

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

T.C.  
ADANA  
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ  
13. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/70  
Karar No. 2025/287  
Tarihi: 13.02.2025

●FESİH BİLDİRİMİNDE FESİH SEBEBİNİN  
BİLDİRİLMEMİŞ OLMASI  
●GEÇERSİZ FESİH

ÖZETİ 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesi uyarınca aynı Yasa'nın 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. yazılı şekil, ayrıca açıklık, aleniyet ve ispat fonksiyonu haizdir. Yazılı şekil, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18 inci maddesi uyarınca yapılacak fesihler için geçerlilik şartı olarak aranmaktadır. Madde uyarınca, işveren fesih bildirimini yazılı yapmak zorunda olduğu gibi fesih sebeplerini de yazılı olarak göstermek zorundadır. Buna karşılık, aynı Kanun'un 25 inci maddesinde öngörülen işverenin haklı nedenle derhal feshinde yazılı şekil şartı aranmamaktadır. "Geçerli bir sebep" yazılı fesih bildirimini ile belirtme zorunluluğu, "iş güvencesi kapsamı içindeki işçiler için zorunludur. Somut olayda; Kuruma bildirilen işten ayrılış bildirgesinde işten ayrılış kodu olarak 04 kodu (belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebep bildirilmeden feshi) bildirildiği, davacının iş akdinin 31.05.2023 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere yazılı olarak feshedildiği görülmüştür. Ancak fesih

**sebebinin gösterilmediği gibi davacının savunmasının da alınmadığı nedenle feshin şeklen geçersiz olduğu anlaşılma ile davanın kabulü ile feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iadeye karar verilmesi gerekmektedir.**

İlk derece mahkemesince verilen karara karşı istinaf başvurusu üzerine dosya dairemize gönderilmekle incelendi:

**GEREĞİ GÖRÜŞÜLDÜ:**

**DAVACININ İSTEMİNİN ÖZETİ**

Davacı vekili dava dilekçesi ile: Davacının 27.09.2022-31.05.2023 tarihleri arasında davalı şirkette işçi olarak çalıştığını, davacının en son brüt 11.778,31-TL ücret aldığını, yemek ve servis imkanının işverence sağlandığını, davacının sürekli fazla mesai yaptığını, 31.05.2023 tarihinde iş akdinin hiç bir sebep gösterilmeden ve geçersiz sebeplerle feshedildiğini, haksız fesih sebebiyle davacının işe iadesini, boşta geçen süre ile işe başlatmama tazminatının davacıya ödenmesini talep etmiştir.

**DAVALININ CEVABININ ÖZETİ**

Davalı vekili cevap dilekçesi ile: Davalı vekili cevap dilekçesinde, davacının 27.09.2022-31.05.2023 tarihleri arasında asgari ücretle çalıştığını, fesih tarihinde iş yerinde 398 kişi olduğunu, davacıya 17.04.2023 tarihinde bildirim yapılarak ve bildirim önellerine uyularak iş akdinin feshedildiğini, 24.05.2023-31.05.2023 tarihleri arasında iş arama izni verildiğini, taleplerin ve davanın reddini talep etmiştir.

**İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ:**

İlk derece mahkemesi tarafından; "...1-Davanın hak düşürücü süre nedeniyle usulden reddine,..." şeklinde karar verilmiştir.

**İSTİNAF NEDENLERİ**

Davacı vekili istinaf dilekçesinde özetle: Müvekkilinin iş akdi davalı işveren tarafından 31.05.2023 tarihinde her hangi bir gerekçe bildirilmeden haksız ve usulsüz olarak feshedildiğini, müvekkilinin iş akdinin feshi tarihi olan 31.05.2023 tarihinden önce yapılmış bir fesih bildirim söz konusu olmadığını, davalı şirket tarafından dosyaya sunulan bir kısım belgeler ise davacıya fesih tarihi olan 31.05.2023 tarihinde "işsizlik maaşı alacak şekilde çıkışın yapılacak" denilerek imzalatıldığını, müvekkilinin işveren yetkililerine güvenerek bu yazıdaki tarihe dikkat etmeden imzaladığını, müvekkili tarafından yazılmış bir tarih de olmadığını, beyanları alınan davalı tanıkları dahi davacının iş akdinin ani bir şekilde olduğunu, insan kaynakları servisi ile görüşmesinin akabinde 1-2 hafta içerisinde işten çıkartıldığını beyan ettiklerini, davalı tanıklarının, davacının iş akdinin feshini talep eden amiri konumunda olmaları ve davacının iş akdinin feshini bizzat isteyen kişiler olduğu ve feshin de bu talepler sonucunda gerçekleştiği düşünüldüğünde, bu davalı tanıklarının 1-2 haftalık fesih sürecinden bahsetmelerine rağmen dosyaya sunulan belgenin iş akdinin feshinden yaklaşık 1,5 ay (44 gün) öncesinin tarihini taşıması dikkate alındığında belgedeki tarihin eski tarih yazılarak davacıya imzalatılmış

olduğunun ortaya çıktığını, müvekkilinin hizmet süresi 27.09.2022 ile 31.05.2023 tarihleri arasında 8 ay 4 gün olduğunu, müvekkilinin bu hizmet süresinin karşılığı olan ihbar öneli ise 4 hafta, yani 28 gün olduğunu ancak buna rağmen davacıya 44 gün ihbar öneli kullandırılması hayatın olağan akışına da aykırı olduğunu, müvekkilinin 28 gün ihbar öneli olmasına rağmen işverenin 44 günlük ihbar öneli kullandırmasının düşünülemediğini, davalı tanıkları, müvekkilinin çalışmasının yeterli olmamasından dolayı iş akdinin feshedilmesini istediklerini söylemek suretiyle, işverenin bir an önce davacıyı işten çıkartmak istediğinin anlaşıldığını, davalı işveren şirket, davacının işe iade davası açmasına engel olmak amacıyla, müvekkiline yasal ihbar önelini (4 hafta-28 gün) kullandırmadığı gibi işe iade davası açmak için hak düşürücü süre olan 30 günün de geçmiş olduğu bir tarihin yazılı olduğu belgeyi usulsüz olarak imzalattığını ve dosyaya sunduğunu, belgeye 44 gün öncesinin tarihini atmakta amacın, müvekkilinin işe iade davası açmak için yasal süresini olan 30 günlük sürenin doldurulmasının amaçlandığı açıkça anlaşıldığını, davalı şirket tarafından dosyaya sunulan "mazeret ve sosyal izin formu" başlıklı belgedeki izin başlama süresi dahi 24.05.2023 tarihi olup, müvekkilinin 17.04.2023 tarihinde imzaladığı iddia edilen fesih bildiriminden 37 gün sonrasına denk geldiğini, müvekkilinin iş akdi iddia edildiği gibi 17.04.2023 tarihinde feshedilmiş ve iş arama izni başlatılmış olsa idi bu belgenin de tarihinin 17.04.2023 tarihi olması gerektiğini, izne başlama tarihinin 24.05.2023 olduğunu, mazeret ve sosyal izin formunda müvekkilinin 31.05.2023 tarihi değil de 01.06.2023 tarihine kadar izinli olduğunun belirtildiğini, davalı şirketin iş akdinin fesih bildirim tarihi olduğunu iddia ettiği 17.04.2023 tarihinin fesih tarihi olmadığını anlaşıldığını, davalının davacının iyi niyetini kullanarak geçmişe dönük tarih içeren fesih bildirimini müvekkiline imzalatırdığını, müvekkilinin okumadan imza attığını, Yerel Mahkemenin davalı işveren tarafından dosyaya sunulan 17.04.2023 tarihli belgeyi fesih bildirim olarak kabul etmesi ve davanın hak düşürücü sürede açılmadığından davanın usulden reddi dosya kapsamına ve hukuka aykırı olduğunu beyanla Yerel Mahkeme kararının kaldırılmasını talep etmiştir.

#### DELİLLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ ve GEREKÇE

Dairemizce istinaf incelemesi HMK 355. maddesi gereğince istinaf sebepleri ile bağlı olarak ve kamu düzenine aykırılık hususları da gözetilerek yapılmıştır.

Dava; işe iade istemine ilişkindir.

Taraflar arasında belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğu, davacının iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayan işveren vekili konumunun bulunmadığı, davacı işçinin kıdeminin 6 aydan fazla olduğu, davalıya ait iş yerlerinde otuz (30) işçiden fazla işçi çalıştığı konularında uyumsuzluk bulunmamaktadır.

İş sözleşmesinin feshinden sonra davacının davalıya karşı 08.06.2023 tarihinde arabulucuya başvurulduğu, görüşmelerin 14.06.2023 tarihinde anlaşmazlıkla sonuçlandığı, davacı tarafından süresi içerisinde 19.06.2023 tarihinde yetkili ve görevli mahkemede işe iade davası açıldığı anlaşılmıştır.

Taraflar arasında ihtilaf davacının iş akdinin feshinin davacıya tebliğ tarihinde ve giderek davacının süresinde işe iade için arabulucuya başvurup başvurmadığı noktasındadır.

Davacının davalı işyerinde 27.09.2022-31.05.2023 tarihleri arasında işçi olarak çalıştığı anlaşılmıştır.

Yerel Mahkemece "Fesih ihbarnamesinde iş akdinin 17/04/2023 tarihi itibarıyla feshedilmiş olduğu, 44 gün ihbar süresi sonunda 31/05/2023 tarihinde sonlanacağı belirtilen kısmında davacının adı soyadı ve imzasının bulunduğu, davacının belge altındaki imzanın ve yazının kendisine ait olduğunu duruşma sırasında belirttiği, davalının imzaladığı evrağı o tarihte imzalamadığını iddia etmesine rağmen bu durumu ispat edemediği bu hususa ilişkin hiç bir tanığın görgüye dayalı bilgisinin olmadığı, ... .. davacıya 17/04/2023 tarihinde iş sözleşmesinin ihbar önelinden sonra sona ereceğinin bildirildiği, davacının yasanın belirttiği bir aylık başvuru süresinden sonra 08/06/2023 tarihinde arabulucuya başvurmuş olduğu anlaşılmalı 1 aylık hak düşürücü süre içerisinde işe iade talebiyle arabulucuya başvurmadığı anlaşılmış olup yasal süresi içerisinde açılmayan davanın usulden reddine karar verilmesi gerekmiş..." denilerek davanın reddine karar verildiği görülmüştür.

Ancak varılan sonuç dosya kapsamına uygun değildir.

Sağ üst köşesinde 17.04.2023 tarihi bulunan fesih ihbarnamesinde " Sn. Serkan Aydın iş yerinde 27.09.2022 tarihinden beri çalışmaktasınız. İş sözleşmeniz 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 17. Maddesi gereğince 31.05.2023 tarihinde feshedilecektir. Bu süre içinde günde 2 saat iş arama izniniz bulunmaktadır. İsteğiniz halinde iş arama izninizi parçalı veya toplu olarak da kullanabilirsiniz. Şirketimize verdiğiniz hizmetlerinizden dolayı teşekkür eder, bundan sonraki çalışma hayatınızda başarılar dileriz. " belirtildiği ve sol alt tarafta "okudum tebellüğ ettim" ibaresinin bilgisayar yazısıyla yazıldığı ve altında davacının adı soyadı ve imzasının bulunduğu görülmüştür.

Davacıya iş akdinin feshi tarihi olan 31.05.2023 tarihinden önce olan 17.04.2023 tarihinde bir fesih bildirim yapıp yapılmadığı konusunda ihtilaf bulunmaktadır.

Davacı asil duruşmada " Ben davalı iş yerinde 2022 Eylül ayında işe başladım, 30 Mayıs 2023 tarihine kadar çalıştım, meydana ve temizlik işlerinde görevli olarak çalıştım bazen makinelere baktığım da oluyordu en son 2023 yılında Şubat ayında deprem olduktan 1 hafta kadar sonra fabrika açılmıştı, iş yerine gittim bana bir kağıt imzala sana 6 gün izin veriyoruz yıllık izin kullanıyoruz, bunu izninde düşeceğiz dediler bunun için gösterdikleri kağıdı imzaladım, kağıtta sosyal izin ve mazeret izni yazıyordu ancak tarih kısmı boştu, ben bu şekilde imzaladım daha sonra bu belgeyi iş arama iznine çevirmişler ben bu izin belgesi dışında herhangi bir belge imzalamadım, işe girerken bir kısım evrakları okumadan imzalamıştım, yine işten çıkarken bana senin 6 günlük izninden dolayı maaşından

kesinti yapmayacağım ayrıca çıkışını işsizlik maaşı almana uygun bir şekilde yapacağım bunun için kağıt imzala dediler bu şekilde okumadan bir evrak imzalamıştım,

Bana göstermiş olduğunuz 17/04/2023 tarihli 31/05/2023 tarihinde iş akdinin feshedileceğine dair yazıyı hiç okumadım böyle bir yazı hatırlamıyorum, Nisan ayında muhasebeye bile uğramadım ancak yazının altındaki isim ve imza bana aittir, bu belgenin işe girerken imzaladığım bir belge olabileceğini düşünüyorum," şeklinde beyanda bulunmuştur.

Davalı tanığı Mahmut duruşmada " Ben davalı iş yerinde 10 yıldır ve halende çalışırım vardiya ustası olarak yaparım davacıyı tanıırım davacı benim bölümümde çalışırdı, davacı bir çok bölümde çalıştı aslında davacıyı hangi bölümde daha verimli çalıştırabiliriz diye uğraştık ama davacıyı nereye versek hainlik içerisinde çalıştı, hainlikten kastım verdiğimiz bir işi elinden geldiği kadar yapma çabasına girmeyip işin kolayına kaçmasıdır, bir çok bölümde bu şekilde görevlendirdik ancak verim alamadık en son cer makinesi operatörü olarak çalışıyordu, ancak işini yine düzgün yapmıyordu makineyi sürekli stok biriktiriyordu üretimi aksatıyordu, davacının bu davranış ve tutumlarını verimsizliğini şefimize bildiriyorduk, insan kaynakları şefi işten çıkmadan bir hafta on gün kadar önce davacıyla bir görüşme yaptılar, ben bu görüşmede yoktum, iş arama izni kullanılacağını diğer vardiya ustası Eyüp Ulaş'tan duydum davacı bu görüşmeden sonra 2-3 gün çalıştı sonra iş arama iznine gitti işten çıktığı tarihe kadar davacıyı tekrar ben görmedim izindeyken işten çıkışının yapıldığını düşünüyorum, davacıyla yapılan ilk görüşme işten çıkmadan 2 hafta kadar önce olmuştur, yemek ve servis iş yerine aitti, maaşlar bankadan ödenirdi elden ödeme yoktur, " şeklinde beyanda bulunmuştur.

Davalı tanığı Tuncay duruşmada " Ben davalı iş yerinde 2006 yılında işe başladım, 2023 Aralık ayına kadar çalıştım, vardiya ustası olarak görev yaptım, davacı benim bölümümde çalışıyordu, davacı ilk başlarda cer temizlikçisiydi, en son cer operatörü olarak çalıştı, ben davacının işten işverence çıkartıldığını biliyorum, davacının makinede yetersiz olduğunu biliyorum bu nedenle işten çıkartıldığını düşünüyorum zira davacının makinede yetersiz olduğunu biz üst amirlerimize bildiriyorduk, ben yetersizliği sebebiyle bir gün işten çıkartılacağını bekliyordum ancak ne zaman çıkartılacağını bilmiyordum bana önceden davacının belli bir tarihte çıkartılacağı verilmedi, davacıya önceden bildirim yapıp yapılmadığını bilmiyorum, ancak aramızdaki ilişkiye göre böyle bir bildirim yapılsaydı bana söyleyeceğini düşünüyorum sonuç itibariyle davacının işten çıkartılacağını öğrendim, hatta davacının işten çıkartıldığını ben insan kaynaklarından sorarak öğrendim, yemek ve servis iş yerine aitti, maaşlar bordrodan gösterilir, bankadan ödenirdi elden ödeme yoktur, " şeklinde beyanda bulunmuştur.

Yine davalı tarafından sunulan "mazeret ve sosyal izin formu" başlıklı belgede davacının 24.05.2023-01.06.2023 tarihleri arasında iş arama izinli olduğu belirtilmiştir.

Yine davalı tarafından sunulan parmak izi puantaj kayıtlarında davacının 24.05.2023 tarihinden itibaren ücretli izinli olduğu belirtildiği görülmüştür.

Davacının davalı işyerinde çalışma süresi dikkate alındığında 4 haftalık ihbar önelinin bulunduğu ancak davacıya verildiği belirtilen ihbar önel süresi ise 6 haftadan fazladır.

Yine dinlenen davalı tanıkları davacıya bildirim yapıldığına ilişkin bilgi sahibi olmayıp, tanık Tuncay bildirim yapılmış ise kendisine söyleneceğini beyan ettiği, tanık Mahmut'un ise davacının iş akdinin feshinden iki hafta önce davacı ile görüşme yapıldığını beyan ettikleri gözetildiğinde, verilen ihbar süresinin uzunluğu ile izinde olduğu belirtilen tarihler dikkate alındığında davacının iş akdinin feshine ilişkin tebligatın ihbarnamenin üzerinde bulunan 17.04.2023 tarihinde yapıldığı davalı işveren tarafından ispatlanamamıştır. Bu bağlamda davacının süresinde arabulucuya başvurduğunun kabulü ile davanın esası hakkında bir karar verilmesi gerekirken usulden reddi hatalı olmuştur. Bu yöndeki davacı istinafinin kabulü gerekir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/II.c.1 maddesinde açıkça, feshin geçerli nedenlere dayandığının ispat yükü davalı işverene verilmiştir.

İşveren ispat yükünü yerine getirirken, öncelikle feshin biçimsel koşullarına uyduğunu kanıtlayacaktır. Buna göre fesih işlemini yazılı yapmış olması, belli durumlarda işçinin savunmasını istediğini belgelemesi, yazılı fesih işleminin içeriğinde dayandığı fesih sebeplerini somut ve açık olarak göstermiş olması gerekir. İşverenin biçimsel koşulları yerine getirdiği anlaşıldıktan sonra, içerik yönünden fesih nedenlerinin geçerli olduğunun kanıtlanması aşamasına geçilecektir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesi uyarınca aynı Yasa'nın 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.

Yazılı şekil, ayrıca açıklık, aleniyet ve ispat fonksiyonu haizdir. Yazılı şekil, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18 inci maddesi uyarınca yapılacak fesihler için geçerlilik şartı olarak aranmaktadır. Madde uyarınca, işveren fesih bildirimini yazılı yapmak zorunda olduğu gibi fesih sebeplerini de yazılı olarak göstermek zorundadır. Buna karşılık, aynı Kanun'un 25 inci maddesinde öngörülen işverenin haklı nedenle derhal feshinde yazılı şekil şartı aranmamaktadır. "Geçerli bir sebep" yazılı fesih bildirimini ile belirtme zorunluluğu, "iş güvencesi kapsamı içindeki işçiler için zorunludur.

Somut olayda; Kuruma bildirilen işten ayrılış bildirgesinde işten ayrılış kodu olarak 04 kodu (belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebep bildirilmeden feshi) bildirildiği, davacının iş akdinin 31.05.2023 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere yazılı olarak feshedildiği görülmüştür. Ancak fesih sebebinin gösterilmediği gibi davacının savunmasının da alınmadığı nedenle feshin şeklen

geçersiz olduğu anlaşılma ile davanın kabulü ile feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iadeye karar verilmesi gerekmektedir.

Dosyada mevcut rapor denetime elverişli ve dosya kapsamına uygun olup, bordrolar uyarınca belirlenen ücret ve giydirilmiş ücret olduğu gözetilerek işe başlatmama ve boşta geçen süre ücretleri belirlenmiştir.

Bu açıklamalar altında davacının istinaf başvurusunun kabulü ile, yukarıda belirtildiği üzere kararın bu yönüyle kaldırılması gerekmekte olup bu husus yeniden yargılamayı gerektirmediğinden, ilk derece mahkemesi kararının Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353/1-b-2 maddesi uyarınca ortadan kaldırılmasına ilk derece mahkemesi hükmü yerine geçmek üzere; yeniden hüküm kurulmasına karar verilmiş ve aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

**HÜKÜM:** Yukarıda açıklanan nedenlerle:

1-Davacının istinaf başvurusunun **KABULÜ** ile, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353/1-b-2 maddeleri gereği ilk derece mahkemesi kararının **ORTADAN KALDIRILMASINA** ve ilk derece mahkemesi kararı tamamen ortadan kalkmakla, ilk derece mahkemesi kararı yerine,

**Davanın KABULÜNE,**

a-İşverence yapılan **FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE**, davacının davalı şirketteki **İŞİNE İADESİNE**,

b-Davacının yasal sürede işe başvurmasına rağmen, işverenin süresi içinde işe başlatmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının fesih nedeni ve kıdemi dikkate alınarak taktiren 4 aylık brüt ücreti olan 40.032,00 TL 'nin davalıdan alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin **TESPİTİNE**,

c-Davacının işe iade için işverene süresi içinde başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar doğmuş bulunan 4 aylık brüt ücreti olan 50.432,00 TL ve diğer haklarının davacıya ödenmesi gerektiğinin **TESPİTİNE**,

ç-Alınması gereken 615,40 TL istinaf harcından peşin yatırılan 179,90 TL'nin mahsubu ile geri kalan 435,50 TL harcın davalıdan alınarak **HAZİNEYE İRAD KAYDINA**,

d-Davacı tarafından yatırılan 179,90 TL peşin harç ile 179,90 TL başvuru harcı olmak üzere toplam 359,80 TL nin davalıdan tahsili ile davacıya ödenmesine,

e-Davacı tarafından yapılan 2.707,00 TL ilk derece yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

f-Arabiluculuk gideri 1.600,00 TL 'nin davalıdan tahsili ile Hazineye gelir kaydına,

g-Davacı kendisini vekille temsil ettirdiğinden karar tarihi itibarıyla yürürlükte bulunan AAÜT gereğince 30.000,00 TL vekalet ücretinin davalıdan tahsili ile davacıya ödenmesine,

ğ-Tarafların yatırdığı gider avansından artan kısmın yatırana iadesine,

2-Davacı tarafından yatırılan istinaf karar harcının talep halinde bu tarafa iadesine,

3-Davacı tarafca yapılan 397,00 TL istinaf yargılama giderinin ve 1.169,40 TL istinaf başvuru harcının davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

4-İstinaf incelemesi sırasında duruşma açılmadığından taraflar yararına istinaf vekalet ücreti takdirine yer olmadığına,

5-İstinaf gider avansından arta kalanın yatırına iadesine,

6-HMK 359 maddesinin 4. fıkrası gereği kararın tebliği ile HMK 302 maddesinin 5. fıkrası gereği harç tahsil müzekkeresi yazılması işlemlerinin ilk derece mahkemesi tarafından yapılmasına,

Dair, dosya üzerinde yapılan inceleme sonunda 13.02.2025 tarihinde İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8. maddesi gereği KESİN olmak üzere oybirliği ile karar verildi.