

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/2,18-21

T.C.
SAKARYA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/2101
Karar No. 2024/2540
Tarihi: 18/12/2024

- FESHİN YAZILI YAPILMAMASI
- FESİH SEBEBİNİN AÇIK VE KESİN BİR ŞEKİLDE BELİRTİLMEMİŞ OLMASI
- GEÇERSİZ FESİH
- MUVAZAALI ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ
- İŞÇİNİN BAŞINDAN İTİBAREN ASIL İŞVERENİN İŞÇİSİ OLARAK KABULÜNÜN GEREKTİĞİ

ÖZETİ 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesi uyarınca aynı yasanın 18. maddesi kapsamında kalan işçinin iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshetmek isteyen işveren, fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Yazılı fesih bildiriminin de, fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde içermesi zorunludur. Somut uyuşmazlıkta ise; Davalı taraf davalılar arasındaki sözleşme süresinin sona ermesi ve davacının çalıştırılabileceği kadro bulunmaması nedeniyle geçerli nedenle davacının işten çıkartıldığını belirtildiği , dosya kapsamından anlaşıldığı üzere davacıya yazılı fesih bildirimi yapılmadığı , geçerli nedenlere dayalı olarak yapılan feshin yazılı olarak işçiye bildirilmemesi başlı başına feshi geçersiz olduğu ve şeklen geçersiz bir feshin söz konusu olduğu anlaşılmakla feshin geçersiz olduğu ve bu hali ile davacı işçinin işe iadesine karar verilmesi usul ve yasaya uygundur.

TARAFLARIN İDDİA VE SAVUNMALARININ ÖZETİ: Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; müvekkilinin, 08.06.2009 tarihinde Prometeon (Pirelli) şirketine ait işyerinde çalışmaya başladığını, müvekkilinin görevinin, iş güvenliği kapsamında yangın önleme uzmanlığı yaptığını, müvekkilinin işe girdiği tarihten 28.02.2011 tarihine kadar Öztem Temizlik Taahhüt Ltd. Şti. isimli bir şirket üzerinden, 01.03.2011 tarihinden iş akdinin haklı ve geçerli bir neden olmaksızın feshedildiği 27.12.2021 tarihine kadar ise diğer davalı Artı Sağlık Çevre Kalite Danışmanlık Eğitim Organizasyon Tic. A.Ş. üzerinden sigortalı gösterildiğini, müvekkilinin, tüm çalışma süresi boyunca davalı Prometeon Şirketinin asıl işini kadrolu şef ve müdürlerden almış olduğu emir ve talimatlar doğrultusunda, kağıt üzerinde gözüken iş tanımını aşacak görev ve yetkiler çerçevesinde, tamamen davalı Prometeon şirketi adına hareket ederek yürüttüğünü, işe girdiği tarihten beri kağıt üzerinde altışveren işçisi olarak gösterilmesi muvazaaya dayandığından 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2/7. maddesi uyarınca baştan itibaren davalı Prometeon Şirketi işçisi olarak sayılması ve iş akdinin herhangi bir geçerli ve haklı neden olmadan feshedilmesi nedeniyle bu şirkete iade edilmesi davalı Prometeon şirketinin müvekkili muvazaalı bir şekilde alt işveren işçisi olarak çalıştırması nedeniyle müvekkilin baştan itibaren davalı Prometeon Şirketinin işçisi sayılması ile İş Kanunu'nun 18. maddesine göre geçerli bir sebebe dayanmayarak yapılan müvekkilin iş akdinin feshinin geçersizliği ile Prometeon Şirketindeki işe iadesine karar verilmesini istemiştir. Davalı Artı Sağlık şirketi vekili cevap dilekçesinde özetle ; davanın yetkisiz mahkemede açıldığını, davanın hak düşürücü süre geçtikten sonra açıldığını, davacı, diğer davalı Prometeon Turkey Endüstriyel ve Ticari Lastikler Anonim Şirketi çalışanı olduğunu, davanın müvekkil yönünden husumet nedeniyle reddi gerektiğini, davacının, diğer davalının işyerinde çalıştığını, emir ve talimatları da diğer davalının verdiğini, davacının asıl işverenin diğer davalı Prometeon Turkey Endüstriyel ve Ticari Lastikler Anonim Şirketi olduğunu savunarak haksız davanın reddine karar verilmesini istemiştir. Davalı Prometeon Turkey Endüstriyel ve Ticari Lastikler A.Ş. vekili cevap dilekçesinde özetle; davacının iş akdinin, işverenler arasında yapılmış olan OSGB hizmeti alımına ilişkin sözleşmenin karşılıklı biçimde sonlandırılması üzerine diğer davalı alt işveren tarafından feshedilmiş olup, alt işverenden OSGB hizmeti alımının sona ermesi, bu kapsamda görev yapan davacı'nın müvekkilin işyerindeki çalışmasının sona ermesi yönünden geçerli sebep oluşturduğunu, davacının, iş sözleşmesini ilk işvereni Öztem Ltd.Şti.'nden 01.03.2011 tarihinde devir alan diğer davalı - alt işveren Artı Sağlık Çevre Kalite Danışmanlık Eğitim Organizasyon Tic.Ltd.Şti.'nin çalışanı olup, bu firma ile müvekkili şirket arasında imzalanan OSGB hizmeti alım sözleşmesine istinaden iş güvenliği uzmanı olarak çalışırken, bahse konu sözleşmenin iş güvenliği hizmetine ilişkin kısmının 31.12.2021 tarihi itibarıyla sona erdirilmesine ilişkin işverenler tarafından alınan işletmesel karar üzerine iş akdinin sonlandırıldığını, davacının iş akdinin, müvekkil şirket ile diğer davalı - alt işveren Artı Sağlık Çevre

Kalite Eğitim Danışmanlık Organizasyon Ltd. Şti.'nin arasındaki iş sağlığı ve güvenliği hizmeti satın alma ilişkisinin sona erdirilmesi ve müvekkilin işyerinde kendisinin işgücüne ihtiyaç kalmaması nedeniyle feshedilmiş olduğundan müvekkil şirket yönünden geçerli fesih nedeni bulunduğunu, işverenler arasındaki hizmet alım sözleşmesinin konusu 6331 sayılı yasada ve ilgili yönetmelikte asıl işveren - alt işveren ilişkisi kurulabileceği kabul edilen yardımcı iş niteliğinde bulunduğundan ve davacının da ilgili mevzuatta tanımlı bu işler kapsamında çalıştırıldığından, davacı tarafça açılan davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ:

Mahkemece;

"..... SGK hizmet cetvelinin incelenmesinden; davacının 02/11/2006- 31/05/2009 tarihleri arasında Artı Sağlık unvanlı işyerinde çalışmalarının kayıtlı olduğu, İsten Ayrılış Bildirgesinde KOD 03 "Belirsiz süreli iş sözleşmesinin işçi tarafından feshi (istifa)" olarak bildirildiği; 08/06/2009-31/07/2009 tarihleri arasında Öztem Temizlik unvanlı işyerinde çalışmalarının kayıtlı olduğu, İsten Ayrılış Bildirgesinde KOD 16 "Sözleşme sona ermeden sigortalının aynı işverene ait diğer işyerine nakli" olarak bildirildiği; 01/08/2009-28/02/2011 tarihleri arasında Öztem Temizlik unvanlı işyerinde çalışmalarının kayıtlı olduğu, İsten Ayrılış Bildirgesinde KOD 22 "Diğer nedenler" olarak bildirildiği; 01/03/2011-27/12/2021 tarihleri arasında Artı Sağlık unvanlı işyerinde çalışmalarının kayıtlı olduğu, İsten Ayrılış Bildirgesinde KOD 18 "İşin sona ermesi" olarak bildirildiği anlaşılmıştır. Dosya kapsamı, davacı iddiası, SGK kayıtlarına göre davacının dava dışı Öztem Temizlik Şirketindeki 08/06/2009-31/07/2009 arası çalışmasının nakil ile sona erdiği, arada kesinti olmaksızın 01/08/2009-28/02/2011 tarihleri arasında dava dışı şirketteki çalışmasının devam ettiği, bu çalışmasında işten ayrılış kodunun diğer nedenler olarak bildirildiği ve arada yine kesinti olmaksızın işe girişi yapılarak 01/03/2011-27/12/2021 tarihlerinde davalı Artı Sağlık sigortalısı olarak çalıştığı hususu, UYAP entegrasyon ekranında SGK kayıt sorgulamadan yapılan ve dosya arasına alınan sorgulamasonuçlarında davacının dava dışı Öztem Temizlik Şirketinden 28/02/2011 tarihinde ayrılışına ilişkin işten ayrılış bildirgesinde iş yeri adresinin "Köseköy Mah. Ankara Cad. Kocaeli Kartepe" olarak yer aldığı, aynı adresin davalı Artı Sağlık şirketinin 27/12/2021 tarihli işten ayrılış bildirgesinde de yer aldığı, bu adresin davalı Prometeon Şirketinin Şube adresi olduğu hususu, davacı ile davalı Artı Sağlık Şirketi arasında akdedilmiş iş sözleşmesinde; iş sahibi Türk Pirelli Lastikleri A.Ş. olarak yazılı olup, hizmet sözleşmesi iş sahibinin iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini vermek üzere yeterli sayıda iş yeri hekimi, sağlık personeli ve iş güvenliği teknisyen ve uzmanları sağlaması konusunda iş sahibi ile imzaladığı hususu, özlük dosyası ve tanık beyanları bir arada değerlendirildiğinde; davacının, davalı işyerinde 08/06/2009-27/12/2021 tarihleri arasında 12 yıl 6 ay 19 gün süre ile çalıştığı anlaşılmıştır.

..... davacının davalı işyerinde iş güvenliği uzmanı olarak çalıştığı hususunda uyuşmazlık bulunmamaktadır. Davacının muvazaa iddiasına yönelik yerinde inceleme yetkisi verilmek suretiyle 1 endüstri mühendisi 1 işletme uzmanı ve 1 hukukçudan heyet raporu alındığı, bilirkişi heyet raporu ve tüm dosya kapsamından, Prometeon Turkey Endüstriyel ve Ticari Lastikler A.Ş. firması ile Artı Sağlık Çevre Kalite Dan. Eğit.Tic.Ltd.Şti. firması arasındaki sözleşmeye dayalı olarak iş sağlığı ve güvenliği hizmet alımı gerçekleştirdiği, Prometeon ve Artı Sağlık firmaları arasında sözleşmeye dayalı ticari ilişkilerinin haricinde ortaklık yapısı ve iştiraki anlamda bir illiyet bağı bulunmadığı, Prometeon firmasının Faaliyet belgesinde görüleceği üzere Faaliyet konusu İç ve Dış Lastik Üretim ve Satışını kapsadığı, davalı Artı Sağlık firmasından alınan iş sağlığı ve güvenliği hizmetinin Prometeon firmasının ana faaliyet konusu içinde yer almadığı, bilirkişi heyetince yerinde inceleme sırasında tespit edildiği üzere; davacının emir ve talimatları kadrolu İş sağlığı ve güvenliği müdür veya şeflerden aldığı, davacının çalıştığı dönemde Hiyerarşik yapıda; Prometeon kadrolu iş güvenliği müdürü olduğu ve hizmet aldığı Artı Sağlık şirketine bağlı olarak çalışan İş güvenliği Uzmanlarının yer aldığı, davacının çalıştığı dönemde Prometeon kadrolu iş güvenliği şefi pozisyonu da olduğu ve bu pozisyonda işten ayrılana kadar Cihan Yılmaz isimli personelin çalışmış olduğu, Prometeon şirketi Üretim Müdürünün Çevre,Sağlık ve İş Güvenliği bölümünü 01.01.2022 tarihine kadar yönettiği, 01.01.2022 tarihinde Çevre,Sağlık ve İş Güvenliği bölümünde yeni organizasyona göre Artı Sağlık şirketine bağlı olarak çalışan İş güvenliği Uzmanlarından Prometeon şirketi kadrosuna geçtiği, tesisin çok tehlikeli sınıfta yer aldığı, Prometeon şirketi Çevre,Sağlık ve İş Güvenliği bölümünde kadrolu İş Güvenliği Uzmanı, İşyeri Hekimi, Yangın Operatörü, Sağlık Memuru, Arıtma Operatörü pozisyonlarının olduğu, davacının çalıştığı dönemde Artı Sağlık şirketine bağlı İş Güvenliği Uzmanı olarak çalışıp sonradan dava dışı Pirelli A.Ş. kadrosuna geçen Ömer Değirmenci isimli işçinin olduğu bilgileri edinilmiş ve davalı Prometeon 'un diğer davalı şirketten aldığı hizmetin 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu düzenlemeleri kapsamında yerine getirilebileceği değerlendirilmesinde bulunulmuştur. Davacının davalı iş yerinde yaptığı iş yardımcı iş olarak tespit edilmiş ise de davalı Prometeon Şirketine ait asıl işin çok tehlikeli iş olduğu tespiti karşısında söz konusu yardımcı işin asıl işe sıkı bir şekilde bağlı yardımcı iş olduğunun değerlendirildiği, emir ve talimatların asıl işverenden alındığı, bu işe dair organizasyonu da bulunduğuna ilişkin 13/03/2023 tarihli raporda yer alan tespit, tanık beyanları, dava dışı Öztem'in İSG alanında faaliyet göstermemesine rağmen alt işveren olarak yer aldığı, bir kısım Artı Sağlık çalışanının sonradan Prometeon kadrosuna alınması hususları bir bütün halinde değerlendirildiğinde davacının davalı Prometeon Şirketinin işçisi olarak sayılması gerektiği, davalılar arasındaki ilişkinin muvazaalı olduğu kanaatine varılmıştır.

..... Uyuşmazlık davacının iş akdinin işverence haklı veya geçerli nedenle

feshedilip edilmediği ve işe iadeye bağlı tazminatların tespitine ilişkindir. Davalı Artı Sağlık Şirketi vekili cevap dilekçesini ıslah ettiği ve sunmuş olduğu ıslah dilekçesinde; davacı ile yapılan sözleşmenin 5. maddesi gereğince firma ile işin son bulması halinde yaptığı işin sona ereceği hükmü bulunduğunu, firma ile yapılan sözleşmenin sona ermesi sonucu iş sözleşmesi 4857 Sayılı İş Kanunun 18 Maddesi 3 bendi gerekleri sonucu “İşin ve İşyerinin Gerekleri Nedeniyle” iş sözleşmesi sonlandırıldığını ve tüm haklarının ödendiğini iddia etmiştir. İşten Ayrılış Bildirgesinde KOD 18 "İşin sona ermesi" olarak bildirildiği anlaşılmıştır. 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. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesi uyarınca aynı yasanın 18. maddesi kapsamında kalan işçinin iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshetmek isteyen işveren, fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Yazılı fesih bildiriminin de, fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde içermesi zorunludur. Fesih beyanı, İş Kanunu'nun 19'uncu maddesinde öngörüldüğü şekilde yazılı olarak kaleme alınmakla geçerli fesih için gerekli olan bütün şartlar yerine getirilmiş olmaz. Söz konusu beyanın, bu haliyle, yani yasal geçerlilik şartına uygun aslının da muhataba (işçiye) ulaşması zorunludur. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19'uncu maddesinde öngörülen yazılı şekil şartına uymamak feshi geçersiz kılar. Yazılı fesih bildiriminde, fesih açık ve kesin sebebinin gösterilmemesi, İş Kanunu'nun 20'nci maddesi anlamında feshin geçersizliği sonucunu doğurur. (Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 15.09.2008 gün ve 2008/1011 Esas, 2008/23499 Karar sayılı ilamı) Somut uyumsuzlukta ise; Davalı taraf davalılar arasındaki sözleşme süresinin sona ermesi ve davacının çalıştırılabileceği kadro bulunmaması nedeniyle geçerli nedenle davacının işten çıkartıldığını belirtmiştir. Dosya kapsamından anlaşıldığı üzere davacıya yazılı fesih bildirimi yapılmadığı açık olup geçerli nedenlere dayalı olarak yapılan feshin yazılı olarak işçiye bildirilmemesi başlı başına feshi geçersiz kılacaktır. Şeklen geçersiz bir feshin söz konusu olduğu anlaşılmakla feshin geçersiz olduğu sabit kabul edilmiş olup, yukarıda açıklananlar ışığında muvazaa olgusu sabit kabul edildiğinden davacının davalı Prometeon Şirketindeki işine iadesine karar verilmiştir.

..... 4857 sayılı Yasanın 21. Maddesindeki "(1) İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur. (2) Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler. (3) Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre

için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir. (4) (Ek fıkra: 12/10/2017-7036/12 md.) Mahkeme veya özel hakem, ikinci fıkrada düzenlenen tazminat ile üçüncü fıkrada düzenlenen ücret ve diğer hakları, dava tarihindeki ücreti esas alarak parasal olarak belirler. (5) İşçi işe başlatılırsa, peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı, yukarıdaki fıkra hükümlerine göre yapılacak ödemeden mahsup edilir. İşe başlatılmayan işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse, bu sürele ait ücret tutarı ayrıca ödenir." hükmü ile kastedilen işten çıkartılan işçinin, geçersiz fesihten sonra çalışmaya devam etse idi 4 aya kadar olan dönemde alması gereken ücret ve diğer haklar kastedilmektedir. Dolayısı ile fesihten sonraki 4 aylık sürece (bayram parası, eğitim yardımı, ikramiye ve sair) dönemsel ödemeler denk gelmiyor ise bu dönemsel ödemelerin eklenemeyeceği (bunun kıstelyevm hesabı ile talep edilebilecek tutarının ancak ayrı bir alacak davasının konusu yapılabileceği), denk gelen ödemelerin ise (kıstelyevm hesabı ile değil) söz konusu dönemsel ödemelere ilişkin tutarların tamamının boşta geçen süre ücret eklentisi olarak değerlendirilmesi gerektiği açıktır. Yukarıda açıklananlar ışığında davalılar arasındaki ilişkinin muvazaalı olduğu, davacının davalı Prometeon işçisi sayılması gerektiği kanaatine varılmıştır. Dosyada emsal olduğu belirtilen bir kısım davalı Prometeon kadrolu işçilerinin bordroları bulunmaktadır. Emsal işçilerin bordrolarının tetkikinde; bu işçilerin 2022/Ocak ayı ücretlerinin T. Ö. hariç davacının 2021/Aralık ayı ücretinin dahi altında olduğu anlaşılmıştır. Ancak, bu işçilerin hepsinin ücretlerine 2022/Şubat ayı itibarıyla 1,36 oranında zam yapılmış olduğu görülmüştür. Dava tarihinin 10.02.2022 tarihi olduğu gözetilerek, işe iadenin sonuçlarına yönelik hesaplamaların dava tarihine göre yapılması gerektiğine dair yasal düzenleme doğrultusunda davacının fesih tarihi itibarıyla tespit edilen aylık ücretine aynı zam oranı uygulanmak suretiyle tespit edildiği 01/05/2024 tarihli bilirkişi raporunun 2.alternatifindeki tespit dosya kapsamına uygun bulunmuş ve bu alternatifte yapılan hesaplama hükme esas alınmıştır." Gereçekleriyle; "-Davanın kabulü ile iş akdinin feshinin geçersizliğine ve davacının Prometeon Turkey Endüstriyel ve Ticari Lastikler A.Ş.'de işe iadesine, -Kararın kesinleştiği tarihten itibaren 10 iş günü içinde, davacı işçinin işe başlamak için işverene başvurmaması halinde, feshin geçerli sayılacağına, -Kararın kesinleşmesinden itibaren 10 iş günü içinde davacı işçinin başvurusuna rağmen, 1 ay içinde davalı işverence işe başlatılmaması halinde, müştereken ve müteselsilen ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi, fesih nedeni dikkate alınarak takdiren davacının 5 aylık brüt ücreti olan 77.098,40 TL olarak belirlenmesine, -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 86.073,16 TL ücret ve diğer hakların davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin tespitine, " şeklinde karar verildiği anlaşılmıştır.

İSTİNAF BAŞVURUSU: Davalı Prometeon Turkey Endüstriyel ve Ticari Lastikler Anonim Şirketi vekili istinaf dilekçesinde özetle; -Yerel mahkeme kararının öncelikle eksik inceleme ve değerlendirme nedeni ile usul yönünden bozulması gerektiğini, -Bilirkişi raporunun hatalı olduğunu, bilirkişi raporu esas alınarak kurulan hükmün hatalı olduğunu, -Yerel mahkeme kararının kaldırılarak davanın reddine karar verilmesi gerektiğini belirterek istinaf talebinde bulunmuştur. Davalı Artı Sağlık Çevre Kalite Danışmanlık Eğitim Organizasyon Ticaret Anonim Şirketi vekili istinaf dilekçesinde özetle; -Dava dosyasına sunmuş oldukları delillerin toplanmadığını ve tanıkların dinlenmediğini, -Davacının yetkisiz mahkemede dava açtığını, -Davanın hak düşürücü süre içerisinde açılmadığını, -Davalı şirketler arasında kesinlikle bir muvazaa ilişkisi olmadığını, -Yerel mahkeme kararının kaldırılarak davanın reddine karar verilmesi gerektiğini belirterek istinaf talebinde bulunmuştur. **DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE:** İşbu dava işe iade istemine ilişkindir. HMK'nın 355. maddesi uyarınca istinaf sebepleriyle sınırlı olarak ve resen kamu düzeni yönünden yapılan inceleme sonucunda; 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, 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. İlk derece mahkemesince davanın kabulüne karar verildiği ve sözkonusu kararın davalı taraflarca istinaf edildiği anlaşılmaktadır. Uyuşmazlık davacının iş akdinin işverence haklı veya geçerli nedenle feshedilip edilmediği ve işe iadeye bağlı tazminatların tespitine ilişkindir. Davalı Artı Sağlık Şirketi vekili cevap dilekçesini ıslah ettiği ve sunmuş olduğu ıslah dilekçesinde; davacı ile yapılan sözleşmenin 5. maddesi gereğince firma ile işin son bulması halinde yaptığı işin sona ereceği hükmü bulunduğunu, firma ile yapılan sözleşmenin sona ermesi sonucu iş sözleşmesi 4857 Sayılı İş Kanunun 18 Maddesi 3 bendi gerekleri sonucu "İşin ve İşyerinin Gerekleri Nedeniyle" iş sözleşmesi sonlandırıldığını ve tüm haklarının ödendiğini iddia etmiştir. İşten Ayrılış Bildirgesinde Kod 18 "İşin sona ermesi" olarak bildirildiği anlaşılmıştır. 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. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesi uyarınca aynı yasanın 18. maddesi kapsamında kalan işçinin iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshetmek isteyen işveren, fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Yazılı fesih bildiriminin de, fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde içermesi zorunludur. Somut uyuşmazlıkta ise; Davalı taraf davalılar arasındaki sözleşme süresinin sona ermesi ve davacının çalıştırılabileceği kadro bulunmaması nedeniyle geçerli nedenle davacının işten çıkartıldığını belirtildiği, dosya kapsamından anlaşıldığı üzere davacıya yazılı fesih bildirimi yapılmadığı, geçerli nedenlere dayalı olarak yapılan feshin yazılı olarak işçiye bildirilmemesi başlı başına feshi geçersiz olduğu ve şeklen geçersiz bir feshin söz konusu olduğu anlaşılmakla feshin geçersiz olduğu ve bu hali ile davacı işçinin işe iadesine karar verilmesi usul ve yasaya uygundur.

Muvazaa iddiası Yönü ile yapılan değerlendirmede; Davahlar arasındaki muvazaa iddiası yönünden yapılan incelemede, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin altıncı ve yedinci fıkralarında, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kötüye kullanılmasını önlemek için, ilişkinin kurulma şartlarına muvazaa ölçütlerine ve bunlara aykırılığın yaptırımına yer verilmiştir. 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinin altıncı fıkrasında asıl işveren-alt işveren ilişkisi "bir işverenden işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişki" olarak tanımlanmıştır. Aynı maddenin yedinci fıkrasında "Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez" kuralına yer verilmiştir. 4857 sayılı Kanun'un yukarıda belirtilen hükümleri ekonomik ve teknolojik gelişmelerin bir zorlaması olarak işletmelere alt işverenlere iş gördürme imkanı tanırken, işçilerin korunması amacıyla önemli güvenceler ve sınırlamalar da içermekte, bu istihdam modelinin İş Hukukunda temel bir kural değil, bir istisna olarak değerlendirildiğini ortaya koymaktadır.

Buna göre asıl işveren-alt işveren ilişkisinin geçerliliği kanunda belirtilen unsurları taşımasına bağlıdır. Maddenin yedinci fıkrasında asıl işveren - alt işveren ilişkisine ilişkin örnekleme yoluyla muvazaa kriterlerine yer verilmiş ve ilişkinin muvazaaya dayanması halinde alt işveren işçisinin başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem göreceği düzenlenmiştir. İlk derece mahkemesince

yapılan yargılamada; Davacının muvazaa iddiasına yönelik yerinde inceleme yetkisi verilmek suretiyle 1 endüstri mühendisi 1 işletme uzmanı ve 1 hukukçudan heyet raporu alındığı, bilirkişi heyet raporu ve tüm dosya kapsamından, Prometeon Turkey Endüstriyel ve Ticari Lastikler A.Ş. firması ile Artı Sağlık Çevre Kalite Dan. Eğit. Tic. Ltd. Şti. firması arasındaki sözleşmeye dayalı olarak iş sağlığı ve güvenliği hizmet alımı gerçekleştirdiği, Prometeon ve Artı Sağlık firmaları arasında sözleşmeye dayalı ticari ilişkilerinin haricinde ortaklık yapısı ve iştiraki anlamda bir illiyet bağı bulunmadığı, Prometeon firmasının faaliyet belgesinde görüleceği üzere faaliyet konusu İç ve Dış Lastik Üretim ve Satışını kapsadığı, davalı Artı Sağlık firmasından alınan iş sağlığı ve güvenliği hizmetinin Prometeon Firmasının ana faaliyet konusu içinde yer almadığı, bilirkişi heyetince yerinde inceleme sırasında , davacının emir ve talimatları kadrolu İş sağlığı ve güvenliği müdür veya şeflerden aldığı, davacının çalıştığı dönemde hiyerarşik yapıda; Prometeon kadrolu iş güvenliği müdürü olduğu ve hizmet aldığı Artı Sağlık şirketine bağlı olarak çalışan İş güvenliği Uzmanlarının yer aldığı, davacının çalıştığı dönemde Prometeon kadrolu iş güvenliği şefi pozisyonu da olduğu ve bu pozisyonda işten ayrılana kadar Cihan Yılmaz isimli personelin çalışmış olduğu, Prometeon şirketi Üretim Müdürünün Çevre, Sağlık ve İş Güvenliği bölümünü 01.01.2022 tarihine kadar yönettiği, 01.01.2022 tarihinde Çevre, Sağlık ve İş Güvenliği bölümünde yeni organizasyona göre Artı Sağlık şirketine bağlı olarak çalışan İş güvenliği Uzmanlarından Prometeon şirketi kadrosuna geçtiği, tesisin çok tehlikeli sınıfta yer aldığı, Prometeon şirketi Çevre,Sağlık ve İş Güvenliği bölümünde kadrolu İş Güvenliği Uzmanı, İşyeri Hekimi, Yangın Operatörü, Sağlık Memuru, Arıtma Operatörü pozisyonlarının olduğu, davacının çalıştığı dönemde Artı Sağlık şirketine bağlı İş Güvenliği Uzmanı olarak çalışıp sonradan dava dışı Pirelli A.Ş. kadrosuna geçen Ömer Degirmenci isimli işçinin olduğu bilgileri edinilmiş ve davalı Prometeon 'un diğer davalı şirketten aldığı hizmetin 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu düzenlemeleri kapsamında yerine getirilebileceği değerlendirilmesinde bulunulduğu anlaşılmaktadır.

Dosya kapsamının incelenmesinde , davacının davalı iş yerinde yaptığı iş yardımcı iş olarak değerlendirilebileceği ancak davalı Prometeon Şirketine ait asıl işin çok tehlikeli iş olduğu , yardımcı işin asıl işe sıkı bir şekilde bağlı yardımcı iş olduğu, emir ve talimatların asıl işverenden alındığı, bu işe dair organizasyonu da bulunduğu tanık beyanları, dava dışı Öztem'in İSG alanında faaliyet göstermemesine rağmen alt işveren olarak yer aldığı, bir kısım Artı Sağlık çalışanının sonradan Prometeon kadrosuna alındığı anlaşılmaktadır. Davacı işçinin SGK kayıtlarına göre davacının dava dışı Öztem Temizlik Şirketindeki 08/06/2009- 31/07/2009 arası çalışmasının nakil ile sona erdiği, arada kesinti olmaksızın 01/08/2009- 28/02/2011 tarihleri arasında dava dışı şirketteki çalışmasının devam ettiği, bu çalışmasında işten ayrılış kodunun diğer nedenler olarak bildirildiği ve arada yine kesinti olmaksızın işe girişi yapılarak 01/03/2011-

27/12/2021 tarihlerinde davalı Artı Sağlık sigortalısı olarak çalıştığı, dosya arasına alınan sorgulama sonuçlarında davacının dava dışı Öztem Temizlik Şirketinden 28/02/2011 tarihinde ayrılışına ilişkin işten ayrılış bildirgesinde iş yeri adresinin "Köseköy Mah. Ankara Cad. Kocaeli Kartepe" olarak yer aldığı, aynı adresin davalı Artı Sağlık şirketinin 27/12/2021 tarihli işten ayrılış bildirgesinde de yer aldığı, bu adresin davalı Prometeon Şirketinin Şube adresi olduğu ,davacı işçinin 25.06.2019 ve 16.07.2020 tarihli organizasyon şemalarında HSE SPECIALİST olarak davalı PROMETEON şirketinin organizasyon şemasında bulunduğu, davacı işçinin yaptığı işin alt işverene gördürülebileceği ancak davacı işçinin iş sözleşmesinin davacı için en başından itibaren muvazaalı olarak kurulduğu ve davacı işçinin davalı Prometeon Şirketinin işçisi olarak sayılması gerektiği, davalılar arasındaki ilişkinin muvazaalı olduğu şeklindeki ilk derece mahkemesi değerlendirmesi usul ve yasaya uygun bulunmuştur. Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, vakia mahkemesi hakiminin objektif, dosyadaki verilerle çelişmeyen tespitlerine ve uyumsuzluğa uygulanması gereken hukuk kurallarına göre, HMK'nın 355. maddesi uyarınca istinaf sebepleriyle sınırlı olarak ve resen kamu düzeni yönünden yapılan inceleme sonucu; ilk derece mahkemesinin vakia ve hukuki değerlendirmesinde usul ve esas yönünden yasaya aykırılık bulunmadığı anlaşılmakla, davalı vekillerinin tüm istinaf nedenlerine ilişkin istinaf başvurusunun 6100 Sayılı HMK'nın 353/1-b.1 maddesi gereğince esastan reddine karar verilmesi gerektiği kanaatine varılarak aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur. HÜKÜM: Yukarıda açıklanan nedenlerle, 1-Davalıların istinaf başvurularının HMK 353/1-b.1 maddesi gereğince AYRI AYRI ESASTAN REDDİNE, 2-Davalılar yönünden alınması gereken 427,60 TL istinaf karar harcı davalılar tarafından ayrı ayrı peşin olarak yatırıldığından ve yeterli olduğundan yeniden harç alınmasına yer olmadığına, 3-Davalılar tarafından yapılan istinaf giderlerinin üzerlerinde bırakılmasına, 4-Kullanılmayan gider avanslarının talep halinde ilgililere iadesine, 5-HMK'nın 359. maddesinin 4. fıkrası gereği kararın tebliği ile 302. maddesinin 5. fıkrası gereği harç tahsil/ iade müzekkeresi yazılması işlemlerinin İlk Derece Mahkemesi tarafından yapılmasına, Dair, dosya üzerinden yapılan inceleme sonucunda 7036 sayılı Yasa'nın 8/1-a maddesi ve 4857 sayılı Yasa'nın 20. maddesinin 3. fıkrası gereğince KESİN olmak üzere 18/12/2024 tarihinde oy birliği ile karar verildi.