

İlgili Kanun / Madde  
4857 S. İşK/17-21

T.C.  
BURSA  
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ  
3. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/1089

Karar No. 2024/1503

Tarihi: 03/07/2024

- İŞÇİNİN İHBAR ÖNELİNİ ALTI HAFTA AŞAN RAPOR SÜRESİ NEDENİYLE FESHİN MAKUL SÜRE İÇERİSİNDE YAPILMASININ GEREKTİĞİ
- MAKUL SÜRE GEÇTİKTEN SONRA YAPILAN FESHİN GEÇERSİZ OLACAĞI
- İŞÇİNİN SIK RAPOR ALMASININ NEDENİNİN İŞYERİNDE GEÇİRDİĞİ İŞ KAZASINDAN KAYNAKLANDIĞI SÜREKLİ RAPOR ALIP İŞİ AKSATMA DURUMUNUN BULUNMADIĞI
- GEÇERSİZ FESİH

**ÖZETİ:** Yukarıda belirtilen Yargıtay Kararları ve bilimsel görüşler dikkate alınıp somut olay irdelendiğinde, davacı hakkında feshe konu 02.08.2021 - 30.11.2021 tarihleri arasında yasanın 25/1-b bendinde şartları olan rapor süresinin işveren tarafından 23.03.2022 tarihinde kullanılmasında fesih için makul süre aşılmış olup, makul süre aşımı nedeniyle feshin geçerli nedene de dayanmadığı anlaşılmaktadır.

2-Davacının almış olduğu raporlara dayanarak kurum tarafından iş kazasına bağlı geçici iş göremezlik ödeneği ödendiğinden davacının almış olduğu raporların geçirdiği kazayla ilgisinin olmadığını kabul etmek mümkün olmadığı gibi davalı davacının sahte rapor aldığı kanıtlayamadığından davacının ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davrandığını kabul etmekte mümkün değildir.

3-Davacının sık sık rapor alması, devamsızlık yapmasının iş yerinde aksaklıklara ve çalışma düzeninin, barışının ve planlamanın bozulmasına ve olumsuz etkilenmesine sebebiyet verip vermediği yönünden ise;

**Yargıtay 9. Hukuk dairesi 2018/6320 Esas 2019/4223 Karar 22/02/2019 tarihli ilamında görüleceği üzere davacının aldığı raporun davalı iş yerinde geçirilen iş kazasına bağlı olduğu, keyfi bir rapor olmadığı, Yargıtay 9. Hukuk dairesinin yerleşik uygulamasında kabul edilen sürekli rapor alma ve buna bağlı olarak işi aksatma durumunun olmadığı, davacının raporunun iş kazasına bağlı olduğu ve buna bağlı olarak davalının iş akdinin feshinin haklı yada geçerli nedene dayanmadığı kabul edilmiştir.**

Taraflar arasındaki işe iade davasının yapılan yargılaması sonunda mahkemece davanın reddine dair verilen karar davacı tarafça istinaf edilmesi üzerine dosyanın Dairemize geldiği görülmüş olup dosya üzerinden yapılan istinaf incelemesinde;

**Davacı iddiası:** Davacı vekili, müvekkilinin 27.04.2020 - 23.03.2022 tarihleri arasında asgari ücret ile montaj personeli olarak davalı işyerinde çalıştığını, davalı firmada günde | öğün yemek ve servis bulunduğunu, dini bayramlarda 150,00 TL değerinde erzak yardımı ve performans primi adı altında her ay 600,00 TL civarında ödeme yapıldığını, tüm ödemelerin bankadan yapıldığını, 24.11.2020 tarihinde iş kazası geçirdiğini, çok uzun süre raporlu olarak geçirdiğini, davalının iş sözleşmesini Bandırma 3.Noterliği'nin 24.03.2022 tarih ve 3101 yev. Nolu ihtarnamesi ile feshettiğini, feshin haksız olduğunu belirterek müvekkilinin işe iadesine ve 4 aylık ücret ve diğer tüm sosyal hakları tutarındaki tazminatın ve işe başlatılmaması durumunda 4-8 aylık ücret ve diğer tüm sosyal hakları tutarındaki tazminatın davalıdan tahsilini, yargılama giderinin ve vekalet ücretinin davalı üzerinde bırakılmasına karar verilmesini dava ve talep etmiştir.

**Davalı savunması:** Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle, davacının 27/04/2020 tarihinde işe girdiğini, 23/03/2022 tarihinde iş akdinin feshedildiğini, 24/11/2020 tarihinde şanzıman montajını gerçekleştirir iken iş kazası geçirdiğini, sağ el bileğinde iddia edildiği gibi kırık olmadığını, sadece bileğinde çıkık, burkulma ve gerilme olduğunu, davacının almış olduğu raporların hepsinde çalışır durumda olmasına rağmen çalışmak için hiçbir mücadelede bulunmamış olduğunu, buna karşın kolunda kırık olduğu iddiasının meydana gelen kaza ile ilgili olmadığını bilmesine rağmen, bu kırığa dayanarak çalışmak istememesi ve raporlar arasındaki boşluk olan tarihlerde çalışmak için müracaat etmemesi, bu tarihlerde şirketimize haber vermemesi, 02/02/2022 tarihinden sonra sürekli rapor alma çabası içerisinde olması, olmadık sağlık sebeplerini ileri sürmesi iyi niyet kurallarına aykırı olarak değerlendirilmiş, çıkarılma nedeni olarak belirtilmiş olduğunu, açıklanan nedenlerle davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

**Mahkemece:** "Davacının davasının Reddine," şeklinde hüküm kurulmuştur.

**İstinaf sebepleri:** Davacı vekili istinaf dilekçesinde özetle, Yerel Mahkeme tarafından gerekçeli kararda davacının iş akdinin İş Kanunu'nun 25/I-3 maddesi gereğince feshedildiği belirtilmiş ise de davalının keşide ettiği ihtarnamede bu sebebe dayanılmadığını, yerel mahkemenin gösterdiği fesih sebebi ile davalının belirttiği fesih sebepleri farklı olduğunu, işyerinde geçirilen bir kaza sebebiyle verilen raporların gerekçe gösterilerek davacının iş akdinin feshedilmesi hakkaniyet ve dürüstlük ilkelerine aykırı olduğunu ileri sürerek ilk derece mahkemesi kararının kaldırılarak davanın kabulüne karar verilmesini talep etmiştir.

**İstinaf taleplerinin değerlendirilmesi ve gerekçe:** 6100 sayılı HMK'nın 355. Maddesi gereğince kamu düzenine aykırılık halleri dışında istinaf sebepleriyle bağlı olarak yapılan inceleme sonunda;

Uyuşmazlık işveren feshinin haklı olup olmadığına ilişkindir. Davacının iş akdi, İş Kanun'un 25/I-b bendinde düzenlenen; "(a) alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirmsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17 inci maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar." hükmü gereğince feshedilmiştir.

Sosyal Güvenlik Kurumu'na verilen işten ayrılış bildirgesinde işten ayrılış nedeninin "kod 28" (İşveren tarafından sağlık nedeni ile fesih) yerine "kod 25 (İşçi tarafından işverenin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışı nedeni ile fesih)" şeklinde gösterilmesinin, mevcut delil durumu karşısında sonuca etkisi olmayıp asıl olan davacıya bildirilen fesih bildirimidir.

Dosya kapsamında, davacının 27.04.2020 - 23.03.2022 tarihleri arasında davalı yanında montaj personeli olarak çalıştığı, iş akdinin davalı işveren tarafından İş Kanununun 25/1 maddesi gereği sağlık sebepleri ve 25/2 maddesinde yer alan iyi niyet kurallarına aykırı hareket etmesi nedeniyle feshedildiği görülmüştür.

Davacının 24.11.2020 tarihinde iş kazası geçirdiği ihtilaf dışıdır. Mahkemenin 2021/299 sayılı dosyasında görülen dava taraflar arasında iş kazasına dayalı maddi-manevi tazminat davasına ilişkindir.

Dosyada mevcut SGK kayıtlarında yapılan incelemede;

24.11.2020 tarihinde meydana gelen kaza sonrası davacı Özel Royal Hastanesine götürülerek tedavisinin yapıldığı, hekim raporunda "S63-El bileği ve el yüzeyinde eklem ve ligamentlerin çıkık, burkulma ve gerilme" olduğu ve raporun bitiş tarihi olarak da 03.12.2020 tarihinin belirlendiği,

04/12/2020 tarihli Bandırma Devlet Hastanesine düzenlenen raporda "S63-El bileği ve el yüzeyinde eklem ve ligamentlerin çıkık, burkulma ve gerilme" olduğu ve raporun bitiş tarihi olarak da 15.12.2020 tarihinin belirlendiği,

15/12/2020 tarihli Özel Bandırma Royal Hastanesince düzenlenen raporda "S63-El bileği ve el yüzeyinde eklem ve ligamentlerin çıkık, burkulma ve gerilme" olduğu ve raporun bitiş tarihi olarak 24.12.2020 tarihinin belirlendiği,

25/12/2020 tarihli Özel Bursa Anadolu Hastanesince düzenlenen raporda "S63-El bileği ve el yüzeyinde eklem ve ligamentlerin çıkık, burkulma ve gerilme" olduğu, raporun bitiş tarihinin 03.01.2021 olacağı belirtildiği,

07/01/2021 tarihli Bandırma Devlet Hastanesince düzenlenen raporda "S63-El bileği ve el yüzeyinde eklem ve ligamentlerin çıkık, burkulma ve gerilme" olduğu, raporun bitiş tarihinin 26.01.2021 olacağı,

27/01/2021 tarihli Bandırma 18 No.lu Aile Sağlık Hekimliğince düzenlenen raporda "M-79 diğer yumuşak doku bozuklukları başka yerde sınıflanmamış" olduğu, raporun bitim tarihinin 05.02.2021 olduğu,

08.02.2021 tarihli Bursa Uludağ Üniversitesi Hastanesi tarafından düzenlenen raporda raporun bitiş tarihinin 07.03.2021 olduğu,

08.03.2021 tarihinde Pamukkale Üniversitesi Eğitim Uygulama ve Araştırma Hastanesince düzenlenen raporda "S63-El bileği ve el yüzeyinde eklem ve ligamentlerin çıkık, burkulma ve gerilme" olduğu raporun bitiş tarihinin de 08.04.2021 olarak belirlendiği,

29/04/2021 tarihli Pamukkale Üniversitesi Eğitim Uygulama ve Araştırma Hastanesince düzenlenen raporda "S52.0 ulna üst uç kırığı" olduğu, raporun bitiş tarihinin de 30.05.2021 olarak belirlendiği,

31/05/2021 tarihli Pamukkale Üniversitesi Eğitim Uygulama ve Araştırma Hastanesince düzenlenen raporda raporun bitiş tarihinin de 29.07.2021 olarak belirlendiği,

02/08/2021 tarihli Pamukkale Üniversitesi Eğitim Uygulama ve Araştırma Hastanesince düzenlenen raporda raporun bitiş tarihinin de 31.08.2021 olarak belirlendiği,

01/09/2021 tarihli Pamukkale Üniversitesi Eğitim Uygulama ve Araştırma Hastanesince düzenlenen raporda raporun bitiş tarihinin de 30.09.2021 olarak belirlendiği,

01/10/2021 tarihli Pamukkale Üniversitesi Eğitim Uygulama ve Araştırma Hastanesince düzenlenen raporda raporun bitiş tarihinin de 27.10.2021 olarak belirlendiği,

27/10/2021 tarihli Pamukkale Üniversitesi Eğitim Uygulama ve Araştırma Hastanesince düzenlenen raporda raporun bitiş tarihinin de 30.11.2021 olarak belirlendiği,

10/12/2021 tarihli Pamukkale Üniversitesi Eğitim Uygulama ve Araştırma Hastanesince düzenlenen raporda raporun bitiş tarihinin de 28.12.2021 olarak belirlendiği,

29/12/2021 tarihli Pamukkale Üniversitesi Eğitim Uygulama ve Araştırma Hastanesince düzenlenen raporda raporun bitiş tarihinin de 31.01.2022 olarak belirlendiği,

08/02/2022 tarihli Bandırma Eğitim ve Araştırma Hastanesince düzenlenen raporda raporun bitiş tarihinin de 09.03.2022 olarak belirlendiği,

15/03/2022 tarihli Bandırma Eğitim ve Araştırma Hastanesince düzenlenen raporda raporun bitiş tarihinin de 16.03.2022 olarak belirlendiği tespit edilmiştir.

4857 sayılı Kanununun 25/I- b maddesi, "(a) alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17. maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğacağı" hüküm altına alınmıştır.

Yargıtay 9.H.D.'sinin 2019/3462 - 2019/20852 E-K sayılı 25.11.2019 tarihli ilamına göre raporlarının süresinin toplamı İş Kanunu'nun 25/1 maddesinde gösterilen işçinin ihbar süresine ilave 6 haftayı aşmakla birlikte bu raporların kesintisiz olması yani ardışık olması veya tek bir raporda yasada öngörülen sürenin aşılması halinde bu maddeye göre işverenin haklı fesih imkanı mevcut olduğu ihbar süresine ilave 6 haftayı aşsa da raporların arasında boşluk bulunması halinde İş Kanunu'nun 25/1 maddesindeki fesih şartları oluşmadığı kabul edilmiştir.

1-İncelenen dosyada; 08/02/2022 tarihli Bandırma Eğitim ve Araştırma Hastanesince düzenlenen raporda raporun bitiş tarihinin de 09.03.2022 tarihi ve 15/03/2022 tarihli Bandırma Eğitim ve Araştırma Hastanesince düzenlenen raporda raporun bitiş tarihinin de 16.03.2022 olarak belirtildiği söz konusu raporlarda 09.03.2022-15.03.2022 arası boşluk olduğu ve raporlarda davacının 6 haftalık ihbar öneline göre 6 haftayı aşan yani 12 hafta 84 günü aşan rapor süresinin olmadığı görülmüştür.

Davacının 30.11.2021 tarihi ile 10/12/2021 tarihi arasında raporu olmadığından, 10/12/2021 tarihli Pamukkale Üniversitesi Eğitim Uygulama ve Araştırma Hastanesince düzenlenen raporda raporun bitiş tarihinin de 28.12.2021 olarak, 29/12/2021 tarihli Pamukkale Üniversitesi Eğitim Uygulama ve Araştırma Hastanesince düzenlenen raporda raporun bitiş tarihinin de 31.01.2022 olarak belirlendiği toplam rapor süresi 52 gün olup davacının 6 haftalık ihbar öneline göre 6 haftayı aşan yani 12 hafta 84 günü aşan rapor süresinin olmadığı görülmüştür.

Davacının 02.08.2021 - 30.11.2021 tarihleri arasında aldığı raporlarda ise ardışık olarak toplam 120 gün raporlu bulunduğu rapor süresinin de 6 haftalık ihbar öneline göre 6 haftayı (12 hafta 84 günü) aştığı görülmüştür.

İhtilaf davacının 02.08.2021 - 30.11.2021 tarihleri arasında yasanın 25/1-b bendinde şartları olan rapor süresinin işveren tarafından 23.03.2022 tarihinde makul süre içinde kullanılıp kullanılmadığına ilişkindir.

İş Kanunu'nda ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hâller nedeniyle işveren ve işçinin haklı nedenle fesih hakkını kullanabilecekleri süre açıkça düzenlendiği hâlde, sağlık ya da zorlayıcı nedenlere istinaden yapılacak fesihlerde söz konusu hakkın kullanımı belirli bir süre ile sınırlandırılmamıştır (Caniklioğlu, 2002, s.276; Ateş, 2009; s.130; Ergin, 2009, s.166; Savaş, 2011, s.200). Gerçekten de İK'nın 26/1. maddesi uyarınca "24 ve 25 inci maddelerde gösterilen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hâllere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan

sözleşmeyi feshetme yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz.” Doktrinde sağlık sebebiyle fesih hakkının kullanılmasına ilişkin belirli bir süre aranıp aranmayacağı konusunda tartışma bulunmaktadır. Bir görüşe göre, sağlık sebepleriyle fesih hakkının kullanılması herhangi bir süreye tabi değildir ve Kanunda belirtilen bir sağlık nedeni var olduğu müddetçe taraflar derhal fesih hakkını kullanabilir (Atabek, 1938, s. 166-167; Saymen, 1954, s.613; Oğuzman, 1955, s.112; Ekonomi, 1978, s.214; Atabek, 1978, s. 997; Çenberci, 1986, s.595; Sümer, 1998, s.222; Caniklioğlu, 2002, s.278; Ergin, 2009, s. 168; Savaş, 2011, s.200). Ancak iyiniyet ve dürüstlük kaideleri gereğince işçinin işe başlamasından sonra bu hak artık kullanılamaz (Sümer, 1998 s.222; Caniklioğlu, 2002, s.278;). Diğer görüşe göre ise, sağlık sebepleriyle fesih hakkının altı gün içerisinde kullanılmaması, sebebin haklı sayılmadığı veya fesih hakkından vazgeçildiği anlamına geleceğinden, bu hakkın altı gün içerisinde kullanılması gerekir (Tunçomağ, 1970, s.239; Kaplan, 1987. s.134; Odaman, 2003, s.259; Tunçomağ, Centel, 2018, s.231). Bizce de sağlık sebeplerine dayanılarak yapılacak fesihlerde söz konusu hakkın kullanımı İK’da belirli bir süre ile sınırlandırılmadığından, taraflar İK’da öngörülen bir sağlık nedeni mevcut olduğu sürece derhal fesih hakkını kullanabilecektir. (İş Sözleşmesinin Sağlık Nedenlerine Dayalı Olarak Feshi Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Özel Hukuk Yüksek Lisans Programı Yüksek Lisans Tezi - KERİME GÖKAY)

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 'nin2018/2732 - 2018/21461 E-K sayılı 26.11.2018 tarihli ilamı "Somut uyumsuzlukta; davacının iş sözleşmesi muhtelif sağlık birimlerinden hasta olmadığı halde raporlar getirip devamsızlık yaptığı gerekçesiyle 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II maddesi uyarınca feshedilmiştir. Davacının sahte rapor aldığı kanıtlanmamaktaysa da, davalı fesih bildiriminde davacının sıklıkla raporlar getirdiğini ve bu nedenle devamsızlık yaptığını belirtmiştir. Nitekim dosya içeriğine göre, işyerinde 07/05/2013 - 30/07/2016 tarihleri arasında çalışan davacının rahatsızlandığı için son bir yılda bir çok defa toplamda 174 gün rapor kullandığı, davacının raporları incelendiğinde 20.07.2015 - 31.12.2015 tarihleri arasında 5 ay 12 gün süreyle, 31.01.2016 - 13.06.2016 arasında 4 ay 14 gün ve son olarak 27.06.2016 - 06.07.2016 arasında 10 gün rapor kullandığı, iş akdinin kullandığı bu raporlar sebebiyle 30.07.2016 tarihinde feshedildiği anlaşılmaktadır. Davacının 20.07.2015 - 31.12.2015 ve 31.01.2016 - 13.06.2016 tarihleri arasında aldığı istirahat raporlarının süresi ayrı ayrı ihbar süresine ilaveten 6 haftalık süreyi aştığından söz konusu her iki istirahat döneminden sonra davalının4857 İş Kanunu'nun 25/1- b maddesine göre fesih hakkı doğmuştur. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 26. maddesinde bahsedilen hak düşürücü süre aynı Kanun'un 25/II. maddesine istinaden ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışlar nedeniyle yapılan fesihlerde uygulanmakta olup diğer fıkralarda öngörülen fesih nedenleri

bakımından hak düşürücü süre öngörülmemiştir. Bu durumda feshin makul sürede yapılması yeterlidir ve savunma alınmasına gerek yoktur. Ayrıca İş Kanunu'nun 25-1/b maddesine göre yapılacak fesihlere ilişkin "Yargıtay İçtihadı Birleştirme Hukuk Genel Kurulu" nun "4857 sayılı Yasanın 25/1-b maddesi gereğince almış olduğu sağlık raporları nedeniyle yapılan derhal fesihlerde işçiden savunma alınması gerekmediğine" ilişkin 19.10.2018 tarih ve 2017/9 E. 2018/10 K. sayılı içtihadı birleştirme kararının Yargıtay Daireleri dahil herkesi bağlayacağı açıktır. Somut uyuşmazlıkta davacının aldığı son raporun üzerinden 6 iş günlük süre geçtikten sonra fesih yapılmışsa da davacının aldığı raporların süresi ve sıklığı dikkate alındığında iş akdi İş Kanunu'nun 25-1/b maddesine göre haklı nedenle feshedildiğinden davanın reddi gerekirken, yazılı gerekçeyle davanın kabulüne karar verilmesi hatalıdır." şeklindedir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2018/391 - 2018/18159 E-K sayılı 15.10.15.10.2018 tarihli "Davalı şirket İcra Komitesi'nin 02.11.2016 tarihli fesih kararına konu; davacı işçinin 2015 yılında 27 gün, 2016 yılında 74 gün raporlu olması durumuna dair, raporlu olduğu dönemi gösterir listenin incelenmesinde; davacı işçinin en son 10.07.2016 tarihinde " üst solunum yolu" teşhisiyle raporlu olduğu, savunma talep yazısının 18.10.2016 tarihinde tebliğ edildiği, feshin de İcra Komitesi'nin 02.11.2016 tarihli kararı ile alındığı, ilk derece mahkemesinin de kararında değindiği üzere, son rapor alınma tarihi ile savunma talep etme- fesih tarihi arasında 3 ayı aşkın bir süre olduğu, savunma talep eden makam ile feshi gerçekleştiren makamın farklı olması kabulde olmakla birlikte, 3 aylık süre nazara alındığında feshi gerçekleştirmek için makul sürenin aşılmış olduğu, makul süre aşımı nedeniyle feshin geçerli nedene dayanmadığı anlaşıldığından, Bölge Adliye Mahkemesi'nin temyiz edilen kararının bozularak ortadan kaldırılmasına ve Dairemizce 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/3. maddesi uyarınca aşağıdaki gibi karar vermek gerekmiştir." şeklindeki ilamında makul süre 3 ayı aşan sürenin makul süreyi aştığı kabul edilmiştir.

Yukarıda belirtilen Yargıtay Kararları ve bilimsel görüşler dikkate alınıp somut olay irdelendiğinde, davacı hakkında feshe konu 02.08.2021 - 30.11.2021 tarihleri arasında yasanın 25/1-b bendinde şartları olan rapor süresinin işveren tarafından 23.03.2022 tarihinde kullanılmasında fesih için makul süre aşılmış olup, makul süre aşımı nedeniyle feshin geçerli nedene de dayanmadığı anlaşılmaktadır.

2-Davacının almış olduğu raporlara dayanarak kurum tarafından iş kazasına bağlı geçici iş göremezlik ödeneği ödendiğinden davacının almış olduğu raporların geçirdiği kazayla ilgisinin olmadığını kabul etmek mümkün olmadığı gibi davalı davacının sahte rapor aldığı kanıtlanmadığından davacının ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davrandığını kabul etmekte mümkün değildir.

3-Davacının sık rapor alması, devamsızlık yapmasının iş yerinde aksaklıklara ve çalışma düzeninin, barışının ve planlamanın bozulmasına ve olumsuz etkilenmesine sebebiyet verip vermediği yönünden ise;

Yargıtay 9. Hukuk dairesi 2018/6320 Esas 2019/4223 Karar 22/02/2019 tarihli ilamında görüleceği üzere davacının aldığı raporun davalı iş yerinde geçirilen iş kazasına bağlı olduğu, keyfi bir rapor olmadığı, Yargıtay 9. Hukuk dairesinin yerleşik uygulamasında kabul edilen sürekli rapor alma ve buna bağlı olarak işi aksatma durumunun olmadığı, davacının raporunun iş kazasına bağlı olduğu ve buna bağlı olarak davalının iş akdinin feshinin haklı yada geçerli nedene dayanmadığı kabul edilmiştir.

Davacının kıdemi, fesih nedeni ve dosya kapsamı itibarıyla iş güvencesi tazminatının takdiren davacının 4 aylık brüt ücreti tutarında belirlenmesi gerekmiştir.

Dosyada bulunan 08.11.2023 havale tarihli bilirkişi raporundaki işe iadenin mali sonuçlarına ilişkin yapılan tespitin dosya kapsamına uygun olduğu (primlerin sabit prim niteliği gözetilerek primlerin dahil edildiği giydirilmiş ücrete göre belirlenen miktar nazara alınmıştır) kabul edilerek yukarıda belirtilen nedenlerle 6100 sayılı HMK 353/1-b-2 maddesi uyarınca yerel mahkeme kararı kaldırılarak aşağıdaki hüküm kurulmuştur.

### **HÜKÜM:**

1-Davacı tarafın istinaf başvurusunun kabulü ile Bandırma İş Mahkemesi'nin 2022/178 Esas - 2024/45 Karar sayılı ilamının 6100 sayılı HMK'nın 353/1-b-2 maddesi gereğince **KALDIRILMASINA,**

2-Davanın **KABULÜ** ile **FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE** ve davacının **İŞE İADESİNE,**

a) Davacının yasal süre içerisinde başvurusuna rağmen davalı işverence yasal süre içerisinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının 4 aylık ücreti tutarı olan brüt 20.016,00 TL olarak **BELİRLENMESİNE,**

b) Davacının yasal süre içerisinde işverene başvurması halinde, kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için en çok 4 aya kadar ücreti ve diğer hakları olan brüt 21.388,20 TL ücretin davalıdan tahsili ile davacıya ödenmesi gerektiğinin **TESPİTİNE,**

c) Davacının işe başlatılması halinde peşin ödenen ihbar ve kıdem tazminatının bu alacaktan mahsubuna,

3-Alınması gereken 427,60 TL harçtan peşin alınan 80,70 TL harcın mahsubu ile bakiye 346,90 TL harcın davalıdan tahsili ile Hazineye irat kaydına,

4-Davacı tarafça yapılan 80,70 TL başvurma harcı, 80,70 TL peşin harcın toplamı olan 161,40 TL'nin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

5-7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ve yürürlükte bulunan Arabuluculuk Asgari Ücret Tarifesi uyarınca Hazine tarafından karşılanan 800,00 TL arabuluculuk ücretinin davalıdan alınarak hazineye irat kaydına,

6-Karar tarihinde yürürlükte bulunan avukatlık asgari ücret tarifesi gereğince davacı lehine hesaplanan 17.900,00 TL vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,



7-Davacı tarafından yapılan ilk derece ve istinaf yargılama gideri toplam 1.879,25 TL yargılama gideri davalı taraftan alınarak davacı tarafa verilmesine,

8-Davalı tarafından yapılan yargılama giderlerinin davalı üzerinde bırakılmasına,

9-HMK'nın 333.maddesi uyarınca taraflarca yatırılan ancak kullanılmayan gider avanslarının karar kesinleştiğinde taraflara ya da taraf vekillerine iadesine,

10-Davacıdan peşin alınan 427,60 TL istinaf karar harcının karar kesinleştiğinde ve istek halinde davacıya iadesine,

11-Davacının yapmış olduğu istinaf yargılama giderlerinden 1.169,40 TL istinaf başvuru harcının davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

12-Davacı hakkında yazılan harç tahsil müzekkeresinin iptaline,

13-Harç tahsil-iptal ve kararın tebliği işlemlerinin ilk derece mahkemesince yerine getirilmesine,

Dair dosya üzerinden yapılan inceleme sonunda 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 362/1-a maddesi gereğince **KESİN** olmak üzere, **OY BİRLİĞİ** ile karar verildi.03/07/2024