

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

T.C.
BURSA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
3. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/994
Karar No. 2025/1387
Tarihi: 02.07.2025

●DÖRT AYLIK BOŞTA GEÇEN SÜRE
ÜCRETİNİN HESAPLANMA ESASLARI
●DÖRT AYLIK DÖNEMDE SERVİS İLE İŞE
GÖTÜRÜLÜP GETİRİLMESİ SÖZ KONUSU
OLMAYACAĞINDAN İŞÇİNİN BİR GELİR KAYBI
OLMAMASI NEDENİYLE BOŞTA GEÇEN SÜRE
ÜCRETİ ALACAĞINDA YOL YARDIMININ
DİKKATE ALINMAYACAĞI

ÖZETİ: 4857 sayılı Kan. 21. maddesi hükmü gereğince iş güvenliği tazminatı ve boşta geçen süre ücreti işçinin dava tarihindeki ücreti ve sosyal hakları dikkate alınarak hesaplanmalıdır. iş güvencesi tazminatı hesaplanırken, yan ödemeler (yemek, servis, yakacak gibi) ve primler katılmaksızın, işçinin brüt çıplak ücretinin esas alınması gerekmektedir. Boşta geçen süre ücretinde ise en çok 4 aylık kısmı içinde gerçekleşen diğer haklar kavramına, ikramiye, gıda yardımı, nakdi yol yardımı, yakacak yardımı gibi para ile ölçülebilen haklar dahil edilmelidir. Söz konusu hesaplamaların para ile ölçülebilen tüm değerlerin dikkate alınması gerekir. Bununla birlikte işçinin ancak fiili çalışması ile ortaya çıkabilecek olan fazla çalışma ücreti, hafta tatili ile bayram ve genel tatil günlerinde çalışma karşılığı ücret ile satışa bağlı prim gibi ödemelerinin, en çok 4 ay kadar boşta geçen süre içinde ödenmesi gereken diğer haklar kavramında değerlendirilmesi mümkün olmaz. (Yargıtay 9.HD. 18.11.2008 gün 2008/ 32727 E, 2008/ 31214 K) Yargıtay

içtihatlarında zamanla görüş değişikliği olmuş Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 'nin 2021/8447 - 2021/12505 E-K sayılı 22.09.2021 tarihli ilamında işçinin fiilen çalışmadığı dört aylık dönemde servis ile işe götürülüp getirilmesi söz konusu olmayacağından bu halde işçinin bir gelir kaybı olmadığı kabul edilerek boşta geçen süre ücreti alacağına yol yardımının dikkate alınmaması gerektiğine hükmedilmiştir.

Taraflar arasındaki işe iade davasının yapılan yargılaması sonunda mahkemece davanın reddine dair verilen karar davacı tarafça istinaf edilmesi üzerine dosyanın Dairemize geldiği görülmüş olup dosya üzerinden yapılan istinaf incelemesinde;

Davacı iddiası: Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; müvekkilinin davalı iş yerinde 20.12.2005 - 12.01.2023 tarihleri arasında çalıştığını, ancak sigorta girişinin gerçeğe aykırı olarak 01.07.2006 tarihi olarak gösterildiğini, müvekkilinin davalı iş yerinde özel haber muhabiri, içerik sağlayıcı, köşe yazarı, daha öncesinde de her alanda muhabirlik görevlerinde bulunduğunu, araç, aylık 400,00 TL ek ödeme, 1.430,00 TL yemek ücreti (sodexo kart) sosyal hakları bulunduğunu, işverence iş akdinin ekonomik sebeplerle feshedildiğinin bildirildiğini, ancak davalı iş yerinde kar oranının azalmasının söz konusu olmadığını, Bursa Bölgesi reklam gelirlerinde artış sağladığını, davalı iş yerinin Demirören Holdinge ait bir firma olduğunu, holding bünyesinde pek çok şirket ve pek çok basın şirketi yer aldığını, Holding bünyesinde sıklıkla şirketler arası istihdam değişimleri yapıldığını, fesih bildiriminde belirtilmiş olanın aksine müvekkilinin başka projelerde ve organik bağı olan diğer firmalar da değerlendirilmediğini, feshin ölçülülük ilkesine aykırı olduğunu, iş yerinde kıdemi müvekkilinden daha az olan çalışanlar bulunduğunu, davalı iş yerinde işlerde azalma dahi söz konusu olmadığını, müvekkilinin iş akdinin zam döneminde sona erdirildiğini beyanla işe iadesini, boşta geçen süre ücreti ve işe başlatmama tazminatının tespitini talep etmiştir.

Davalı savunması: Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; davacının iş akdinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. ve 18. maddeleri kapsamında işletme ve iş yeri gereklerinden kaynaklanan nedenlerle feshedildiğini, müvekkili şirkette meydana gelen gerileme, küçülme nedeniyle alınan Bursa Bölge Eklerinin kapatılması kararına dayanılarak geçerli nedenle işletmesel karar doğrultusunda fesih işleminin gerçekleştiğini, şirketin mali yapısındaki olumsuz etkilenmeyi ve olası mali riskini engellemek adına tüm tasarruf tedbirlerine başvurulduğunu, kısa ve orta vadede şirket zararının asgari seviyeye indirilerek sektör içinde süreklilik arz eden bir yapıya kavuşması amacıyla son aşamada personel azaltımına gidilmesinden başka bir çare kalmadığını, işletmesel kararların yerindelik denetimine tabi tutulamayacağını, müvekkili şirketin hisse devri sonrası yönetim hakkı çerçevesinde

yeniden yapılanma kararıyla birlikte birtakım önlemler alındığını ve bazı iş ve görevlerin kısmen ya da tamamen kaldırılması ya da bazı düzenlemeler yapılmasının gündeme geldiğini, ülkenin içinde bulunduğu ekonomik süreç nedeniyle pek çok işverenin özellikle karlılığı arttırmak adına bazı tedbirler aldığını, fesihte keyfi davranılmadığını ve işletmesel sebeplerle son çare olarak davacının iş akdinin feshedildiğini beyanla davanın reddini talep etmiştir.

Mahkemece: "Davacının iş akdinin haklı nedenle feshedildiğinden davanın reddine" şeklinde karar verilmiştir.

İstinaf sebepleri: Davacı vekili istinaf dilekçesinde özetle; Salt davalı işverene ait Bursa Şubesi'nin kapatılmış olmasının feshin geçerli hale getirmeyeceğini, alınan bu işletmesel karar çerçevesinde feshin tutarlı şekilde gerçekleştirildiği iddiasının işverence ispatlanamadığını, feshin son çare olması ilkesine ve tutarlılık ilkesine tamamen aykırı şekilde gerçekleştirildiğini, davalı şirketin halen aktif durumunda olup yalnızca davalı firmanın Bursa Şubesi'nin kapatıldığını, bu anlamda davalı şirketin genel olarak kapanmamış olduğunun açık olduğunu, mahkeme gerekçesinin bu yönüyle de hatalı olduğunu, müvekkilinin çalışmasının salt Hürriyet Bursa ekleri ile sınırlı olmadığını, fesihte sıra ve ölçülülük ilkelerine riayet edilmediğinin de tanık beyanları ile ispatlı olduğunu beyanla yerel mahkeme kararının müvekkili lehine yeniden tesis edilerek davalarının kabulüne karar verilmesini talep etmiştir.

İstinaf taleplerinin değerlendirilmesi ve gerekçe: 6100 sayılı HMK'nın 355. maddesi gereğince kamu düzenine aykırılık halleri dışında istinaf sebepleriyle bağlı olarak yapılan inceleme sonunda;

Taraflar arasında feshin geçerli olup olmadığı noktasında uyumsuzluk toplanmaktadır.

Yapılan fesih bildirimi "*Şirketimiz Hürriyet Gazetecilik ve Matbaacılık A.Ş. bordrosunda 01.07.2006 tarihinde imzalanan iş sözleşmesi ile Yayın/Bölge Ekleri Bölümü'nde Bursa Bölge'de "Bölge Ekleri Muhabiri" olarak çalışmaktasınız.*

Şirketimizin mali bilançolarında meydana gelen gerileme, küçülme nedeniyle tasarruf ve yeniden yapılanma politikası çerçevesinde karlılığının ve verimliliğinin artırılması bususunda bir değerlendirmeye gidilmiş ve yapıları değerlendirme neticesinde Bursa Bölge Eklerinin kapatılmasına karar verilmiştir. Şirketimiz bünyesinde yapılan değerlendirmede, yetenek ve niteliklerinize uygun, Bursa İl sınırında başkaca bir görevde değerlendirilmeniz ya da istihdam edilmenizde mümkün olmamıştır.

Bu zorunluluk nedeniyle Şirketimiz ile imzalamış olduğunuz iş sözleşmesini, karşılıklı anlaşmayla ve tüm işçilik alacaklarınız ile birlikte ayrıca ek bir ödeme yapılmak suretiyle sona erdirmeniz konusunda teklifimiz tarafınıza iletilmiş ancak bu teklifin tarafınızca kabul edilmemiş olması sebebiyle; gelinen bu noktada fesihden başkaca bir yol kalmadığından, iş sözleşmeniz 12/01/2023 tarihi itibarıyla İş Kanunu'nun 17 ve 18. maddeleri uyarınca tüm yasal haklarınız tarafınızca ödenmek suretiyle feshedilmiştir." şeklinde düzenlenmiştir.

Davacının, davalı iş yerinde 12/01/2023 tarihine kadar çalıştığı, Kod-4(belirsiz süreli hizmet akdinin haklı nedenler olmaksızın işverence feshi) çıkışının yapıldığı anlaşılmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesine göre otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18.maddesinde işletmenin, işyerinin veya işin gerekleri kavramına yer verildiği halde, işletmesel karar kavramından söz edilmemiştir. İşveren amaç ve içeriğini belirlemede serbest olduğu kararlar, yönetim hakkı kapsamında olabilir. Geniş anlamda, işletme, işyeri ile ilgili ve işin düzenlenmesi konusunda, bu kapsamda işçinin iş sözleşmesinin feshi dahil olmak üzere işverenin aldığı her türlü karar, işletmesel karardır.

Yerleşik Yargıtay uygulamalarıyla da sabit olduğu üzere, işverenin, mevcut olan işçi sayısını fiilen mevcut olan iş ihtiyacına uyumlaştırmak için açıkça ifade etmediği kararları, “gizli, örtülü” işletmesel karar olarak nitelendirmektedir. Bu tür durumlarda, işletmesel kararın mevcudiyeti, iş sözleşmesinin feshi için gösterilen sebepten çıkarılır. Bir başka anlatımla, böyle hallerde, İş Kanununun 18'nci maddesi uyarınca işletmesel gereklerle dayalı feshin söz konusu olabilmesi için varlığı şart olan açıkça işletmesel kararın mevcudiyetinin yerine, bir nevi işverence açıklanan işletme dışı sebep ikame edilmektedir. İşletmenin, işyerini ve işin gereklerinden kaynaklanan fesih, yargısal denetim yapılabilmesi için mutlaka bir işletmesel karar gerekir. İş, işyeri veya işletme gereklerine dayalı olarak fesih, işletmesel kararın sonucu olarak gerçekleşmekte, fesih işlemi de işletmesel karar çerçevesinde değişen durumlara karşı işverenin tepkisini oluşturmaktadır. Bu kararlar işletme ve işyeri içinden kaynaklanan nedenlerden dolayı alınabileceği gibi, işyeri dışından kaynaklanan nedenlerden dolayı da alınabilir. Bu nedenler, bir ya da birden fazla işçinin işyerinde çalışmaya devam etmesi gerekliliğini doğrudan veya dolaylı olarak ortadan kaldırıyorsa, dikkate alınmalıdır.

İşçinin işletmedeki işyerinin kaybına, iş ilişkisinin feshine yol açan işletme dışı sebepleri, piyasa olayları belirler. İşletmenin doğrudan doğruya etkisi olmadığı bütün sebepler, işletme dışı sebeplerdir. İşletme dışı sebepler, işletme gereklerine dayanan fesih için, ancak, bu sebepler, işyerinde işgücü fazlasına neden olmuşsa, önem arzeder. İşveren, işletme dışı sebeplerin zorunlu kıldığı işletmesel süreçteki yapısal değişimi somut olarak ortaya koyarak bunun belirli çalışma yerlerinde azalmaya yol açtığını göstermelidir. İşveren fiili verileri, işçilerin karşı vakıalar ile itiraz edebileceği ve mahkemelerce denetlenebilmesine imkan sağlayacak şekilde somut ve ayrıntılı olarak ortaya koymalıdır. İşletme dışı sebeplerin doğrudan doğruya etkisinin olduğu durumlarda, fesih, ileri sürülen işletme dışı sebep fiilen mevcut olduğunda ve işçinin çalışmaya devam etme olanağını ortadan kaldırdığında İş Kanununun 18'nci maddesi anlamında geçerli bir sebebe dayanır. İşletme dışı

sebebin mevcut olup olmadığı ve bu sebeplerin işletmenin işgücü ihtiyacına doğrudan doğruya etkileri, mahkemelerce tamamen denetlenmelidir. Mahkemece, işletme dışı sebebin işletmedeki iş miktarına etki edip etmediği, ediyor olsaydı ölçüsünü ve bu suretle işletmedeki işçi sayısına etki edip etmediği, ediyor olsa ne kadarına etki ettiğini tespit eder. İşveren, işletme dışı sebeplerin varlığına dayanırsa gerekçe yönünden kendisini bağlar. Dolayısıyla, işveren, işe iade davasında işletme dışı sebeplerin kendisi tarafından iddia edilen kapsam ve yoğunlukta fiilen mevcut olduğunu ispat etmek zorundadır. İşveren işletme dışı sebeplerle işyerinde işçi sayısının azaltılması arasındaki bağlantıları ortaya koymalıdır. Yeniden yapılanma kararı işletme gereklerine dayanan fesihle sonuçlanırsa, işletme dışı sebepler, işçilerin işletmedeki işyerlerini kaybetmelerinin doğrudan değil dolaylı sebebi olmuş olur. Bu durumda, iş sözleşmesinin feshini doğrudan sebebinin, yapısal karar ve tedbirler teşkil edecektir.

İşletme içi sebeplerden, işverenin, işletme yönetiminin esasını teşkil eden işletme politikasını gerçekleştirmek için, teknik, organizasyon ve ekonomik sahada aldığı bütün işletmesel tedbirler anlaşılmalıdır. Bu tedbirler aracılığıyla işveren, işletmenin organizasyon yapısı ve üretimle ilgili düzenleme yapma hakkını kullanmaktadır. İşletme içi sebeplerden kaynaklanan fesihlerde, işverenin, hangi tedbirleri aldığını ve bu tedbirlerin iş sözleşmesi feshedilen işçinin işine nasıl etki ettiğini ortaya koymak zorundadır. İşveren, işletme içi tedbirlerin, amaca uygunluğunu ve gerekliliğini gerekçelendirmek zorunda değildir. İşletme içi sebeplere dayanılarak yapılan fesihlerde, mahkemeler tarafından dikkate alınacak olan husus, işletmesel kararın fiilen uygulamaya geçirilip geçirilmediği ve feshi ihbar süresinin geçmesiyle birlikte, işçinin işyerinde çalışma imkânının ortadan kalkıp kalkmadığıdır. Bu bağlamda işveren, organizasyona yönelik veya teknik hangi tedbiri aldığını ve bu tedbirin uygulanmasıyla iş sözleşmesi feshedilen işçinin işine nasıl olumsuz yönde etki ettiğini açıkça ortaya koymalıdır.

İşletmesel karar söz konusu olduğunda, kararın yararlı ya da amaca uygun olup olmadığı yönünde bir inceleme yapılamaz. Kısaca işletmesel kararlar yerindelik denetimine tabi tutulamaz. İşverenin serbestçe işletmesel karar alabilmesi ve bunun kural olarak yargı denetimi dışında tutulması bu kararların hukuk düzeni tarafından öngörülen sınırlar içinde kalınarak alınmış olmalarına bağlıdır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/2 maddesinde feshin geçerli nedenlere dayandığının ispat yükü davalı işverene verilmiştir. İşveren ispat yükünü yerine getirirken, öncelikle feshin biçimsel koşullarına uyduğunu, daha sonra, içerik yönünden fesih nedenlerinin geçerli (veya haklı) olduğunu kanıtlayacaktır. Bu kapsamda, işveren fesihle ilgili karar aldığını, bu kararın istihdam fazlası meydana getirdiğini, tutarlı şekilde uyguladığını ve feshin kaçınılmaz olduğunu ispatlamalıdır.

İşverenin, dayandığı fesih sebebinin geçerli (veya haklı) olduğunu uygun delillerle inandırıcı bir biçimde ortaya koyması, kanıt yükünü yerine getirmiş sayılması bakımından yeterlidir. Ancak bu durum, uyumsuzluğun çözümlenmesine

yetmemektedir. Çünkü yasa koyucu işçiye başka bir olanak daha sunmuştur. Eğer işçi, feshin, işverenin dayandığı ve uygun kanıtlarla inandırıcı bir biçimde ortaya koyduğu sebebe değil, başka bir sebebe dayandığını iddia ederse, bu başka sebebi kendisi kanıtlamakla yükümlüdür. İşçinin işverenin savunmasında belirttiği neden dışında, iş sözleşmesinin somut olayda ortadan kaldırılan pozisyonun olmadığı ve iş biriminin devam ettiği iddia ettiğinde, işçi bu iddiasını kanıtlamak zorundadır.

Feshin işletme, işyeri ve işin gerekleri nedenleri ile yapıldığı ileri sürüldüğünde, öncelikle bu konuda işverenin işletmesel kararı aranmalı, bağlı işveren kararında işgörme ediminde ifayı engelleyen, bir başka anlatımla istihdamı engelleyen durum araştırılmalı, işletmesel karar ile istihdam fazlalığının meydana gelip gelmediği, işverenin bu kararı tutarlı şekilde uygulayıp uygulamadığı (tutarlılık denetimi), işverenin fesihte keyfi davranıp davranmadığı (keyfilik denetimi) ve işletmesel karar sonucu feshin kaçınılmaz olup olmadığı (ölçülülük denetimi-feshin son çare olması ilkesi) açıklığa kavuşturulmalıdır. Yerleşik uygulamabu yöndedir. İşletmesel kararın amacı ve içeriğini belirlemekte özgür olan işveren, işletmesel kararı uygulamak için aldığı tedbirin feshi gerekli kıldığını, feshin geçerli nedeni olduğunu kanıtlamalıdır. İşletmesel kararın amacı ve içeriğini serbestçe belirleyen işveren, uygulamak için aldığı, geçerli neden teşkil eden ve ayrıca istihdam fazlası doğuran tedbire ilişkin kararı, sürekli ve kalıcı şekilde uygulamalıdır. İşveren işletme, işyeri ve işin gerekleri nedeni ile aldığı fesih kararında, işyerinde istihdam fazlalığı meydana geldiğini ve feshin kaçınılmazlığını kanıtlamak zorundadır. İş sözleşmesinin feshiyle takip edilen amaca uygun daha hafif somut belirli tedbirlerin mevcut olup olmadığının değerlendirilmesi, işverenin tekelinde değildir. Bir bakıma feshin kaçınılmaz olup olmadığı yönünde, işletmesel kararın gerekliliği de denetlenmelidir. Feshin kaçınılmazlığı ekonomik açıdan değil, teknik denetim kapsamında, bu kararın hukuka uygun olup olmadığı ve işçinin çalışma olanağını ortadan kaldırıp kaldırmadığı yönünde, kısaca feshin son çare olması ilkesi çerçevesinde yapılmalıdır.

Somut olayda:

Her ne kadar, ilk derece mahkemesince davacının çalıştığı şube iş yeri kapanması nedeniyle işe iade talebi reddedilmiş ise de; işverenin ülke geneline yayılmış, faaliyetini sürdüren işyerleri olduğu, davacının bundan önce yine davalı ile aynı gruba ait olan Demirören ajans adlı işyerinde çalıştığı, davalı işyerine buradan nakil ile geldiği, davacı ile aynı şubede çalışan iki işçini iş sözleşmelerinin sora erdirilmediği kod-16 yani nakil ile başka işyerine devredildiği görülmektedir. Hal böyle olunca feshin son çare olması ilkesi gözardı edilerek sadece şube iş yerinin kapsanması davalıya fesih hakkı verdiği kabul edilemez. İlk derece mahkemesi kararı bu nedenle usul ve yasaya aykırı bulunmuş ve davacının istinafi kabul edilerek ilk derece mahkemesi kararı kaldırılmıştır.

Dairemizce yapılan inceleme sonucunda:

Davalı işyerinin tamamı açısından değerlendirme yapıldığında, davacının hangi gerekçe ile istihdamına gerek kalmadığına yönelik dosya kapsamında açıklayıcı veri bulunmamaktadır. Davalının ileri sürdüğü savunmalarına ilişkin somut deliller dosyaya sunulmamıştır. Fesih bildiriminde belirtilen sebeplerin sürekli olup olmayacağı da ispatlanmamıştır. Davalı taraf fesih yoluna gitmeden önce çalışanların ücretli izinlerinin kullandırıldığını, iş organizasyonunun düzenlenerek işi zamana yaymak suretiyle kısmi süreli (parttime) çalışma ihtimallerini denediğini, olmadığı taktirde çalışanların muvafakatlarını alarak ücretsiz izne gönderme teklifi yapıldığı ortaya koymamıştır. Unutulmamalıdır ki fesih son çaredir. Davacıya, işyerinin merkezinde veya davalının sahibi olduğu başka işyerlerinde aynı yada farklı görevlerde çalışma teklif edildiği ortaya konulmamıştır. Kaldı ki davalı tarafından 2 işçinin iş sözleşmesi feshedilmemiş ve başka yere nakledilmiştir. Bu şekilde fesih sebebi ile davalı uygulamaları tutarlılık arz etmemektedir. Hal böyle olunca feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmiştir.

-4857 sayılı İş Kanunu'nun 21/4 maddesinde; "Mahkeme veya özel hakem, ikinci fıkrada düzenlenen tazminat ile üçüncü fıkrada düzenlenen ücret ve diğer hakları, dava tarihindeki ücreti esas alarak parasal olarak belirler." hükmüne yer verilmiştir.

4857 sayılı Kan. 21. maddesi hükmü gereğince iş güvenliği tazminatı ve boşa geçen süre ücreti işçinin dava tarihindeki ücreti ve sosyal hakları dikkate alınarak hesaplanmalıdır. İş güvencesi tazminatı hesaplanırken, yan ödemeler (yemek, servis, yakacak gibi) ve primler katılmaksızın, işçinin brüt çıplak ücretinin esas alınması gerekmektedir. Boşa geçen süre ücretinde ise en çok 4 aylık kısmı içinde gerçekleşen diğer haklar kavramına, ikramiye, gıda yardımı, nakdi yol yardımı, yakacak yardımı gibi para ile ölçülebilen haklar dahil edilmelidir. Söz konusu hesaplamaların para ile ölçülebilen tüm değerlerin dikkate alınması gerekir. Bununla birlikte işçinin ancak fiili çalışması ile ortaya çıkabilecek olan fazla çalışma ücreti, hafta tatili ile bayram ve genel tatil günlerinde çalışma karşılığı ücret ile satışa bağlı prim gibi ödemelerinin, en çok 4 ay kadar boşa geçen süre içinde ödenmesi gereken diğer haklar kavramında değerlendirilmesi mümkün olmaz. (Yargıtay 9.HD. 18.11.2008 gün 2008/ 32727 E, 2008/ 31214 K) Yargıtay içtihatlarında zamanla görüş değişikliği olmuş Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

'nin 2021/8447 - 2021/12505 E-K sayılı 22.09.2021 tarihli ilamında işçinin fiilen çalışmadığı dört aylık dönemde servis ile işe götürülüp getirilmesi söz konusu olmayacağından bu halde işçinin bir gelir kaybı olmadığı kabul edilerek boşa geçen süre ücreti alacağına yol yardımının dikkate alınmaması gerektiğine hükmedilmiştir.

Dosya kapsamına ve delil durumuna uygun 10/01/2025 tarihli rapor uyarınca davacı kararın kesinleşmesi sonrası süresinde işe başlamak üzere işverene başvurması halinde, davacının kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için

hak kazanacağı 4 aya kadar brüt ücret ve diğer hakları toplamı 56.717,12 TL ve işverence işe başlatılmadığı takdirde davacının kıdemi ve fesih sebebi (16 yıllık çalışması olması) göz önünde bulundurularak takdiren 6 aylık brüt ücreti üzerinden hesaplanan 72.579,96 TL iş güvencesi tazminatı belirlenmesi yoluna gidilmiştir.

Sonuç olarak, anılan nedenlerle davacı tarafın istinaf talebinin kabulü ile 6100 sayılı HMK'nun 353/1-b-2 maddesi gereğince ilk derece mahkemesi kararının kaldırılarak aşağıdaki gibi yeniden hüküm kurulmuştur.

HÜKÜM:

1-Davacı tarafın istinaf başvurusunun kabulü ile Bursa 17. İş Mahkemesinin 2023/67 Esas - 2025/48 Karar sayılı ilamının 6100 sayılı HMK'nın 353/1-b-2 maddesi gereğince **KALDIRILMASINA**,

2-Davanın KABULÜNE,

a-Davalı tarafından yapılan FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE ve davacının İŞEİADESİNE,

b-Davacının, kararın kesinleşmesinden itibaren 10 iş günü içerisinde işe başlamak üzere işverene başvurması sonucu işverence işe başlatılmaması halinde davacının kıdemi ve fesih sebebi göz önünde bulundurularak takdiren 6 aylık brüt ücreti üzerinden hesaplanan 72.579,96 TL iş güvencesi tazminatının davalıdan tahsili ile davacıya ödenmesi gerektiğinin TESPİTİNE,

c-Davacının, kararın kesinleşmesinden itibaren 10 iş günü içerisinde işe başlamak üzere işverene başvurması halinde, kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için hak kazanacağı 4 aya kadar brüt ücret ve diğer hakları toplamı olan 56.717,12 TL boşa geçen süre ücretinin davalıdan tahsili ile davacıya ödenmesi gerektiğinin TESPİTİNE,

d-Davacının işe başlatılması halinde peşin ödenen ihbar ve kıdem tazminatının bu alaktan mahsubuna,

3-Alınması gereken 615,40 TL harçtan peşin alınan 179,90 TL harcın mahsubu ile bakiye 435,50 TL harcın davalıdan alınarak hazineye irad kaydına,

-İlk derece mahkemesince davacı adına düzenlenen 16/05/2025 tarihli, 2025/286 harç numaralı, bakiye karar harcının ve arabulucu ücretinin ilişkin harç tahsil müzekkeresinin işlemsiz iade edilmesi için mahkemesince müzekkere yazılmasına,

4-Davacı tarafça yapılan 179,90 TL başvurma harcı, 179,90 TL peşin harcın toplamı olan 359,80 TL harcın davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

5-Davacı davada kendisini vekille temsil ettirmiş olduğundan Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi uyarınca 30.000,00 TL vekalet ücretinin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine,

6-Davacı tarafça yapılan 265,50 TL posta gideri, 2.500,00 TL bilirkişi ücreti olmak üzere toplamda 2.765,50 TL yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

7-Davalı tarafça yapılan yargılama giderlerinin üzerinde bırakılmasına,

8-6325 Sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu ve Arabuluculuk Kanunu Yönetmeliği tarife hükümleri uyarınca 1.600,00 TL arabuluculuk ücretinin davalıdan alınarak hazineye gelir kaydına,

9-HMK'nın 333. maddesi uyarınca taraflarca yatırılan ancak kullanılmayan gider avanslarının karar kesinleştiğinde taraflara ya da taraf vekillerine iadesine,

İstinaf yönünden;

10-İstinaf nedeniyle davacı taraftan peşin alınan 615,40 TL maktu istinaf karar harcının karar kesinleştiğinde ve talep halinde adı geçene iadesine,

11-Davacı tarafça yatırılan 1.683,10 TL istinaf kanun yoluna başvurma harcının davalıdan alınarak davacıya ödenmesine,

12-Harç tahsil ve kararın tebliği işlemlerinin ilk derece mahkemesince yerine getirilmesine,

Dair dosya üzerinden yapılan inceleme sonunda 7036 sayılı Kanunu'nun 8/1-a maddesi gereğince **KESİN** olmak üzere, **OY BİRLİĞİ** ile karar verildi.02/07/2025