

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

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

Esas No. 2025/318
Karar No. 2025/785
Tarihi: 24/04/2025

- İŞÇİNİN DEVAMSIZLIĞININ SIK SIK RAPOR ALMA KAPSAMINA GİRMEMESİ
- İŞVERENİN İŞ PLANLAMASI YAPARAK İŞÇİNİN RAPORU NEDENİYLE İŞ AKIŞLININ OLUMSUZ ETKİLENMESİNİ ÖNLEYEBİLECEĞİ
- İŞÇİNİN 16 YILLIK ÇALIŞMA SÜRESİNDE RAPORA BAĞLI DEVAMSIZLIĞININ DÜŞÜK OLMASI
- BEL FİTİĞİ VE KABURGA KIRIĞI NEDENİYLE RAPOR ALAN İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİNİN ÖLÇÜLÜLÜK İLKESİNE AYKIRI OLDUĞU
- GEÇERSİZ FESİH

ÖZETİ: Dosya kapsamında davacının fesih bildiriminde belirtilen süredeki devamsızlığına dayalı istirahatlerinin üç adet blok halinde olduğu, fesih nedeni yapılan süre itibarıyla davacının belirtilen uzun dönemli üç raporu dışında başkaca da devamsızlığının bulunmadığı, sık sık ve kısa süreli rapor alma durumunun söz konusu olmadığı, raporlarının sadece üç döneme mahsus ve uzun dönemli olması nedeniyle işverenin iş planlaması yaparak davacının devamsızlıklarından dolayı iş akışının olumsuz yönde bozulmasını engelleme imkanının bulunduğu, sırf rapora bağlı devamsızlık süresine bakılarak feshin geçerli kabul edilmesinin mümkün olmadığı

yönündeki emsal nitelikteki Yargıtay içtihatları, davacının 16 yıla yakın bir süre ile çalışması esnasında daha önceki yıllardaki rapora bağlı devamsızlığının çok düşük olması, savunmasında geçen bel fitiği, kaburga kırığı nedeniyle 2022 yılında iki ayrı dönemde, 2023 yılında bir ayrı dönemde aldığı uzun süreli üç rapora bağlı devamsızlığı nedeniyle yapılan fesih işleminin geçerli olduğunu kabul etmenin mümkün olmadığı anlaşılmıştır. Yapılan fesih işlemi bu yönden ölçülülük ilkesine, feshin son çare olma ilkesine aykırıdır.

TARAFLARIN İDDİA VE SAVUNMALARININ ÖZETİ:

Davacı dava dilekçesi ile; 01.12.2007 tarihine çalışmaya başladığını, 31.08.2023 tarihinde iş akdinin feshedildiğinin sözlü olarak bildirildiğini, SGK raporlarının gerekçe gösteriliğini, ihbar tazminatının ödendiğini, gece vardiyalarında 7,5 saatin üzerinde çalışma olduğunu, ilgili bakanlığa şikayette bulunduğunu, fazla çalışmalara devam edildiği için boyun ve bel fitiği başlangıcı olduğunu, sunduğu raporlardan sonra iş akdinin feshedilmesini, 3 yıldır almaya çalıştığı izin hakkından sonra olmasının ve 31.08.2023 saat 17.30'da iş akdinin feshedilmesini etik bulmadığını 01.09.2023 tarihinde toplu sözleşme sürecine girildiğini beyanla işe iadesini ve tazminatının güncel haliyle hesaplanmasını talep etmiştir.

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; şirketlerinin ünvanının Ford Otomotiv Sanayi A.Ş. Olduğunu, feshin hukuka uygun olarak geçerli nedenle gerçekleştirildiğini, davacının 13.12.2007 tarihinden 31.08.2023 tarihine kadar, kalite kontrolçülük - B unvanı ile çalıştığını, sık sık rapor almasına ve devamsızlık yapmasına istinaden savunması alınarak iş akdinin feshedildiğini, yazılı fesih bildirimiminin davacıya tebliğ edildiğini, imzalamaktan imtina ettiğini, Ağustos 2022 - Ağustos 2023 döneminde davacının 431 saat (57 gün) işe devam etmediğini, 1 yıllık zaman zarfının yaklaşık 2 ayında işe gelmediğini, çalıştığı bölümün en çok devamsızlık yapan işçisi olduğunu, iş akışı, çalışma düzeni ve iş disiplininin bozulduğunu, işçiler arasında huzursuzluk yaşandığını, iş akdinin feshinin, çalışma düzeni ve iş disiplininin korunması gerektiği için şirketleri açısından zorunlu hale geldiğini beyanla davanın reddini talep etmiştir.

İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ :

Davacının iş sözleşmesine sık sık devamsızlık yapması ve rapor sayısının fazlalığı uyarınca geçerli nedenle son verildiği, fesih işleminin yazılı yapıldığı ve anılan hususların davalı işveren tarafından ispatı gerektiği, bu kapsamda mahkememizce teknik bilirkişiden rapor alındığı, Endüstri Mühendisi bilirkişi Ahmet Serkan Karaca tarafından hazırlanan 10/09/2024 tarihli teknik raporda özetle; davacının devamlık sayısının bölüm ortalamasının üzerinde olduğu, 2022 yılı

iki ayrı dönemde -2023 yılı fesihe kadar ki dönemdeki istirahatlerinin uzun süreli ve blok halinde olduğu, işçinin olmadığı dönemlerde fazla mesai yapılarak diğer ekiplerden destek alındığı hususlarının belirtildiği anlaşılmıştır. Davacının rapor sayısının fazlalığı ve devamsızlıkların uzun süreli olması uyarınca iş akışının olumsuz etkileneyeceği kaçınılmazdır. Her ne kadar işyerinde daha fazla devamsızlığa sahip olupta çalışmaya devam eden işçiler olduğu olgusu da tespit edilmiş ise de yerleşen Yargıtay içtihatları uyarınca belirtilen devamsızlık sayısının işvereni zorlayıcı sebep olduğunun kabulü gerekmiştir. Ancak raporlar üzerinde sahtelik iddiası olmadığından bahisle somut olayın haklı fesih nedeni olarak kabul edilmesi mümkün değildir. Bu nedenle yapılan geçerli nedene dayalı fesih işleminin yerinde olduğu belirtilerek davanın reddine karar verilmiştir.

İLERİ SÜRÜLEN İSTİNAF SEBEPLERİ:

Davacı istinaf dilekçesinde özetle; Son bir yıl haricinde sık sık rapor almadığını, bilirkişi raporunun hatalı olduğunu, devamsızlığı olup devam eden çalışanlar olduğunu belirterek istinaf talebinde bulunmuştur.

GEREKÇE:

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu 355. Madde düzenlemesine göre, kamu düzenine aykırılık halleri hariç, istinaf dilekçesinde belirtilen sebepler ile sınırlı olmak üzere yapılan inceleme sonunda;

İşbu dava İşe İade istemine ilişkindir.

Mahkemece davanın reddine karar verilmiş, davacı tarafça yukarıda belirtilen nedenlerle istinafa başvurmuştur.

Davacının davalı iş yerinde 13/12/2007-31/08/2023 tarihleri arasında kalite kontrolcü olarak çalıştığı, davalı işveren tarafından SGK'ya işten çıkış kodunun " 04 "olarak bildirildiği anlaşılmıştır.

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 bildirimiminin tebliğinden 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.

Taraflar arasında iş sözleşmesinin feshinin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı uyuşmazlık konusu olup, bu konudaki normatif dayanaklar 4857 sayılı İş Kanununun 17-18 ve 25. maddeleridir.

Davacının iş akdinin, davalı işveren tarafından yapılan 31/08/2023 tarihli fesih bildirimini ile; 2022 Ağustos-2023 Ağustos tarihleri arasındaki devamsızlığının

57 gün olması, bölümün en yüksek devamsızlığına sahip olması, iş yerinde olumsuzluklara yol açacağı belirtilerek geçerli ve haklı nedenle feshedildiği belirtilmiştir.

Dosya kapsamında davacının fesih bildiriminde belirtilen süredeki devamsızlığına dayalı istirahatlerinin üç adet blok halinde olduğu, fesih nedeni yapılan süre itibarıyla davacının belirtilen uzun dönemli üç raporu dışında başkaca da devamsızlığının bulunmadığı, sık sık ve kısa süreli rapor alma durumunun söz konusu olmadığı, raporlarının sadece üç döneme mahsus ve uzun dönemli olması nedeniyle işverenin iş planlaması yaparak davacının devamsızlıklarından dolayı iş akışının olumsuz yönde bozulmasını engelleme imkanının bulunduğu, sırf rapora bağlı devamsızlık süresine bakılarak feshin geçerli kabul edilmesinin mümkün olmadığı yönündeki emsal nitelikteki Yargıtay içtihatları, davacının 16 yıla yakın bir süre ile çalışması esnasında daha önceki yıllardaki rapora bağlı devamsızlığının çok düşük olması, savunmasında geçen bel fıtığı, kaburga kırığı nedeniyle 2022 yılında iki ayrı dönemde, 2023 yılında bir ayrı dönemde aldığı uzun süreli üç rapora bağlı devamsızlığı nedeniyle yapılan fesih işleminin geçerli olduğunu kabul etmenin mümkün olmadığı anlaşılmıştır. Yapılan fesih işlemi bu yönden ölçülülük ilkesine, feshin son çare olma ilkesine aykırıdır.

Yukarıda açıklanan gerekçe ile İlk derece mahkemesince feshin geçerli olduğuna dair tespiti ve davanın reddine karar verilmiş olması hatalıdır. Ancak bu husus yeniden yargılama gerektirmediğinden kararın kaldırılarak dairemizce hüküm kurulması gerekmiş, buna göre yukarıda izah edilen gerekçe doğrultusunda davalı işverence yapılan fesih işlemi haksız ve geçersiz olmakla davanın kabulü ile feshin geçersizliği ile davanın işe iadesine karar vermek gerekmiş, dosya kapsamında bulunan ve bordrolarda belirtilen ücret ve sosyal haklar dikkate alınarak hesaplama yapılmış olan bilirkişi raporu, denetime elverişli ve yeterli kabul edilerek bilirkişi hesap raporundaki hesaplamalar gereğince davacının 4 aylık boşta geçen süre ücreti brüt 97.207,26TL, kıdem süresi dikkate alınarak aylık işe başlatmama tazminatı ise brüt 96.903,00TL olarak kabul edilerek hüküm altına almak gerekmiştir.

HÜKÜM: Yukarıda açıklanan nedenlerle,

1-Davacının istinaf başvurusunun KABULÜNE, HMK'nın 353/1-b.2 maddesi gereğince İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ KALDIRILMASINA,

2-Davanın KABULÜ ile davalı işverence yapılan FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE, davacının, davalı iş yerinde İŞE İADESİNE,

-Davacının kanuni süre içinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması durumunda işçinin kıdemi ve fesih sebebi göz önünde bulundurularak taktiren 6 aylık brüt ücreti tutarındaki 96.903,00 TL işe başlatmama tazminatının davalıdan tahsili ile davacıya ödenmesi gerektiğinin TESPİTİNE,

-Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak

kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar brüt ücret ve diğer haklarının brüt 97.207,26 TL'nin davalıdan tahsili ile davacıya ödenmesi gerektiğinin TESPİTİNE,

3-Alınması gereken 615,40 TL harçtan davacı tarafından yatırılan 269,85 TL peşin harcın mahsubu ile bakiye 345,55 TL harcın davalıdan alınarak hazineye irat kaydına,

4-Ayrıca davacı tarafından yatırılan 269,85 peşin harcı ve 269,85 başvurma harcı olmak üzere toplam 539,70 TL harcın davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

Yerel mahkemece yazılan harç tahsil müzekkeresinin infaz aşamasında dikkate alınmasına,

5-7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu hükümlerine göre Adalet Bakanlığı bütçesinden karşılanan 1.600,00 TL arabuluculuk ücretinin davalıdan tahsili ile hazineye irat kaydına,

6-Davacı tarafından yatırılan istinaf karar harcının talep halinde kendisine iadesine,

7-Davacı tarafından yapılan 2.472,00TL istinaf öncesi ve 515,00 TL istinaf sonrası olmak üzere toplam 2.987,00 TL yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

8-Davalı tarafından yapılan 2.620,00 TL istinaf öncesi yargılama giderinin kendi üzerinde bırakılmasına,

9-Davalı tarafından yapılan istinaf sonrası yargılama gideri bulunmadığından bu hususta karar verilmesine yer olmadığına,

10-İstinaf incelemesi sırasında duruşma açılmadığından ayrıca vekalet ücreti takdirine yer olmadığına,

11-Taraflarca yatırılıp harcanmayan gider avansının karar kesinleştiğinde taraflara ilk derece mahkemesi tarafından iadesine,

12-Karar tebliği, harç tahsil müzekkeresi yazılması ve harç iadesi işlemlerinin ilk derece mahkemesi tarafından yapılmasına,

Dair; dosya üzerinden yapılan inceleme sonunda, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8/1-a ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/3 maddeleri uyarınca mahiyeti itibarıyla kesin olmak üzere ve oy birliği ile karar verildi. 24/04/2025