gerekmediği anlaşılmaktadır.

19. Açıklanan maddi ve hukuki olgulara göre 29.01.2013 imza tarihli "Taahhütname"nin 2. maddesinde belirlenen üç yıllık süreyi dolduran davacının görev süresi davalı işverenin bilgisi ve teklifi dahilinde uzatılmış, bu sürenin bitiminden itibaren makul süre içerisinde "Yurt Dışında Çalışacak Personele İlişkin İşveren Taahhütnamesi"nin 2. paragrafına göre davalı işverene başvurmasına rağmen davalı işveren tarafından "Yurt Dışında Çalışacak Personele İlişkin İşveren Taahhütnamesi" hükümlerine aykırı hareket edilerek davacı işe başlatılmamıştır. Bu itibarla davacının uygun bir tazminata hak kazandığının kabulü gerekmektedir.

20. İlk Derece Mahkemesince alınan bilirkişi raporunda, davacının yurt dışında çalıştığı sırada aldığı ücret miktarı esas alınarak taraflar arasında sözleşme kurulduğu varsayımı ile çalışmadığı süreye ilişkin tazminat hesabı yapılmış ise de taraflar arasındaki iş sözleşmesi 31.01.2013 tarihinde feshedilerek davacıya kıdem ve ihbar tazminatları ödenmiştir. "Yurt Dışında Çalışacak Personele İlişkin İşveren Taahhütnamesi"nde düzenlenen hükmün ise yeni bir iş ilişkisinin kurulmasına yönelik olduğu ve davacının işe başlatılmadığı dikkate alındığında, taraflar arasında iş ilişkisinin kurulmuş olduğundan bahsedilemez. Bu durumda, iş ilişkisinin kurulmamasından kaynaklanan bir zararın tazmini söz konusu olup davacının nitelikli bir çalışan olması nedeniyle iş bulma olasılığı ve emeklilik geliri gibi hususlar da göz önünde bulundurularak dosya içeriğine uygun bir tazminata hükmedilmelidir.

21. Hâl böyle olunca Hukuk Genel Kurulunca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulması gerekirken önceki hükümde direnilmesi doğru olmamıştır.

22. Diğer taraftan her ne kadar İlk Derece Mahkemesince kısa kararda ve gerekçeli kararda usul ve yasaya uygun olan Özel Daire bozma kararına direnilmesine karar verildiği belirtilmiş ise de "usul ve yasaya uygun olan" kısmının maddi hataya dayalı olarak yazıldığı değerlendirilmiş olup bu hususa işaret etmekle yetinilmiştir.
23. O hâlde direnme kararı bozulmalıdır.

VII. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

Davacı vekilinin temyiz itirazlarının kabulü ile direnme kararının Özel Daire bozma kararında gösterilen nedenlerden dolayı 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (HMK) 371. maddesi gereğince BOZULMASINA,

İstek hâlinde temyiz peşin harcının yatırana geri verilmesine,

Dosyanın HMK'nın 373/1. maddesi uyarınca kararı veren İlk Derece Mahkemesine, kararın bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

01.04.2026 tarihinde oy birliğiyle kesin olarak karar verildi.