

İlgili Kanun / Madde  
4857 S. İşK/18-21,25

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

Esas No. 2025/898  
Karar No. 2025/1471  
Tarihi: 01/07/2025

- GEÇERSİZ FESİH
- HAKLI FESİH İDDİASIYLA GERÇEKLEŞTİRİLEN FESHİN 6 İŞ GÜNLÜK HAKLI FESİH HAKKINI KULLANMA SÜRESİ GEÇTİKTEN SONRA YAPILMASI NEDENİYLE HAKSIZ OLDUĞU
- GEÇERLİ FESİH NEDENLERİNİN KANITLANMAMIŞ OLMASI
- İŞİNİN İŞTEN AYRILDIKTAN SONRA BİR BAŞKA İŞYERİNDE ÇALIŞIP ÇALIŞMAMASININ DÖRT AYLIK BOŞTA GEÇEN SÜRE ÜCRETİNİN HESAPLANMASI AÇISINDAN ÖNEMLİ OLMADIĞI

**ÖZETİ** Davalı işveren İş Kanunu 25/II. maddesinde belirlenen haklı Fesih nedenlerine dayanarak davacının iş akdini feshetmiş olup fesih bildiriminde belirtilen davacının son eylemi 22.07.2022 tarihi olup, bu olay nedeniyle davacının 27.07.2022 tarihinde savunmasının alındığı anlaşılmakla, haklı Fesih nedenlerine dayanmış olan işveren tarafından iş akdinin İş Kanunu 26. Maddesinde belirtilen 6 iş günü süresi geçirildikten sonra fesih hakkını kullanmış olması nedeniyle bu eylemlere dayanarak davacının iş akdini haklı nedene dayanarak feshetmesi mümkün değildir. Geçerli nedenli fesihler yönünden ise yasada fesih hakkının kullanılması hususunda herhangi bir süre belirtilmemiş olup, belirtilen eylem ve davranışların geçerli fesih nedeni yapılabilmeyeceği hususunda değerlendirme yapıldığında ise; davacının eylemlerinin iş yerinde

olumsuzluğa yol açtığı, işin akışını bozduğu, iş ilişkisini sürdürülmesinin davalı işveren tarafından katlanılmaz bir hal aldığı hususları ispatlanamamış olmakla feshin geçerli olduğunu kabul etmek de mümkün değildir.

Davacının işten ayrıldıktan sonra başka bir iş yerinde çalışmasının bulunup bulunmadığının araştırılmasının 4 aylık boшта geçen süre ücretinin hesaplanmasına bir etkisi olamayacağı Yargıtay 9. hukuk dairesinin yerleşik içtihatları ile kabul edilmiş olmakla bu hususa ilişkin itiraz haklı olmayıp, davacının işe iadesinin mali sonuçlarına dair hesaplamanın, sunulan bordrolarda belirtilen brüt ücret ve para ile ölçülen sosyal yardımların eklenmesi ile yapıldığı, Yargıtay yerleşik içtihatları gereğince; bordrolardan veya davalı tanıkların beyanlarından anlaşılan ücret ve sosyal yardımların hesaplamaya eklenmesinin talep aşımı sayılamayacağı, dava dilekçesinde bu hususların talep edilmese dahi hesaplamaya dahil edilebileceği kabul edilmekle bu yöne ilişkin itiraz da haklı değildir.

#### **TARAFLARIN İDDİA VE SAVUNMALARININ ÖZETİ:**

**Davacı vekili dava dilekçesinde özetle;** müvekkilinin 15.11.2021 - 08.09.2022 tarihleri arasında davalıya ait işyerinde gazaltı kaynakçısı olarak çalıştığını, işyerinde koruyucu ekipmanlar yeterli sayıda temin edilmediği için müvekkilinin çalıştığı zamanlarda diğer personellerin kullanılan maske vb. koruyucu ekipmanları kullandığını, bu durumun müvekkilinin sağlığını ve güvenliğini ciddi ölçüde riske attığını, diğer personeller ile zaman zaman sorunlar yaşamasına da sebebiyet verdiğini, iş yerinde çalışma esnasında kullanılması zaruri olan koruyucu ekipmanların temin edilmemesi sebebiyle yaşanan sorunların müvekkilden kaynaklı olmadığı ve müvekkilin hiçbir kusurunun söz konusu olmadığını, bu ekipmanların temini hususunda sorumluluğun tamamen işverene ait olduğunu, müvekkilinin çalışmalarını işin etik kurallarına uygun şekilde yerine getirdiğini, işi ile ilgili gerekli özeni gösterdiğini, çalışma ortamını, iş yerinin huzur ve güvenliğini bozacak hiçbir davranışta bulunmadığını, hak kazandığı yıllık ücretli izin alacağını ödenmediğini, fazla mesai ücretinin ödenmediğini, davalı işverenin yasal sorumluluklarını yerine getirmediği gibi yeterli ekipman temin edilmemesi sebebiyle yaşanan sorunlarda ve geçirdiği iş kazalarında hiçbir kusuru olmamasına rağmen müvekkiline kusur attığını, müvekkilini ücretsiz izne çıkardığını sonrasında iş akdinin 4857 Sayılı İş Kanunu'nun md. 25/2-ı hükmü uyarınca feshedildiğini, feshin geçerli ve haklı bir gerekçesi bulunmadığını, ayrıca feshin son çare olması ilkesine uyulmadığını ifade

ve özetle; feshin geçersizliğine ve müvekkilinin işe iadesine, işe iade kararının kesinleştiği tarihe kadar çalıştırılmadığı için boşa geçen süre ücreti olarak 4 aylık ücret ve diğer haklarının fesih tarihinden itibaren işleyecek mevduata uygulanan en yüksek faiziyle birlikte davalı işverenden tahsiline, işe iade kararına rağmen davalının işverenin süresi içinde işe başlatmaması halinde 8 aylık brüt ücret tutarında işe başlatmama tazminatının davalı işverenden tahsiline karar verilmesini talep i ve dava etmiştir.

**Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle;** Davacının, çalıştığı süre boyunca birçok kez çalışma düzen ve barışını bozarak amirlerinden izin almaksızın ve haber vermeksizin iş başı yapmadığını, disiplinsiz ve iş sağlığı ile güvenliğini tehlikeye atan davranışlar gerçekleştirdiğini ve tarafına kanuni olarak tanınan ve çalıştığı süre içinde kullanmış olduğu yıllık gibi, ücretli izin dışında iyi niyete aykırı şekilde sık sık rapor aldığını, bu hususlarda tutanaklar tutulduğunu, davacının savunmasının yeterli görülmediğini, şirkette iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kuralların eksiksiz olarak uygulandığını, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin verilmesi gereken tüm koruyucu malzemelerin verildiğini, davacının kişisel koruyucu ekipmanlara kasten zarar verdiğini, işyerinde çalıştığı süre boyunca dikkatsiz ve özensiz davranışlar sergileyerek iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye atarak iş kazası yaşanmasına sebep verdiğini, iş akdi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II-e , h ve ı bentleri uyarınca haklı nedenle feshedildiğini, işe iade talep hakkı bulunmadığını, davacının hak kazanmış olduğu ücretlerin vakit geçirilmeksizin ücret bordrolarında tahakkuk ettirilerek kendisine ödendiğini, yıllık izinlerinin kullanıldığını, fazla çalışma ücretinin ödendiğini ifade ve özetle; davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

### **İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ:**

#### **Mahkemece yapılan yargılama sonunda;**

" .....Dosyada mevcut Bursa 7. Noterliği'nin 08.09.2022 tarih 6822 yevmiye numaralı fesih ihtarnamesi "...Müvekkil şirket bünyesinde 15.11.2021 tarihinden itibaren Manuel Gazaltı Kaynak Operatörü olarak çalışmaktasınız. Şirketimiz bünyesinde çalıştığınız süre boyunca birçok kez çalışma düzen ve barışını bozarak amirlerinizden izin almaksızın ve haber vermeksizin iş başı yapmadığınız, disiplinsiz ve iş sağlığı ile güvenliğini tehlikeye atan davranışlar gerçekleştirdiğiniz ve tarafınıza kanuni olarak tanınan ve çalıştığınız süre içinde kullanmış olduğunuz yıllık izin gibi, ücretli izinler dışında iyi niyete aykırı şekilde sık sık rapor aldığınız tespit edilmiştir.

10.12.2021 tarihinde izin almaksızın ve amirlerinize bilgi vermeksizin işbaşı yapmadığınız, böylelikle çalışma arkadaşlarınızın iş yükünün artmasına ve iş ile işleyişin aksamasına sebebiyet verdiğiniz tespit edilmiştir. Konuya ilişkin hakkınızda tutulan tutanak ile tebliğ ederek savunmanız talep edilmiş olup savunmanız yeterli görülmemiştir.

22.07.2022 tarihinde saat 12:19 sıralarında fabrika personellerinin öğle arası sebebiyle görev yerinden ayrıldığı esnada başka bir çalışma arkadaşınız olan Salih CALAN'ın koruyucu ekipmanı olan kaynak maskesine kasten zarar verdiğiniz tespit edilmiş olup işbu husus kamera kayıtları ile de sabit hale gelmiştir. Konuya ilişkin hakkınızda tutulan tutanak ile tebliğ ederek

savunmanız talep edilmiş olup vermiş olduğunuz savunmanızda söz konusu davranışı gerçekleştirdiğinizi ikerar ettiğinizi tarafınızca da malumunuzdur.

Tüm bunların yanı sıra işyerinde çalıştığınız süre boyunca dikkatsiz ve özensiz davranışlar sergileyerek iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye atarak İş kazası yaşanmasına sebebiyet verdiğiniz, şirket iç yönergesi gereği iş kazası yaşanması akabinde işyeri sağlık birimini bilgilendirmeniz gerektiğini bilmenize rağmen, sağlık birimine kendi isteğiniz ile gitmediğiniz ve iş kazasına ilişkin bilgi vermediğiniz tespit edilmiştir.

Ayrıca işyerimizde çalıştığınız süre dikkate alındığında, tarafınıza kanuni olarak tanınan ve çalıştığınız süre içinde kullanmış olduğunuz yıllık izin gibi, ücretli izinler dışında, 2021 yılında toplam 22,5 saat rapor aldığınız kayıtlarımızda mevcuttur. İşyerindeki çalışma süreniz boyunca 2021 yılı toplam kayıp süreniz 22,5 saat etmekte olup söz konusu devamsızlıklarınız gün hesabına çevrildiğinde 3 güne ve 2 kez rapor sıklığına tekabül etmektedir. Yapmış olduğunuz devamsızlıklarınızın ve sık sık almış olduğunuz raporların işyerinde yürütülen işin aksamasına, diğer çalışma arkadaşlarınızın iş yükünün artmasına ve işyerinde olumsuzluğa yol açtığı tespit edilmiştir.

Gerçekleştirmiş olduğunuz davranışlar iş sağlığı Gİ güvenliğini tehlikeye attığı gibi iyi niyet kurallarına aykırılık teşkil etmekte olup ayrıca Çalışma düzen ve barışını bozduğundan ve işyerinde olumsuzluğa yol açtığından, açıklanan sebeplerle hizmet akdinizin 4857 sayılı İş Kanunu 25/II-ı "İşçinin kendi isteği veya sarsılması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi" e "İşçinin, işverenin güvenliğini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması" ve b "İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi" maddeleri uyarınca 08/09/2022 tarihi itibarıyla disiplin kurulu kararı uyarınca tazminatsız feshedilmesine karar verilmiştir. Yazılı fesih bildirimini tebliğ almaktan imtina etmeniz sebebiyle işbu fesih ihtarının tarafınıza gönderilmesi zorunluluğu hâsıl olmuştur.

Yukarıda açıklanan nedenlerle, müvekkil şirket tarafından çalışmanız konu hizmet akdinizin ihbarsız ve tazminatsız olarak 08.09.2022 tarihi itibarıyla feshedildiğini, ibtar eden vekili olarak ihtaren bildiririz...." şeklindedir.

Dosya içeriğine göre, yazılı fesih bildiriminde ileri süren iş akdinin fesih nedenleri tanık dahil hiçbir delil ile ispat yükü üzerinde olan davalı işveren tarafından ispatlanamamıştır.

Dayanılan fesih nedeninin işyerinde olumsuzluklara yol açtığı veya davacı ile çalışılmasını işyerinin düzen ve tertibinin bozulmasına yol açtığı veya davacı ile çalışılmaz olduğunun, davacının iş akdinin feshi için geçerli bir nedenin olduğunun da davalı işveren tarafından ispatlanamamıştır..... " gerekçeleriyle;

**"Davanın kabulüne; Davacının iş akdinin feshinin geçersizliğine ve davacının işe iadesine....."** şeklinde karar verildiği görülmüştür.

### **İSTİNAF BAŞVURUSU:**

#### **Davalı vekili istinaf dilekçesinde özetle;**

-Davacı tarafın iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanununun 25/II-I-E ve H bentleri gereğince haklı nedenle feshedilmiş olup, yerel mahkemece verilen işe iade

kararının taraflarınca kabulünün mümkün olmadığını, fesih bildiriminde belirtilen hususlara ilişkin Tutanak ve davacının savunma belgelerinin sunulmuş olduğunu, fesih nedenlerinin sunulan Tutanak ve savunma örnekleri ile de ispatlandığını, mahkemece fesih nedenlerinin ispatlanmadığı yönündeki gerekçenin kabul edilemeyeceğini,

-Davacının davayı açmaktaki asıl niyetinin işe yeniden başlamak değil, işe iadenin kendisine sunmuş olduğu imkanlardan yararlanmak olduğunun açıkça ortada olup eldeki davanın hukuki yarar yokluğundan reddine karar verilmesi gerektiğini,

-Kabul anlamına gelmemek kaydıyla; Bilirkişi raporunda davacı lehine hesaplanan tazminatların fahiş olup mahkemece hatalı ve eksik raporun hükme esas alınmasının açıkça hukuka aykırı olduğunu, hesaplanan boşta geçen süre ücreti fahiş olduğunu, davacı tarafın dava dilekçesinde ücret ve sosyal haklara ilişkin herhangi bir iddia ve talepte bulunmamasına rağmen taleple bağlılık ilkesine aykırı olarak ücret hesabında bordrolardaki tahakkuklar uyarınca hesaplama yapılmasının usul ve yasaya aykırı olduğunu, bu nedenle giydirilmiş brüt ücretin taraflarınca kabulünün mümkün olmadığını, ayrıca boşta geçen süre ücreti hesaplaması yapılırken bayram yardımı, erzak yardımı, havlu yardımı, deterjan yardımı, ayakkabı yardımı yapıldığının kabulü ile söz konusu ek yardımların giydirilmiş ücrete dahil edilerek hesaplama yapılmasının kabulünün mümkün olmadığını, kaldı ki davacı işten ayrıldığı dönemin üzerine 4 aylık boşta geçen süre eklendiğinde herhangi bir dini bayrama denk gelmediğini,

-Yol yardımının bilirkişi raporunda boşta geçen süre ücretine eklenmesinin Yargıtay içtihatlarına aykırı olduğunu,

-Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda hesaplanan işe başlatmama tazminatının taraflarınca kabulünün mümkün olmadığını, zira davacı tarafın iş akdi haklı nedenle feshedilmiş olup davacı tarafın işe başlatmama tazminatı alacak hakkı bulunmadığını,

- Davacının iş akdi feshi sonrasında çalışmaya devam edip etmediğinin araştırılması gerekirken mahkemece bu hususun göz ardı edilmesinin kabul edilemez nitelikte olduğunu,

-Davacının dava dilekçesi ile arabuluculuk faaliyetindeki yargılama giderlerini talep etmesinin usul ve yasaya aykırı olduğunu, arabuluculuk vekalet ücreti talep etmesinin mümkün olmadığını, ilk derece mahkemesi kararının kaldırılarak davanın reddine karar verilmesi gerektiğini belirterek İstinaf talebinde bulunmuştur.

#### **DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE:**

İş bu dava işe iade istemine ilişkindir.

HMK'nın 355. maddesi uyarınca istinaf sebepleriyle sınırlı olarak ve resen kamu düzeni yönünden yapılan inceleme sonucunda;

Davacının iş akdinin davalı işveren tarafından düzenlenen 08.09.2022 tarihli Fesih bildirimine;10.12.2021 tarihinde izin almaksızın ve amirlerine bilgi

vermeksiniz iş başı yapmadığının tespit edilmiş olması,22.07.2022 tarihinde iş arkadaşı Salih Canan'ın koruyucu ekipmanı olan kaynak maskesine kasten zarar verdiğin tespit edilmiş olması, çalışma süresi boyunca dikkatsiz ve özensiz davranışlar sergileyerek iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye atarak iş kazası yaşanmaya sebebiyet vermesi, şirket içi Yönergesi gereği iş kazası yaşanması akabinde iş yeri sağlık birimini bilgilendirmesi gerektiğini bilmesine rağmen sağlık birimine Kendi isteği ile gitmediği ve iş kazasına ilişkin bilgi vermediğinin tespit edilmiş olması,2021 yılında toplam 3 gün olmak üzere iki defa rapor almış olması nedenleri ile4857 sayılı İş Kanununun 25/II-ı-e ve h bentleri gereğince haklı nedenle feshedilmiş olduğunun bildirildiği anlaşılmaktadır.

İş Kanunu 20 maddesi gereğince fesin geçerli ve haklı nedene dayandığını ispatlama yükümlülüğü işverene aittir. Davalı tarafça Tanık dinletilmemiş olup, Fesih bildiriminde belirtilen hususlara dair tutanak ve savunma evraklarının dosya kapsamında bulunduğu anlaşılmakla yapılan incelemede;

Davacının 10. 12. 2021 tarihinde mazeretsiz olarak devamsızlık yapması hususunda savunmasının alındığı ve savunmasında babasının üzerine çay dökülmesi nedeniyle işe gelemeyeceğini mesajla iş yeri yetkilisine bildirdiğini belirtmiş olduğu,

22.07.2022 tarihinde iş arkadaşı S.C'ın koruyucu ekipmanına kasten zarar vermek hususunda alınan savunmasında, geçici nedenle maskeyi kullanması sonrasında S.C'ın kendisine hakaret etmesi nedeniyle ve algıladığı hakaretin siniriyle maskesine zarar verdiğini belirtmiş olduğu,

17.12.2021 tarihinde geçirdiği ve bildirmediği kaza olayına ilişkin alınan savunmasında, yaptığı ufak bir kazadan ötürü aldığı raporu iş yeri revire bildirmemesinin sebebinin henüz işteyken olayın sıcaklığından rahatsızlık görmediğini, fakat gece eve gittiğinden sonra rahatsızlık duyup hastaneye gittiğinden iş yeri revirine bildirmeyi istisna ettiğini beyan etmiş olduğu,

03.01.2022 tarihinde raporlu olduğu toplam 22,5 saat devamsızlığı nedeniyle savunmasının alındığı anlaşılmaktadır.

Davalı işveren İş Kanunu 25/II. maddesinde belirlenen haklı Fesih nedenlerine dayanarak davacının iş akdini feshetmiş olup fesih bildiriminde belirtilen davacının son eylemi 22.07.2022 tarihi olup, bu olay nedeniyle davacının 27.07.2022 tarihinde savunmasının alındığı anlaşılmakla, haklı Fesih nedenlerine dayanmış olan işveren tarafından iş akdinin İş Kanunu 26. Maddesinde belirtilen 6 iş günü süresi geçirildikten sonra fesih hakkını kullanmış olması nedeniyle bu eylemlere dayanarak davacının iş akdini haklı nedene dayanarak feshetmesi mümkün değildir. Geçerli nedenli fesihler yönünden ise yasada fesih hakkının kullanılması hususunda herhangi bir süre belirtilmemiş olup, belirtilen eylem ve davranışların geçerli fesih nedeni yapılabileceği hususunda değerlendirme yapıldığında ise; davacının eylemlerinin iş yerinde olumsuzluğa yol açtığı, işin akışını bozduğu, iş ilişkisini sürdürülmesinin davalı işveren tarafından katlanılmaz bir hal aldığı hususları ispatlanamamış olmakla feshin geçerli olduğunu kabul etmek de

mümkün değildir.

Davacının işten ayrıldıktan sonra başka bir iş yerinde çalışmasının bulunup bulunmadığının araştırılmasının 4 aylık boşta geçen süre ücretinin hesaplanmasına bir etkisi olamayacağı Yargıtay 9. hukuk dairesinin yerleşik içtihatları ile kabul edilmiş olmakla bu hususa ilişkin itiraz haklı olmayıp, davacının işe iadesinin mali sonuçlarına dair hesaplamanın, sunulan bordrolarda belirtilen brüt ücret ve para ile ölçülen sosyal yardımların eklenmesi ile yapıldığı, Yargıtay yerleşik içtihatları gereğince; bordrolardan veya davalı tanıkların beyanlarından anlaşılan ücret ve sosyal yardımların hesaplamaya eklenmesinin talep aşımı sayılamayacağı, dava dilekçesinde bu hususların talep edilmese dahi hesaplamaya dahil edilebileceği kabul edilmekle bu yöne ilişkin itiraz da haklı değildir.

**Davalı vekilinin yukarıda belirtilen hususlara dair İstinaf talepleri haklı olmayıp reddi gerekmektedir.**

Ancak; hükme esas alınan bilirkişi hesap raporunda boşta geçen süre ücretinin hesaplanması yönünde yol ücretinin ve davacının iş akdinin feshinden sonraki boşta geçen 4 aylık sürece dini bayram denk gelmemiş olması nedeniyle Bayram parasının hesaplamaya eklenmesi Yargıtay9. Hukuk Dairesinin yerleşik içtihatlarına aykırı olmakla, **davalı vekilinin bu yöne ilişkin İstinaf talepleri haklı olup hükmün bu yönden kaldırılması gerekmektedir.** Ancak bu husus yeniden yargılamayı gerektirmediğinden dairemizce hüküm kurulması yoluna gidilmiş; bilirkişi tarafından hesaplamaya dahil edilen 1.560, 00 TL yol ücreti ve 133,90 TL bayram parası hesaplamadan çıkartılması suretiyle davacının boşta geçen süre ücretine esas giydirilmiş brüt ücretinin 15.351,64 TL olduğu kabulü ile **davacının4 aylık boşta geçen süre ücreti ve para ile ölçülen sosyal yardımların miktarının Brüt 61.406,56 TL olduğu hesaplanarak hüküm altına alınması gerekmektedir.**

Davalı işveren tarafından fesin haklı veya geçerli şekilde yapıldığı ispatlanamamış olmakla mahkemece feshin geçersizliğine hükmedilmesi isabetli olup davalı vekilinin bu yöne ilişkin İstinaf taleplerinin ve boşta geçen süre ücreti hesaplamasına dair bilirkişi raporuna ilişkin İstinaf taleplerinin reddine karar verilmesi, ancak boşta geçen süre ücreti hesaplamasında yol ücretinin ve feshi takip eden 4 aylık boşta geçen süre içerisinde dini bayram denk gelmemiş olması nedeniyle Bayram yardımının eklenmesi Yargıtay içtihatlarına aykırı olmakla, davalı vekilinin İstinaf taleplerinin bu yönden kabul edilerek hükmün kaldırılarak dairemizce yeniden karar verilmesi gerekmiş, aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

**HÜKÜM: Yukarıda açıklanan nedenlerle,**

I-Davalının istinaf başvurusunun **KABULÜNE**, HMK'nın 353/1-b.2 bendi gereğince, **İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ KALDIRILMASINA,**

II-Davanın **KABULÜNE,**

1-Davacının iş akdinin feshinin geçersizliğine ve davacının işe iadesine,

2-Davacının yasal süresi içerisinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi, fesih nedeni dikkate alınarak takdiren davacının 4 aylık çıplak brüt ücreti tutarında olmak üzere brüt 38.925,00 TL olarak belirlenmesine;

3-Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar boşta geçen süresi için en çok 4 aya kadar brüt ücret ve diğer alacakları karşılığı tutarının brüt 61.406,56 TL olduğunun ve davalıdan tahsili ile davacıya ödenmesi gerektiğinin tespitine,

4-Davacının işe başlatılması halinde varsa ödenen ihbar ve kıdem tazminatının, ödenecek boşta geçen günler alacağından mahsubuna,

5-Alınması gereken 615,40-TL karar harcından davacı tarafından peşin harç olarak yatırılan 80,70 TL'nin mahsubu ile bakiye 534,70-TL'nin davalıdan tahsili ile hazineye gelir kaydına,

6-Davacı tarafından peşin harç olarak yatırılan 80,70-TL ile başvurma harcı olarak yatırılan 80,70-TL'nin toplamı olan 161,40-TL yargılama giderinin davalıdan tahsili ile davacıya ödenmesine,

7-İlk derece mahkemesince yazılan harç tahsil müzekkeresinin yerel mahkemece bila ikmal iadesinin istenilmesine,

8-Davacı gider avansından posta, tebligat ve bilirkişi gideri olarak kullanılan 2.775,00 TL yargılama giderinin davalıdan tahsili ile davacıya ödenmesine,

9-Davalı gider avansından ilk derece aşamasında yapılan yargılama giderlerinin üzerinde bırakılmasına,

10-Davalı gider avansından istinaf aşamasında kullanılan toplam 480,00 TL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile hazineye gelir kaydına,

11-Davalı tarafından istinaf kanun yoluna başvurma harcı olarak yatırılan 1.683,10 TL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,

12-Davalı tarafından yatırılan istinaf karar harcının talebi halinde ilgisine iadesine,

13-Davacı kendisini bir vekil ile temsil ettirdiğinden Dairemiz karar tarihinde yürürlükte bulunan A.A.Ü.T. Gereğince 30.000,00 TL vekalet ücretinin davalıdan tahsili ile davacıya ödenmesine,

14-7036 sayılı Yasa'nın 3. maddesi gereği Arabuluculuk faaliyeti sırasında Adalet Bakanlığı bütçesinden ödenen zorunlu giderin davalıdan tahsili ile Hazineye gelir kaydına,

15-Gider avansının kullanılmayan kısmının talep halinde ilgililere iadesine,

16-HMK'nın 359. Maddesinin 4. fıkrası gereği kararın tebliği ile 302. maddesinin 5. fıkrası gereği harç tahsil/ iade müzekkeresi yazılması işlemlerinin ilk 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 01/07/2024 tarihinde oy birliği ile karar verildi.