

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

T.C.
TEKİRDAĞ
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
5. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/19
Karar No. 2025/142
Tarihi: 29/01/2025

- İŞÇİNİN YETERLİLİĞİ VEYA DAVRANIŞLARINDAN KAYNAKLANAN FESİH
- TANSİYON HASTASI OLAN İŞÇİNİN İŞYERİNDE UYUYA KALMASI
- UYUMA EYLEMİ NEDENİYLE İŞYERİNDE TEHLİKE VEYA ZARAR OLUŞMAMIŞ OLMASI
- İŞVERENİN İŞÇİNİN HASTALIĞINI DİKKATE ALARAK İŞ VERMESİNİN GEREKMESİ
- GEÇERSİZ FESİH

ÖZETİ İşçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan sebepler ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde fesih için geçerli sebep olabilirler. İş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli sebeplere dayandığı kabul edilmelidir.

Davacıya yapılan fesih bildiriminde, 16.06.2023 tarihinde savunması alındıktan sonra yine gece vardiyasında 16.06.2023 tarihinde Mrp ofisinde 03:14-03:44 saatleri aralığında forklift operatörü M. K. ile sohbet ettiği, ardından 03:46-04:03 saatleri aralığında yemeğe gittiği, ardından 04:04-04:28 saatleri arasında mola alanına sigara içmeye gittiğini ve 04:46 sıralarında ofise geldiği şeklinde iddia bulunulmuşsa da davacının bu eylemleri sebebiyle savunmasının alınmamış olduğu anlaşılmaktadır. Diğer taraftan uyuma eylemi nedeniyle davacı savunmasında, tansiyon hastası olduğu ve tansiyon hastası olduğunu

işyeri hekimine bildirdiğini ileri sürmüş, bu husus davacı tanıkları ve davalı tanığı Caner tarafından doğrulanmıştır. Her ne kadar davalı tarafça 22.07.2024 tarihli dilekçe ekinde 19 Temmuz 2024 tarihli işyeri hekiminin davacının muayene edilmediğine ilişkin mail cevabı sunulmuşsa da cevap dilekçesi sonrası sunulan ve hazırlanan söz konusu delile itibar edilemez. Dosyaya davacının tansiyon hastası olduğuna ve ilaç kullandığına dair kayıtlar da getirilmiştir. Uyuma fiilinin işyeri güvenliğini tehlikeye attığına veya zara uğradığına veya işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkilediğine dair davalı tarafından iddia ve ispat bulunmamaktadır. Davacının uyuma davranışı sebebiyle işletmenin koymuş olduğu, çalışma kuralları ve disiplinine uymaması bakımından davacının hastalığı ile ilgili ne gibi tedbirler alındığının, örneğinin davacının gece vardiyası yerine gündüz vardiyasında çalıştırılması yönünde tedbir alınıp alınmadığı bu doğrultuda davalı işveren tarafından feshin son çare olma ilkesine uygun davranıldığı ispatlanamadığından, feshin haklı ve geçerli nedene dayanmadığına yönelik ilk derece mahkemesi kararı yerindedir. Bu hususa ilişkin davalı tarafın fesih sebebinin reddi gerekmiştir.

Çerkezköy 2. İş Mahkemesi'nin yukarıda anılan dosyasında Tespit (İşe İade İstemli) talebine ilişkin olarak verilen karara karşı, davalı vekili tarafından istinaf yoluna başvurulduğundan dosya incelendi.

TARAFLARIN İDDİA VE SAVUNMALARININ ÖZETİ:

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; Müvekkilinin davalı şirkette 04.09.2019 tarihinden iş akdinin haksız olarak feshedildiği 21.06.2023 tarihine kadar üretim takip personeli olarak çalıştığını, net maaşının 9.940,00 TL civarında olduğunu, maaşların Yapı Kredi Bankasına yattığını, iş yerinde yemek ve servisin bulunduğunu, Kurban ve Ramazan Bayramlarında 1.200,00 TL bayram parası ödendiğini, yılda 3 kez maaşın 1/3'ü kadar ikramiye parası verildiğini, her ay 125,00 TL yakacak parası, yılda 3 ayda 700,00 TL gıda çeki verildiğini, müvekkilinin iş akdinin işveren tarafından haksız ve geçersiz bir şekilde feshedildiğini, davacının 3,5 sene davalı iş yerinde özverili bir şekilde çalıştığını, davacının önüne daha önceki yıllara ait basit konulardan dolayı ayrı ayrı seneler olmak üzere birer tutanak toplamda 2 adet tutanak konulduğunu, daha önceki tutanaklara sene sonunda davacı müvekkiline dosyayı kapatıyoruz diye imza alındığını, yani tutanakların ne

zaman tutulduğunun belli olmayıp sene sonunda dosya kapanacak diye tutanaklara imza arttırıldığını, çıkış tarihine yakın tarihte de yine davalı işverenin yeni bir tutanak tutup müvekkilinin uyuduğunu ileri sürerek çıkışının yapıldığının söylendiğini, davacının yapmış olduğu işin stresli ve yoğunluğu ile sağlık problemlerinin baş gösterdiğini, fabrika doktorunun tansiyondan dolayı tansiyon ilaçlarını kullanması gerektiğini, hatta müvekkiline antidepresan ilaçlarının kullanılması gerektiğini söylediğini, müvekkilinin tansiyon ilacını kullanmaya başladığını ancak antidepresan ilaçların uyku yaptığını belirtip kabul etmediğini, müvekkilinin tansiyonunun 16/10- 16/14 olması nedeniyle ve aynı zamanda tansiyon ilacını da kullanması nedeniyle uyku yaptığını, fabrika doktorunun aynı zamanda reçete oluşturup kardiyoolojiye yönlendirip çekirtmesi gereken tetkikleri de belirttiğini, müvekkilinin günün yorgunluğu tansiyon ve ilaçların etkisi ile içinin geçtiğini, davalı tarafın iddia ettiği gibi dakikalarca yatmanın söz konusu olmadığını, zaten ofise giren çıkan çok olduğundan dakikalarca uyuma gibi bir durum ve imkânın söz konusu olmadığını, haklı ve geçerli bir nedeni olmadan işten çıkartılan davacı tarafından arabuluculuğa başvuru yapıldığını, anlaşmaya varılamadığını beyan ederek davanın kabulü ile müvekkilinin hizmet akdinin feshinin geçersiz olduğunun tespitine ve işe iadesine, davacının çalıştırılmadığı süre için 4 aylık ücreti ve sosyal haklarının boşa geçen süre tazminatı olarak davalı işverence parasal olarak tespitine ve davacıya ödenmesine karar verilmesine, müvekkilinin işe başlatılmaması halinde 8 aylık ücreti tutarının işe başlatmama tazminatı olarak davalı işverence ödenmesinin parasal olarak tespitiyle davacıya ödenmesine karar verilmesine, yargılama ve avukatlık masraflarının karşı tarafa yükletilmesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; Davacının üretim takip operatörü olarak çalıştığı müvekkili işyerinde 29.06.2020 tarihinde 480 adet parçanın 266'sında (%55,4) kırık tırnak hatası tespit edildiğini, yazılı beyanında "hatayı gördüm ama basiretim bağlandı" gerekçesiyle müdahale etmediği, bu nedenle yazılı olarak ihtar edildiğini, 04.10.2022 tarihinde gece vardiyasında 05:00-06:20 saatlerinde ve 16.10.2022 tarihinde gece vardiyasında 05:33-06:12 saatleri arasında uyuduğunu, davacının savunmasa başvurulduğunu, davacının savunmasında uyuduğunu kabul ettiğini, bu iki eylemden dolayı 14.12.2022 tarihinde yazılı olarak ihtar edildiğini, 13.06.2023 tarihinde 24:00-08:00 vardiyasında çalışan davacının saat 00:57-01:30 saatleri aralığında 33 dakika , 03:15-04:12 saatleri aralığında 57 dakika, 05:10-05:57 saatleri aralığında 47 dakika olmak üzere toplam 2 saat 28 dakika MRP odasında uyuduğu, 14.06.2023 tarihinde 24:00-08:00 vardiyasında çalışan davacının saat 05:10-05:50 saatleri aralığında MRP odasında uyuduğu, 16.06.2023 tarihinde 24:00-08:00 vardiyasında MRP ofisinde 03:14-03:44 saatleri aralığında forklift operatörü Mert Kaya ile sohbet ettiği, ardından 03:46-04:03 saatleri aralığında yemeğe gittiği, ardından 04:04-04:28 saatleri arasında mola alanına sigara içmeye gittiğini ve 04:46 sıralarında ofise geldiğinin anlaşıldığını, davacının sürekli aynı

nedenle yazılı olarak uyarılmasına rağmen uzun zamana yayılan kronolojik süreç içerisinde kendisini toparlamak, işverenin ücret ödeme karşılığı kendisinden beklenen özenle iş görme edimini iş sözleşmesi ve kanunlara uygun şekilde yerine getirmek için hiçbir çaba sarf etmediği, aksine kayıtsız ve umursamaz davranışlarına devam ettiği, davacıya günü gününe ücret ödeyen müvekkili işverenin özellikle davacının amirleri olmadığı gece vardiyasında davacının uyumadan işini yapması, üretimi takip etmesini, özenle çalışmasını bekleme hakkı olduğunu, davacının iş sözleşmesinin haklı nedenle ve geçerli nedenle fesh edildiğini beyan ederek fazlaya ilişkin her türlü hak ve alacakları saklı kalmak üzere davacının davasının tümünden reddine, yargılama giderleri ve vekalet ücretinin karşı yana bırakılmasına karar verilmesini talep etmiştir.

İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ:

Mahkemece verilen 28/11/2024 tarih ve 2024/347 Esas, 2024/106 Karar sayılı kararı ile;

" DAVANIN KABULÜ İLE;

1- Davalı tarafından yapılan feshin GEÇERSİZLİĞİNE ve davacının İŞE İADESİNE,

2- Davacının kararın kesinleşmesinden itibaren yasal süre içerisinde işe başlamak üzere işverene başvurması sonucunda işverence işe başlatılmadığı takdirde davacının kıdemi ve fesih sebebi göz önünde bulundurularak takdiren 4 aylık brüt ücreti tutarı karşılığı ödenmesi gereken tazminat miktarının net 39.728,16.- TL olarak BELİRLENMESİNE,

3- Davacının süresi içerisinde işverene başvurması halinde Mahkeme kararının kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre içinde en çok 4 aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakların toplamı olan net 46.447,19.-TL'nin davalıdan tahsili gerektiğinin TESPİTİNE,

4- Davacının süresinde işe başlatılması durumunda varsa bu alacaktan peşin ödenen kıdem ve ihbar tazminatının mahsubuna, " dair karar verilmiştir.

İLERİ SÜRÜLEN İSTİNAF NEDENLERİ:

Davalı vekili istinaf dilekçesinde özetle; söz konusu tutanak-savunma-ihtar prosesinin iş güvencesi müessesesinin kurucu unsuru olduğu gözetilmeksizin, işbu dava dosyasına sunulan ve davacı tarafça itiraz edilmeyen tutanak-savunma-ihtar-kamera kaydı gibi yazılı ve görsel delillerin incelenmemesi, bu deliller değerlendirilmeden ve dikkate alınmadan karar verilmesi öncelikle savunma hakkının ve hukuki dinlenilme hakkının ihlali niteliğinde olduğunu, davacının bir kez değil, 2022 ocak ayında 2 kez (1 saat 20 dakika ve 39 dakika), uyarılmasına rağmen 2023 haziran ayında bir gün toplamda 2 saat 28 dakika, aynı ay bir başka gün 40 dakika boyunca, ofisteki işi 15-20 dakika olmasına ve üretim takip personeli olarak sahada üretimi takip etmesi gerekirken, amirlerinin bulunmadığı gece vardiyasında, işverenin davacının çalıştığına güvendiği saatlerde bu güveni kötüye kullanarak çalışmaması ve uyuması, uyarılmasına rağmen aynı davranışlarına devam

etmesi, buna ek olarak, ofiste yarım saat boyunca bir personelle sohbet etmesi, mola saatlerine riayet etmemesi vakaları bir bütün olarak değerlendirildiğinde, işverenin hemen iş akdini feshetmediği, davacının savunmasına başvurduğu, yazılı olarak uyardığı, düzelmesi için yeterli fırsatı tanıdığı açık olup, davacının güven temelini ortadan kaldıran davranışlarına devam etmesi ile artık iş sözleşmesinin feshi için haklı neden ortaya konulduğunu, davacının ilaç kullandığını yönelik olarak müvekkili işyerine yaptığı herhangi bir başvurusunun olmadığını, davacının da bu yönde bir iddiasının bulunmadığını, davacının ilaç kullandığı eve bu ilacın uyku yaptığı farmakolojik olarak ve tıbben davacı yanca usulüne uygun olarak ortaya konulmadığını, ispat edilmediğini, davacının bu yönde amirlerine veya işverene önceden herhangi bir bildirimde bulunmadığını, gece vardiyasında işveren kendisini çalışıyor zannederken, saatlerce çalışmadığını, uyuduğunu, bu durumun, iş akdinin çok sıkı olan güven temelini ortadan kaldıran bir davranış olduğunu, tanıkların davacı üretim personellerinin makinedeki çalışma saatlerini, üretim sürecini, parçaların kontrolünü, molaları, yemek molalarını takip etmesi gerekirken ofiste uyumasının üretimi aksatacağını ve işyerinde olumsuzluklara neden olacağını açıkça beyan ettiklerini belirterek usul ve yasaya aykırı yerel mahkeme kararının ortadan kaldırılmasına, Davanın reddine, yargılama giderleri ve vekalet ücretinin karşı yana yüklenmesine karar verilmesini talep etmiştir.

İSTİNAF NEDENLERİNİN İNCELENMESİ VE GEREKÇE:

HMK'nın 342. maddesinde yer alan "istinaf başvuru dilekçesinde başvuru sebepleri ve gerekçesinin bildirilmesi", 355. maddesinde yer alan "incelemenin, istinaf dilekçesinde belirtilen sebeplerle sınırlı olarak yapılacağı ancak, bölge adliye mahkemesinin kamu düzenine aykırılık gördüğü takdirde bunu resen gözüteceği" ve 357. maddesinde yer alan "bölge adliye mahkemesince resen göz önünde tutulacaklar dışında, ilk derece mahkemesinde ileri sürülmeyen iddia ve savunmaların dinlenemeyeceği, yeni delillere dayanılamayacağı" ve "ilk derece mahkemesinde usulüne uygun olarak gösterildiği hâlde incelenmeden reddedilen veya mücbir bir sebeple gösterilmesine olanak bulunmayan delillerin bölge adliye mahkemesince incelenebileceği" hükümleri doğrultusunda istinaf başvuru dilekçesinde herhangi bir gerekçe içermeyen soyut ve yasanın amacına uygun olmayan sebepler nazara alınmaksızın gerekçeli olarak ileri sürülen istinaf sebepleri ile kamu düzenine ilişkin hususlar inceleme konusu yapılmıştır.

Davacının üretim takip personeli olarak belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştığı, 04.09.2019 tarihinde davalı işveren tarafından işe giriş bildirgesinin yapıldığı, 22.06.2023 tarihinde 46 (4857 sayılı Kanun Madde 25-II-e İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.) kodu ile çıkış işlemin yapıldığı, 04.09.2019-22.06.2023 tarihleri arasında kesintisiz olarak çalışmış olduğu, hizmet süresinin 3 yıl 9 ay 19 gün olduğu, taraflar arasında hizmet süresi yönünden ihtilafın bulunmadığı anlaşılmıştır.

Davacı tarafca davalı aleyhine açılan iş akdinin feshinin geçersizliğinin tespiti ile işe iade talepli davada yerel mahkemece;

"...Davacının işten çıkış sürecinde; davalı tanığı Caner'in beyanından da açıkça anlaşılacağı üzere işyeri hekimine hipertansiyon rahatsızlığından bahsettiğinin sabit olduğu, yaşadığı uyku sorunlarının 13/06/2023 tarihinde baş gösterdiği, bu tarihten 13 gün öncesinde 01/06/2023 tarihinde doktora giderek kendisine konulan hipertansiyon tanısı ile verilen ilacı kullandığı, kullanmış olduğu ilacın yan etkilerinde uyku sorunları ve sersemliğin de bulunduğu, davacının ilacın yan etkisi ile uyuklama eylemini gerçekleştirmiş olabileceğinin anlaşıldığı, 2023 yılı öncesinde davacı hakkında tutulan tutanakların ise tanık beyanlarından da anlaşılacağı üzere sene sonu kapanışları ile sona erdiği, sona erme bile işten çıkarma için yasal süresinde işleme konulmadığı için bu tutanakların dikkate alınmasının mümkün olmadığı, yine tanık beyanlarında her ne kadar davacının uyumasının üretimde aksamaya neden olabileceğini beyan etmiş ise de bu aksaklığa dair somut bir verinin veya tutanağın dosyaya sunulmadığı anlaşılmakla davacının bir zararının da olduğu ispat edilemediğinden davacının açtığı davanın kabulüne karar vermek gerekmiş olup aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

İşe başlatmama tazminatının miktarı açısından: Yargıtayın "yıllık ücretli izinle ilgili 53. maddedeki kıdem sürelerini dikkate alarak 6 ay ile 5 yıl arasında kıdemi olan işçi için 4, 5 yıl ile 15 yıl arasında kıdemi olan işçi için 5, 15 yıldan fazla kıdemi olan işçi için 6 aylık ücreti tutarında işe başlatmama tazminatının belirlenmesini öngörmekte, fesih sebebine göre bu miktarlarda azami sınır 8 aya kadar da çıkmaktadır. " şeklindeki yerleşik içtihatları uyarınca, işçinin kıdemi, fesih sebebi gibi olgular dikkate alınarak takdiren 4 aylık brüt ücreti tutarında belirlenmiş ve aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur...." tespit ve gerekçeleri ile davanın kabulüne karar verildiği görülmektedir.

Dosya kapsamından, davacının 04.10.2022 tarihinde gece vardiyasında 05:00-06:20 saatlerinde ve 16.10.2022 tarihinde gece vardiyasında 05:33-06:12 saatleri arasında uyuduğu, davacının savunmasının alındığı, 26.12.2022 tarihli savunmasında, iş yoğunluğu sebebiyle ofis odasına giremediğini, ofise girip bilgisayara bakarken de farkında olmadan uyuya kaldığını, 12.12.2022 tarihli savunmasında kontrolü dışında uyuya kaldığını beyan ettiği, bu iki eylemden dolayı 14.12.2022 tarihinde yazılı olarak ihtar edildiği, daha sonra işveren tarafından, 13.06.2023 tarihinde 24:00-08:00 vardiyasında çalışan davacının saat 00:57-01:30 saatleri aralığında, 03:15-04:12 saatleri aralığında, 05:10-05:57 saatleri aralığında toplam 2 saat 28 dakika MRP odasında uyuduğu, 14.06.2023 tarihinde 24:00-08:00 vardiyasında çalışan davacının saat 05:10-05:50 saatleri aralığında MRP odasında uyuduğunun tespiti üzerine, 14.06.2023 tarihinde savunmasının alındığı, savunmasında, tansiyon hastası olduğunu, ilaç kullandığını, bu durumdan işyeri hekimini haberdar ettiğini, kontrollerinin devam ettiğini, buna neyin sebep olduğunun araştırıldığını beyan ettiği, bunun üzerine davacıya 22.06.2023 tarihinde

tebliğ edilen fesih bildirimi ile davacının ikaz ve ihtar edilmesine rağmen aynı davranışları tekrar tekrar yaptığı, işletmenin koymuş olduğu, çalışma kuralları ve disiplinine uymaması, bundan sonra da işletme kurallarına uymama eğilimi içinde olacağı kanaatinin edinilmesi nedeniyle davacının iş akdinin İş Kanunun 25/II hükmü gereği kıdem ve ihbar tazminatı ödenmeden 22.06.2023 tarihi itibarıyla haklı ve geçerli sebeplerle feshedildiği anlaşılmaktadır.

4857 sayılı İş Kanununun 25 inci maddesinin (II) numaralı bendinde, ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan haller sıralanmış ve belirtilen durumlar ile benzerlerinin varlığı halinde, işverenin iş sözleşmesini haklı fesih imkânının olduğu açıklanmıştır. Yine değinilen bendin (e) alt bendinde, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan işçi davranışlarının da işverene haklı fesih imkânı verdiği ifade edilmiştir. Görüldüğü üzere yasadaki haller sınırlı sayıda olmayıp, genel olarak işçinin sadakat borcuna aykırılık oluşturan söz ve davranışları işverene haklı fesih imkânı tanımaktadır. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 18.maddesinde iş sözleşmesinin işveren tarafından işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanarak feshedilebileceği düzenlenmiştir. Söz konusu geçerli sebepler İş Kanunu'nun 25.maddesinde belirtilen derhal fesih için öngörülen nedenler yanında, bu nitelikte olmamakla birlikte, işçinin ve işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkileyen hallerdir.

İşçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan sebepler ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde fesih için geçerli sebep olabilirler. İş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli sebeplere dayandığı kabul edilmelidir.

davacıya yapılan fesih bildiriminde, 16.06.2023 tarihinde savunması alındıktan sonra yine gece vardiyasında 16.06.2023 tarihinde Mrp ofisinde 03:14-03:44 saatleri aralığında forklift operatörü M. K. ile sohbet ettiği, ardından 03:46-04:03 saatleri aralığında yemeğe gittiği, ardından 04:04-04:28 saatleri arasında mola alanına sigara içmeye gittiğini ve 04:46 sıralarında ofise geldiği şeklinde iddia bulunulmuşsa da davacının bu eylemleri sebebiyle savunmasının alınmamış olduğu anlaşılmaktadır. Diğer taraftan uyuma eylemi nedeniyle davacı savunmasında, tansiyon hastası olduğu ve tansiyon hastası olduğunu işyeri hekimine bildirdiğini ileri sürmüş, bu husus davacı tanıkları ve davalı tanığı Caner tarafından doğrulanmıştır. Her ne kadar davalı tarafça 22.07.2024 tarihli dilekçe ekinde 19 Temmuz 2024 tarihli işyeri hekiminin davacının muayene edilmediğine ilişkin mail cevabı sunulmuşsa da cevap dilekçesi sonrası sunulan ve hazırlanan söz konusu delile itibar edilemez. Dosyaya davacının tansiyon hastası olduğuna ve ilaç kullandığına dair kayıtlar da getirilmiştir. Uyuma fiilinin işyeri güvenliğini tehlikeye attığına veya zara uğradığına veya işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkilediğine dair davalı tarafından iddia ve ispat bulunmamaktadır. Davacının uyuma davranışı sebebiyle işletmenin koymuş olduğu, çalışma kuralları ve disiplinine uymaması

bakımından davacının hastalığı ile ilgili ne gibi tedbirler alındığının, örneğinin davacının gece vardiyası yerine gündüz vardiyasında çalıştırılması yönünde tedbir alınıp alınmadığı bu doğrultuda davalı işveren tarafından feshin son çare olma ilkesine uygun davranıldığı ispatlanamadığından, feshin haklı ve geçerli nedene dayanmadığına yönelik ilk derece mahkemesi kararı yerindedir. Bu hususa ilişkin davalı tarafın fesih sebebinin reddi gerekmiştir.

Diğer taraftan, Davalı, davacının brüt ücreti hatalı hesaplandığını, işyerinde üç ayda bir yarım maaş ikramiye uygulaması olduğunu, bu durumda yılda iki maaş ikramiye uygulaması aylık ücrete $1/6$ maaş şeklinde yansıyacağını ($2 \text{ maaş} / 12 \text{ ay} = 1/6$), fakat bilirkişi tarafından her ay $1/3$ maaş ikramiye ödeniyor gibi hesap yapıldığını istinaf sebebi olarak ileri sürmüş olup yapılan incelemede; taraflarca imzalanan iş sözleşmesinin 16. maddesinde yılda iki maaş tutarı ikramiye verileceğini kararlaştırdığı ve ödemelerin 90 günde bir yarım maaş tutarınca ödeneceğinin belirtildiği, dolayısıyla davacıya her ay maaşının $1/6$ 'sı kadar ödeme yapılması gerektiği, hükme esas alınan bilirkişi tarafından ise giydirilmiş ücret hesabına ikramiye, maaşın $1/3$ olarak(3.336,00 TL) dahil edilmiş olmakla, giydirilmiş ücret hesabının bu yönüyle hatalı olduğu anlaşılmaktadır. Davacının aylık brüt maaşı 10.008,00 TL olduğuna göre ikramiyenin aylık ($10.008,00/6=$)1.668,00 TL olarak aylık giydirilmiş ücrette dikkate alınması gerekmektedir. Ne var ki bu eksikliğin giderilmesi yeniden yargılama yapılmasını gerektirmediğinden boşa geçen süre ücreti ve diğer haklar Dairemizce hesaplanmakla;

Çıplak brüt ücret=10.008,00 TL

Bayram parası $2 \times 1.2000=2.400,00 / 12 \text{ ay}= 200,00 \text{ TL}$

İkramiye $10.008,00 \text{ TL}/6=1.668,00 \text{ TL}$

Yakacak parası 125,00 TL

Gıda Çeki $700 / 3 \text{ ay}= 233,33 \text{ TL}$

Yemek parası $26 \text{ gün} \times 90,00=2.340,00 \text{ TL}$ olmak üzere toplam ek ücret tutarı 4.566,33 TL olmak üzere giydirilmiş ücret tutarının brüt 14.574,33 TL olduğu hesaplanmıştır. Bu durumda 4 aylık boşa geçen süre diğer haklar tutarı brüt 58.297,32 TL'dir. Önceki kararda net tutar üzerinden hüküm altına alındığından;

BOŞTA GEÇEN SÜRE ÜCRETİ (BRÜT)

58.297,32-TL

SSK PRİMİ İŞÇİ PAYI(%14) ve İŞSİZLİK FONU(%1)

% 15

8.744,59-TL

MATRAH

49.552,73-TL

GELİR VERGİSİ

% 15

7.432,90-TL

DAMGA VERGİSİ

% 0,759

442,47-TL

BOŞTA GEÇEN SÜRE ÜCRETİ (NET) 41.677,36-TL

olarak net tutarı belirlenmiştir.

Sonuç olarak, bu yanlışlıkların düzeltilmesi yeniden yargılama yapılmasını gerektirmediğinden, HMK'nın 355. maddesi ile sınırlı olmak üzere yapılan incelemede, davalı vekilinin istinaf isteminin kabulü ile, 6100 sayılı HMK 353/1-b-2 maddesi gereğince İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılarak yeniden esas hakkında karar verilmesine dair yeniden hüküm tesis edilmesine karar verilmesi gerekmiş ve aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

HÜKÜM: Gerekçesi yukarıda açıklandığı üzere;

A-)Davalı vekilinin istinaf başvurusunun yukarıda belirtilen nedenlerle KABULÜ ile, Çerkezköy 2. İş Mahkemesi'nin 28/11/2024 tarih ve 2024/347 Esas, 2024/106 Karar sayılı kararının HMK'nın 353/1-b-2. maddesi gereğince KALDIRILMASINA, yeniden esas hakkında HÜKÜM TESİSİNE,

B-)DAVANIN KABULÜ İLE;

1- Davalı tarafından yapılan feshin GEÇERSİZLİĞİNE ve davacının İŞE İADESİNE,

2- Davacının kararın kesinleşmesinden itibaren yasal süre içerisinde işe başlamak üzere işverene başvurması sonucunda işverence işe başlatılmadığı takdirde davacının kıdemi ve fesih sebebi göz önünde bulundurularak takdiren 4 aylık brüt ücreti tutarı karşılığı ödenmesi gereken tazminat miktarının net 39.728,16.- TL olarak BELİRLENMESİNE,

3- Davacının süresi içerisinde işverene başvurması halinde Mahkeme kararının kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre içinde en çok 4 aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakların toplamı olan net 41.677,36.-TL'nin davalıdan tahsili gerektiğinin TESPİTİNE,

4- Davacının süresinde işe başlatılması durumunda varsa bu alacaktan peşin ödenen kıdem ve ihbar tazminatının mahsubuna,

5-Alınması gereken 615,40 maktu karar ve ilam harcından peşin alınan 269,85 TL nin mahsubu ile bakiye 345,55 TL karar ve ilam harcının davalıdan alınarak hazineye irat kaydına,

6-Davacı tarafından yatırılan 269,85 TL başvurma harcı ve 269,85 TL peşin harç olmak üzere toplam 539,70 TL davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine,

7-Arabiluculuk gideri olarak ileride haksız çıkan taraftan alınmak üzere peşin olarak ödenen 1.600,00 TL arabuluculuk ücretinin davalıdan alınarak hazineye irat kaydına,

8-Davacı kendisini vekille temsil ettirmiş olduğundan karar tarihinde yürürlükte bulunan A.A.Ü.T. Gereğince 30.000,00 TL vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

9-Davalı lehine vekalet ücreti takdirine yer olmadığına,

10-Davacı tarafından yapılan tebligat gideri, müzekkere masrafı, bilirkişi ücreti olmak üzere toplam 3.553,75 TL yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

11-Davalı tarafca yapılan yargılama giderinin kendi üzerinde bırakılmasına,

12- Gider avansından artan kısmın karar kesinleştiğinde yatıran tarafa iadesine,

C-)İstinaf Başvurusu Yönünden;

1-Davalı tarafından yatırılan istinaf karar harcının talep halinde davalıya iadesine,

2-Davalı tarafından yapılan 1.169,40 TL istinaf yoluna başvuru harcı, 238,00 TL posta masrafından oluşan toplam 1.407,40 TL istinaf yargılama giderinin Davacıdan tahsili ile Davalıya VERİLMESİNE,

3-İstinaf incelemesi duruşmalı yapılmadığından vekalet ücreti takdirine yer olmadığına,

4-6100 sayılı HMK'nun 333. maddesi gereğince taraflarca yatırılan gider avansının kullanılmayan kısmının kararın tebliğ gideri karşılandıktan sonra artan kısmın yatıran tarafa İADESİNE,

5-Kararın ilk derece mahkemesince taraflara tebliğine,

Dosya üzerinde yapılan inceleme sonucunda, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 353/1-b.2 bendi ile aynı yasanın 362/1-a bendi gereğince KESİN olmak üzere 29/01/2025 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.