

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

T.C.
KAYSERİ
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/765

Karar No. 2025/922

Tarihi: 09.07.2025

●BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMAK
İÇİN GEREKLİ KOŞULLARIN BULUNMAMASI
●GEÇERSİZ FESİH

ÖZETİ: Dava dosyası içeriğinde; davacının, davalı işyerinde belirli süreli iş akdi ile işe alındığı, davacının, davalı işverence yapılan fesih öncesinde sendika üyesi olduğu, davacının yapmış olduğu iş itibariyle objektif şartların bulunmaması sebebiyle iş akdinin belirsiz süreli olduğu, taraflar arasında imzalanan toplu iş sözleşmesine (25.maddesine) göre iş akdinin geçersiz feshi halinde açılacak işe iade davasında işçinin kıdemine ve işyerindeki işçi sayısına bakılmayacağını belirtildiği, davalıların yapmış oldukları feshin geçerli veya haklı nedene dayandığının davalılar tarafından ispat edilemediği, bilirkişi raporunun davadaki deliller ile uyumlu ve denetime elverişli olduğu anlaşılmakla ilk derece mahkemesinin kararında bir isabetsizlik görülmemiştir..

Yukarıda bilgileri yazılı bulunan kararın istinaf yolu ile incelenmesini **davacı vekilinin ve davalılar vekilinin** yasal süre içerisinde istemesi üzerine, Hakim Hüseyin Ayık tarafından düzenlenen rapor ile dosyadaki tutanaklar ve belgeler okunduktan sonra gereği konuşulup düşünüldü.

Davacı Vekili Dava Dilekçesinde Özetle; Müvekkilinin Karaatlı Belediye Başkanlığının iştiraki olan Karaatlı Belediye Personel LTD.ŞTİ. bünyesinde 4857 sayılı yasaya tabi olarak belirsiz süreli iş sözleşmesi ile beden işçisi olarak çalışmaya

başladığını, müvekkili davacının Hizmet iş sendikası ile Karaatlı Belediye Personel LTD.ŞTİ. arasında 01.03.2021-29.02.2024 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesinden aidat ödemek sureti ile yararlandığını, davalı tarafça davacı müvekkilinin iş akdinin telefonla haber verilmesi ve sgk ayrılış bildirgesi verilmesi ile haksız şekilde kod 4 ile sonlandırıldığını, bu şekilde fesih tarihinin 08.04.2024 olarak gösterildiğini, iş yerinde 30 dan fazla işçi çalıştığını, müvekkilinin en az 6 aylık kıdem şartını tamamladığını, belirsiz süreli iş akdi ile çalıştığını, feshin açık bir şekilde ve yazılı olarak yapılmadığını, feshin geçerli sebebe dayandığı olgusunu davalı tarafın ispatlaması gerektiğini, kaldı ki çıkış kodu 4 gösterilerek haklı neden bulunmadığının davalı tarafça da zımnen kabul edildiğini, müvekkili ile birlikte bir grup işçinin bu şekilde yeni seçimler sonrası Belediye Başkanı değişikliğinden kaynaklı iş akdinin haklı neden olmaksızın sonlandırıldığını, davacı müvekkili ile birlikte bir grup işçi işten çıkartıldıktan sonra davalı bünyesinde yeni personellerin istihdam edildiğini, davalı işverenin siyasi ayrımcılık yaparak eşit davranma borcuna aykırılık ettiğini, Feshin son çare olması ilkesi ile ölçülülük ilkelerine uyulmadan hareket ettiğini, arabuluculuk sürecinden de olumlu sonuç alınmadığını bu nedenler ile davanın kabulü ile feshin geçersizliğine davacının işe iadesine tazminatların da ödenmesine karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

Davalılar Vekili Cevap Dilekçesinde Özetle; Öncelikle eldeki davanın İş Kanunu madde 20'ye aykırı olacak şekilde süresinden sonra açıldığını, iş bu dosya davacısı ile birlikte benzer durumdaki işçilerin iş akitlerinin feshinden önce haberdar edildiklerini, belediye hizmet binasına çağrılarak durumun taraflara izah edildiğini işçilerin kendilerinin söz konusu basın açıklaması içeriğinden de anlaşılacağı üzere beyan ettiklerini, "yeni MHP'li Başkan 18 işçiyi işten çıkardı" başlıklı 15.04.2024 haber içeriği ile davacının ve diğer işçilerin işten çıkarılacakları hususunu zaten bildikleri, sgk hizmet dökümü kapsamında 6 ayı geçmeyecek şekilde çalışması bulunan davacı işçinin işe iade isteme hakkının olmayacağını, dosyaya sunulan özlük evraklarından davacının çalışma statüsünün geçici (mevsimlik)işçi kapsamında olduğunu, yine Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün "kurum dışı kamu işçi alım ilan formundan anlaşılacağı üzere davacı işçi ve diğer çıkarılan işçilerin belirli süreli sözleşme ile geçici işçi statüsünde 6 aydan az süreli olarak istihdam edildiğini ve bu durumunda davacı işçi tarafça da bilindiğini, bu konuda yapılan ilanda da çalışma süresinin 6 aydan az olacağının sabit olduğu ve bu durumun duyurulduğunu, çıkış kodlarının 29 (mevsimin sonlanması) şeklinde bildirilmesinden bu durumunda aşikar olduğunu, gerek belirli

sürelî iş akdi ile çalışmış olması gerek davacının çalıştığı dönemde davalı bünyesinde en az 30 sigortalı işçinin çalışmıyor bulunması hususları gözetilerek eldeki davanın açılmayacağını, davacının tıs kapsamında sözleşme hükümlerinden yararlanacağı hususlarını kabul etmediklerini zira söz konusu toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresinin dolduğunu ve dahi davacının sendikalı sigortalılar listesinde olmadığını bu sebeplerle bu sözleşmeden faydalanamayacağını, bir sonraki dönemi içerir toplu iş sözleşmesinin de yok hükmünde olduğunu zira o dönem hali hazırda yürürlüğe girmiş usule uygun bir toplu iş sözleşmesinin bulunmadığını, davacının 31.03.2024 tarihli seçim öncesi 16.02.2024 tarihinde sendikaya üye olduğunu iddia ettiğini ancak sendika tarafından davalıya bildirilmiş bir üyelik kaydının bulunmadığını, bu bakımdan içeriği ve geçerliliği taraflarınca kabul edilmeyen toplu iş sözleşmesinden davacının faydalanmasının mümkün olmadığını, tüm bu sebepler ile de davacının davasının öncelikle usulden reddine, aksi halde esastan reddine karar verilmesini talep ettiği anlaşıldı.

İLK DERECE MAHKEME KARARI;

Davacının davasının **KABULÜ** ile,

1) Feshin **GEÇERSİZLİĞİNE**, davacının **İŞE İADESİNE**,

2) Davacı kesinleşmiş kararın tebliğinden itibaren 10 iş günü içinde işe başlamak üzere işverene başvurmasına rağmen işverence işe başlatılmadığı takdirde davacının kıdem ve fesih sebebi göz önünde bulundurularak takdiren 4 Aylık ücreti tutarına denk **brüt 80.010,00-TL işe başlatmama tazminatının** davalılardan müştereken ve müteselsilen alınıp davacıya ödenmesi gerektiğinin **TESPİTİNE**,

3) Davacının işe iadesi için işverene süresi içerisinde başvurması halinde, kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre içerisinde hak kazanılacak olan 4 aylık ücretine karşılık gelen ücret ve diğer haklarının toplamı olan **brüt 99.813,21-TL boşta geçen süre ücretinin** davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin **TESPİTİNE**,

Davacı vekili istinaf başvuru dilekçesinde özetle: Davacı müvekkilinin, davalı Karaatlı Belediyesi Başkanlığının şirketi/iştiraki olan davalı Karaatlı Belediyesi Personel Ltd. Şti. yanında, 4857 Sayılı Yasaya tabi işçi olarak belirsiz süreli hizmet akdiyle çalışmakta iken, davacının iş sözleşmesinin, 4857 Sayılı İş Kanunu, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Yargıtay'ın yerleşik içtihatlarına aykırı şekilde 08.04.2024 tarihinde feshedildiğini, Niğde İş Mahkemesi' nin 13.02.2025 tarih, 2024/216E. ve 2025/44K.Sayılı kararında

davalılar arasında asıl işveren alt işveren ilişkisi olduğu, davacının altişveren olan Karaatlı Belediyesi Personel Ltd. Şti.' nin işçisi olduğu gözetilmeksizin işe iade kararının hangi işverene yönelik olduğunun hüküm kısmında belirtilmediğini, bu yönüyle kararın bu kısmının 4857 sayılı Kanuna, BAM ve Yargıtay yerleşik içtihatlarına aykırı olduğunu, kararın bu haliyle uygulanmasının mümkün olmadığını, davanın münhasıran alt işverene açıldığı durumlarda, yargıtay ilgili daireleri, alt işveren ile asıl işveren arasında mecburi dava arkadaşlığının hasıl olduğu, işe iade davasının maddi sonuçlarından her iki tarafından müşterek ve müteselsilen sorumlu olacağı nazara alınarak davalı olarak yer alması gerektiği yönünde içtihat oluştuğunu, bu nedenle davalı belediye başkanlığının ve şirketin yasal vekalet ücretinden müştereken ve müteselsilen sorumlu olduğu kanunun emredici hükmü olduğunu, bu nedenlerle yerel mahkeme kararının kaldırılmasına ve istinaf taleplerinin kabulü halinde yeniden yargılama yapılmasına gerek olmadığından, davacının davasının kabulü ile feshin geçersizliğine ,davacının davalı Karaatlı Belediyesi Personel Ltd. Şti'de işe iadesine şeklinde düzeltilerek yeniden esas hakkında karar verilmesini istinaf sebepleri olarak ileri sürmüştür.

Davalılar vekili istinaf başvuru dilekçesinde özetle: Dosya kapsamında aldırılan bilirkişi raporunun hükme esas alınabilir mahiyette olmadığını, itirazları değerlendirilmeksizin karar verildiğini, davalılar tarafından bildirilen belirli süreli geçici işçi statüsünde 6 aydan az olmak üzere işçi istihdamı yapılacağına davacı tarafça bilindiğini, kanunda aranan belirsiz süreli koşullarına haiz olmayan davacının işe iade istemli dava açmasının kanuna aykırı olduğundan eldeki davanın reddi gerektiğini, davacının işten çıkış kodunun kod:19 olduğunu, Sosyal Güvenlik Kurumuna müzekkere yazılarak müvekkili şirket bünyesinde davacının çalıştığı süre boyunca sigortalı olarak çalışan işçilerin; iş kollarının da belirtili şekilde istenilmesini talep ettiklerini, davacının toplu iş sözleşmesinden faydalanma ve sözleşmeye tabi olma durumunun olmadığını, iddia edilen toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresinin dolduğunu, davalılara davacının mensubu olduğu iddia edilen sendika tarafından usulüne uygun şekilde bildirilmiş herhangi bir üyelik kaydının bulunmadığını, bu bakımdan içeriği ve geçerliliği kabul edilmeyen toplu iş sözleşmesinden davacının faydalanmasının mümkün olmadığını, davacının sendika üyelik bildirimi hususunu ispatlayamadığını, iddiaları değerlendirilmeksizin ve delilleri toplanılmaksızın karar verildiğini, yerel mahkemece hükme esas alınmayan tanık beyanlarının bulunduğunu, yerel mahkemece dosyadan el çektikten ve gerekçeli karar yazıldıktan sonra tavzih yoluyla yapılmasının mümkün olmayacak şekilde doğrudan hükümde

tarafın değişikliğine sebebiyet verecek şekilde değişiklik yapılmasının mümkün olmadığını, tavzih talep dilekçesinin davalılar tarafına tebliğ edilmeksizin karar verildiğini, bu durumun kanuna aykırı olduğunu, talepleri doğrultusunda kararın kaldırılarak dosyanın eksikleri giderilerek davanın reddine karar verilmesini talep ettiklerini istinaf başvuru sebepleri olarak ileri sürmüştür.

İstinaf başvuru sebep ve gerekçeleriyle kamu düzeni kapsamında daire önüne gelen Uyuşmazlık dikkate alınmak suretiyle yapılan inceleme ve değerlendirme sonucu;

Dava, feshin geçersizliğinin tespiti ve işe iade istemine ilişkindir. Dosyanın incelenmesinde, arabuluculuya başvuru ve dava açma sürelerine uyulduğu, davalı ile davacının üyesi olduğu Hizmet İş Sendikası arasında imzalanan, 01/03/2021-29/02/2024 yürürlük tarihli TİS doğrultusunda iş sözleşmesinin feshi halinde işyerinde çalışan işçi sayısının dikkate alınmaksızın İş Kanununun 18-21.maddesi hükümlerinin uygulanacağına dair hükmü karşısında davalı belediyede çalışan işçi sayısının dava şartı yönünden dikkate alınamayacağı, davacının hizmet süresinin 6 ayın üzerinde olduğu, taraflar arasında belirsiz süreli iş sözleşmesinin olduğu ve işe iade davasının şekil şartlarının mevcut olduğu anlaşılmıştır.

Dosya kapsamına göre; davacının hizmet bildirimlerinin 09/07/2018-08/04/2024 tarihleri arasında kesintili olarak davalılar tarafından yapıldığı, davacının fiilen davalı belediye bünyesinde çalıştığı, toplam hizmet süresinin 1 yıl 9 ay 16 gün olduğu, dosya içeriğine göre davalılar arasında asıl-alt işveren ilişkisinin olduğu ve davacının işten ayrılış nedeninin kod 4 olarak bildirildiği anlaşılmıştır.

Dava dosyası içeriğinde; davacının, davalı işyerinde belirli süreli iş akdi ile işe alındığı, davacının, davalı işverence yapılan fesih öncesinde sendika üyesi olduğu, davacının yapmış olduğu iş itibarıyla objektif şartların bulunmaması sebebiyle iş akdinin belirsiz süreli olduğu, taraflar arasında imzalanan toplu iş sözleşmesine (25.maddesine) göre iş akdinin geçersiz feshi halinde açılacak işe iade davasında işçinin kıdemine ve işyerindeki işçi sayısına bakılmayacağının belirtildiği, davalıların yapmış oldukları feshin geçerli veya haklı nedene dayandığının davalılar tarafından ispat edilemediği, bilirkişi raporunun davadaki deliller ile uyumlu ve denetime elverişli olduğu anlaşılmakla ilk derece mahkemesinin kararında bir isabetsizlik görülmemiştir.

Ancak; işe iade davasında işe iade edilen işveren açıkça belirtilmemiş ve bu konuda Kanuna ve Yargıtay yerleşik içtihatlarına aykırı olacak şekilde eksik hüküm kurulmuştur. Hükmün; 1-Davacının davasının kabulü ile

Feshin geçersizliğine, davacının davalı Karaatlı Belediyesi Personel Ltd. Şti. ' de işe iadesine, ..." şeklinde olması Kanuna ve yerleşik Yargıtay içtihatlarına uygun olacaktır.

Bu durumda tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kurallarına göre, HMK'nın 355. maddesi uyarınca istinaf sebepleriyle sınırlı olarak ve resen kamu düzeni yönünden yapılan inceleme sonucu; davacı vekilinin istinaf sebepleri yerinde görülerek, ilk derece mahkemesinin vakıa ve hukuki değerlendirmesinde usûl ve esas yönünden yasaya aykırılık bulunduğu anlaşılmakla, ilk derece mahkemesi kararının kaldırılarak yeniden hüküm kurulması gerektiği kanaatine varılmıştır.

Ayrıca belirtmek gerekir ki; 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8'inci maddesinin (1) numaralı bendinin (a) alt bendi hükmüne göre, 4857 sayılı Kanunun 20'nci maddesi uyarınca açılan fesih bildirimine itiraz davalarında verilen kararlara karşı temyiz kanun yoluna başvurulması mümkün olmadığından kesin olarak karar verilmiş ve sonuçta aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

HÜKÜM :Yukarıda açıklanan nedenlerden dolayı;

1-)Davalılar vekilinin istinaf başvurusunun 6100 sayılı HMK'nın 353/1-b maddesinin (1) numaralı alt bendi uyarınca **ESASTAN REDDİNE,**

2-)Alınması gereken harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

3-)İstinaf giderlerinin davalılar üzerine bırakılmasına, artan gider avansının HMK'nın 333/1.maddesi uyarınca ilgisine iadesine,

4-)HMK'nın 359/3.maddesi gereğince kararın tebliği, 302/5.maddesi gereği ise harç tahsil müzekkeresi yazılması işlemlerinin ilk derece mahkemesi tarafından yapılmasına,

A-1-)Davacı vekilinin istinaf başvurusunun kabulü ile, mahkeme **KARARININ KALDIRILARAK, YENİDEN ESAS HAKKINDA HÜKÜM KURULMAK** suretiyle;

B-1-)Davacının davasının **KABULÜ** ile,

2-)Feshin GEÇERSİZLİĞİNE, davacının davalı **Karaatlı Belediyesi Personel Limited Şirketin'deki İŞE İADESİNE,**

2) Davacı kesinleşmiş kararın tebliğinden itibaren 10 iş günü içinde işe başlamak üzere işverene başvurmasına rağmen işverence işe başlatılmadığı takdirde davacının kıdem ve fesih sebebi göz önünde bulundurularak takdiren 4 Aylık ücreti

tutarına denk **brüt 80.010,00-TL işe başlatmama tazminatının** davalılardan müştereken ve müteselsilen alınıp davacıya ödenmesi gerektiğinin **TESPİTİNE**,

3) Davacının işe iadesi için işverene süresi içerisinde başvurması halinde, kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre içerisinde hak kazanılacak olan 4 aylık ücretine karşılık gelen ücret ve diğer haklarının toplamı olan **brüt 99.813,21-TL boşa geçen süre ücretinin** davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin **TESPİTİNE**,

4) Karar tarihi itibarıyla alınması gerekli 615,40-TL harçtan, peşin alınan 427,60-TL harcın mahsubu ile bakiye **187,80-TL** harcın davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak hazineye irad **KAYDINA**,

5) Davacı taraftan peşin yatırılan 427,60-TL Peşin Harç ile 427,60-TL Başvuru harcı olmak üzere toplam **855,20-TL** harcın davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya **VERİLMESİNE**,

6) Davacı tarafından yapılan bilirkişi, posta ve tebligat gideri toplamı **2.101,75-TL** yargılama giderinin davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya **VERİLMESİNE**,

7) Davalılar tarafından yapılan yargılama giderlerinin kendi üzerinde bırakılmasına,

8) Davacı kendisini vekille temsil ettirdiğinden karar tarihinde yürürlükte bulunan A.A.Ü.T'ye göre hesaplanan **30.000,00-TL** vekalet ücretinin davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya **VERİLMESİNE**,

9) Hazine ödeneginden karşılanan arabulucu ücreti olan **2.200,00-TL'nin** davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak hazineye **VERİLMESİNE**,

10) Mahkememiz veznesinde arta kalan gider avansının kararın kesinleşmesinden sonra resen Mahkememiz Yazı İşleri Müdürünce taraflara **İADESİNE**,

C-1-) Davacının yatırdığı istinaf karar harcının talebi hâlinde davacıya iadesine,

2-) Davacı tarafından yatırılan 1.683,10 TL istinaf kanun yoluna başvurma harcının davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya verilmesine,

3-) Artan istinaf gider avansının HMK'nin 333/1. maddesi uyarınca davacıya iadesine,

4-) HMK'nin 359/3. maddesi gereğince kararın tebliği, 302/5. maddesi gereği harç tahsil müzekkeresi yazılması işlemlerinin İlk Derece Mahkemesi tarafından yapılmasına,

Dava dosyası üzerinden yapılan inceleme sonucunda 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8'inci maddesi uyarınca davanın niteliği itibariyle **KESİN** olmak üzere **09/07/2025** tarihinde oy birliğiyle karar verildi.