

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

ANTALYA
BÖLGE ADLİYE MAHMESİ
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/2868

Karar No. 2026/165

Tarihi: 29/01/2026

- ÖLÇÜLÜLÜK İLKESİ
- İŞÇİNİN İŞVERENE GÖNDERDİĞİ E POSTADA DİLE GETİRDİĞİ SÖZLERİN HAKLI FESİH NEDENİ YAPILMASININ ÖLÇÜLÜLÜK İLKESİNE AYKIRI OLDUĞU
- GEÇERSİZ VE HAKSIZ FESİH

ÖZETİ Ölçülülük ilkesi uyarınca, uygulanacak önlem, ulaşılmak istenen amacı gerçekleştirmeye elverişli olmalı bir başka anlatımla tedbir uygun olmalı, ulaşılmak istenen amaç açısından gerekli olmalı ve uygulanacak tedbirin sonucu olan müdahale ile ulaşılmak istenen amaç, ölçüsüz bir oran içerisinde bulunmamalıdır. Bu ilke uyarınca hakim feshin geçerli olup olmadığını kararlaştırırken, işçinin davranışının ağırlığını dikkate alarak, her olayın özelliğine göre işçinin davranışı ile işverence uygulanan fesih türü arasında bir orantısızlık (ölçüsüzlük) olup olmadığını takdir edecektir. İşçinin davranışının haklı fesih olarak değerlendirilmesi ağır ve gerekli olmayan bir sonuç ise geçerli neden, işveren açısından iş ilişkisinin devamını önemli ölçüde çekilmez hale getirmeyecek ve işçiye fesih dışında başka bir disiplin cezası ile geçirilebilecek bir davranış ise, geçersiz neden kabul edilmelidir.

Bahsi geçen Yargıtay ilamı gereği iş sözleşmesinin şirket kurucusu olan Kommer Damen'e gönderilen e-posta nedeniyle sona erdirilmesinin e-posta içeriği dikkate alındığında ölçülülük ilkesine aykırı olduğu

sonucuna varılmakla davacının iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı veya geçerli neden olmaksızın feshedildiği sonucuna varılmakla feshin geçersizliği ile davacının işe iadesine karar verilmiştir.

Yukarıda mahkemesi ile esas ve karar numarası yazılı dosyada verilen karara karşı istinaf başvurusunda bulunulmakla yapılan inceleme sonunda;

GEREĞİ DÜŞÜNÜLDÜ:

İDDİA: Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; davacının iş akdinin 03.07.2024 tarihinde işverence sona erdirildiği, SGK'ya 49 kodu ile çıkış bildirildiğini, 03.07.2024 tarihinde 130.599,37-TL tutarında kıdem ve 89.174,80-TL tutarında ihbar tazminatı verilmek istendiğini, davacının kabul etmediğini, davacının en çok çalışan ve en kıdemli devre alma personeli/makina mühendisi-alt branşı gemi makinaları olan işverenin YS5301 son proje gemisinde başarılı iş çıkarmış ve başarılı iş nedeniyle müşteriye teslim ettiğini, bu tarihten önce 13.01.2023 tarihinde başarı ödülü olarak İngilizce eğitimi kazandığını, davacının çıkışı verilen 03.07.2024 tarihinde terfi ve şirket çalışmasına katkı sağlayacak önerileri konulu konuşma talebinde bulunduğunu, 03/07/2024 işten çıkışının verildiği tarihte genel müdür Sicco Postman ile görüşmesinin olduğunu gösteren mail yazışması ekte sunduklarını, davacı işten çıkartıldıktan sonra işyeri çalışanlarına zam yapılmış, kötü niyetli olarak bu zamlardan da faydalandırılmamaya çalışıldığını, boşta geçen sürelerin hesabında da yapılmış olan zamların dikkate alınmasını talep ettiklerini, davacının uzun yıllar boyunca işverenin çeşitli projelerinde makina mühendisi olarak görev yaptığı, işyerinde başarıyla çalışmalar yürüttüğü, 13.01.2023 tarihinde başarı ödülü aldığı, 03.07.2024 tarihinde işverenle yaptığı görüşmede projelere katkı ve öneri sunan davacının, aynı gün işten çıkarıldığı, savunmasının alınmadığı, kendisine yazılı olarak işten çıkarılacağına dair bir bildirim yapılmadığı, çalıştığı dönemde işyerinde yapılan ücret zamlarının davacıya uygulanmadığı ve bu durumun kötü niyetli olduğu iddia ederek iş akdinin feshinin geçersizliğine, davacının işe iadesine, kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için 4 aylık ücreti tutarında boşta geçen süre ücretine ve işe başlatılmaması halinde 8 aylık ücreti tutarında tazminat belirlenmesine karar verilmesini talep ve dava etmektedir.

CEVAP: Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; davacının iş akdinin 03.07.2024 tarihinde haklı nedenle ve bildirimsiz olarak feshedildiğini, feshin işyeri düzeni ve disiplinine aykırı davranışlara dayandığını, davacının işe iade talebinin ve tazminat istemlerinin, iş akdinin haklı nedenle feshedilmiş olması nedeniyle reddedilmesi gerektiğini, davacının şirket içinde sorumluluğuna verilen görevleri yerine getirmediğini, yönetici rolüne soyunduğu ve yönetsel yetkisi olmamasına rağmen üst yönetime dair raporlar sunduğu, kendi pozisyonunu aştığı, bunun iş akdine aykırılık oluşturduğu, 2023 yılında yaşanan bir trafik kazası sonrası davranışlarında ciddi değişiklikler görüldüğünü, bazı durumlarının aklen ve

mantıken izah edilemez hâle geldiğini, davacının WaterBus projelerinde mesaiye kalmayı reddettiğini, üzerine zimmetli tekneler için başka mühendis görevlendirilmek zorunda kalındığını, ayrıca yat projelerine geçmek istemesi üzerine bu alana kaydırıldığını, buna rağmen yönetici olma isteğini zorlayıcı şekilde dile getirdiğini, 2024 yılında yönetici atanmasını kabul etmeyeceğini bildiren davacının, aynı zamanda yönetsel sorumluluklar üstlendiği ve iş akışına dair amirlerinin yerine geçer gibi davranarak disiplini bozduğu, bu nedenle insan kaynakları ve üst yönetim nezdinde sıkça şikâyet konusu olduğunu, Şirket yöneticisi Gökhan Durukan'a yönelik gerçek dışı iddialarda bulunduğu, görevini yerine getirmediği yönünde üst yönetime bildirimler yaptığını, bu davranışlarıyla işyerinde yetki karmaşası oluşturduğu, kendisini yönetsel bir figür gibi konumlandırarak, disiplin zincirini bozduğunu, davalı taraf, 2024 yılı Nisan ayında Damen Group kurucusu Kommer Damen'in tersaneyi ziyaret ettiğini, davacının bu ziyarette fotoğrafının basılı olduğu bir tişörtü hediye ederek özel bir yakınlık kurmaya çalıştığını, bu durumun da şirket hiyerarşisine aykırı olduğunu, davacının, Kommer Damen ile yakın ilişki içerisindeymiş gibi davranarak, ekip arkadaşlarına emir verir gibi tutumlar sergilediğini, yöneticilik vasfı olmamasına rağmen bu pozisyondaymış gibi hareket ettiğini, iş akdinin bu davranışlar nedeniyle haklı fesih şartlarını taşıdığı için sonlandırıldığını savunarak davanın reddini istemektedir.

İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI: Mahkemece hüküm altına alma koşulları oluşmadığından davanın reddine karar verilmiştir.

İSTİNAF SEBEPLERİ: Karara karşı davacı vekili tarafından istinaf yoluna başvurulmuştur.

Davacı vekili istinaf dilekçesinde özetle; yazılı savunma olmaksızın 49 numaralı kod ile feshin hukuka aykırı olduğunu, görev yapmama hususunun gerçeği yansıtmayıp yöneticilerin kanuna karşı hileli davrandığını, istifa ve ibraname imzalatılmak istendiğini ancak iş akdinin işverence sona erdirildiği tarihteki kıdem ve ihbar tazminatı verilme talebinin kabul görmemesi nedeniyle davacının 49 koduyla işten çıkarıldığını, davacının haftada 60 saat mesaisi olduğunu, üstlerinin verdiği görevi yapmamasının hayatın olağan akışına uygun olmadığını, Antalya şirket CEOsu Sicco Postman'a ve şirket kurucusu Kommer Damen'e gönderilen maillerin her zaman şirket menfaatlerini korumaya yönelik ve şirket prestijini vurgulayan, samimi, açık dil ve niyetle ilgili ifadeler olduğunu ve çalışma barışını olumsuz etki ettiği ifadesiyle örtüşmediğini belirterek ilk derece mahkemesinin istinafa konu kararının kaldırılarak davanın kabulüne karar verilmesini talep etmiştir.

DEĞERLENDİRME VE SONUÇ: Dairemizce dosya üzerinde ileri sürülen istinaf nedenleri ve HMK'nın 355. Maddesi gereği re'sen kamu düzenine aykırılık yönünden yapılan inceleme neticesinde;

Dava, feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iade ve yasal sonuçlarına ilişkindir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. Maddesi; "Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran iş yerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, iş yerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. Yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz. Altı aylık kıdem hesabında bu Kanunun 66 ncı maddesindeki süreler dikkate alınır. Özellikle aşağıdaki hususlar fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz:

a) Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak.

b) İş yeri sendika temsilciliği yapmak.

c) Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip veya yükümlülüklerini yerine getirmek için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak.

d) Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler.

e) 74 üncü maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmek.

f) Hastalık veya kaza nedeniyle 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık. İşçinin altı aylık kıdemi, aynı işverenin bir veya değişik iş yerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir. İşverenin aynı işkolunda birden fazla iş yerinin bulunması halinde, iş yerinde çalışan işçi sayısı, bu iş yerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir. İşletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile iş yerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri hakkında bu madde, 19 ve 21 inci maddeler ile 25 inci maddenin son fıkrası uygulanmaz.

"

19. maddesine göre "İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Ancak, işverenin 25 inci maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır." hükmündedir.

Yukarıda iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı - geçerli sebeple feshine dayanak teşkil edecek gerekçeler ve fesih işlemi sırasında uygulanacak usul aktarılmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/2 maddesine göre feshin geçerli nedenlere dayandığının ispat yükü davalı işverene aittir. 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 aldığı, bu kararın istihdam fazlası meydana getirdiğini, kararı tutarlı şekilde uyguladığını ve feshin kaçınılmaz ve son çare olduğunu ispatlamalıdır.

Ayrıca Yasa'nın 19. maddesinin birinci fıkrasına göre işveren fesih bildirimini yazılı yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Fesih bildirimini yazılı yapılmamışsa veya fesih sebebi açık ve kesin bir şekilde belirtilmemişse aynı Kanun'un 21. maddesi gereğince geçerli sebep gösterilmediği kabul edilmelidir.

Yazılı şekil, ayrıca açıklık, aleniyet ve ispat fonksiyonuna haizdir. Yazılı şekil, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca yapılacak fesihler için geçerlilik şartı olarak aranmaktadır, işveren fesih bildirimini yazılı yapmak zorunda olduğu gibi fesih sebeplerini de yazılı olarak göstermek zorundadır. Buna karşılık, aynı Kanun'un 25'inci maddesinde öngörülen işverenin haklı nedenle derhal feshinde yazılı şekil şartı aranmamaktadır. Geçerli sebebi yazılı fesih bildirimini ile belirtme zorunluluğu, iş güvencesi kapsamı içindeki işçiler için zorunludur.

Fesih beyanı, İş Kanunu'nun 19'uncu maddesinde öngörüldüğü şekilde yazılı olarak kaleme alınmakla geçerli fesih için gerekli olan bütün şartlar yerine getirilmiş olmaz. Söz konusu beyanın, bu haliyle, yani yasal geçerlilik şartına uygun aslının da muhataba (işçiye) ulaşması zorunludur.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 19'uncu maddesinde öngörülen yazılı şekil şartına uymamak feshi geçersiz kılar. Yazılı fesih bildiriminde, fesih açık ve kesin sebebinin gösterilmemesi, İş Kanunu'nun 20'nci maddesi anlamında feshin geçersizliği sonucunu doğurur.

Yazılı bildirim iş sözleşmesinin feshi anında yapılması gerekir. Fesih işleminden sonra noter ya da posta yolu ile gönderilen yazılı bildirim sonradan düzenlendiğinden feshin geçersizliğini etkilemeyecektir.

İşverenin fesih iradesi açık ve kesin olarak ortaya konmalıdır. Kullanılan ifade o kadar açık ve seçik olmalı ki, işçi açısından, iş sözleşmesinin sona erdirildiği açıkça anlaşılır olmalıdır. Fesih bildiriminde, sözleşmeyi sona erdirmeye iradesi yanında ayrıca, sona erme zamanı da yeteri kadar açık ve yanlış anlaşılmaya sebebiyet vermeyecek şekilde ifade edilmiş olmalıdır.

Sadece fesih bildiriminin değil fesih sebeplerinin de yazılı olması ve işverence fesih bildirimini ile gerekçelerini kapsayacak şekilde altının imzalanması gerekir. İşveren, fesih bildiriminde gösterdiği fesih sebebi ile bağlıdır. İşe iade davasındaki savunmasında ilaveten başka bir sebep ileri süremeyeceği gibi bu sebepten farklı bir sebebe dayanamaz.

Davacıya ait hizmet dökümü, davalı işverenin işyeri dosyası, davacının işten çıkış bildirgesi ile davalı işveren tarafından dosyaya sunulan belgeler tek tek incelendiğinde; davacının davalı iş yerinde çalıştığı, hizmet süresinin 6 aydan fazla olduğu, davalı işyerinde davacının iş akdinin feshedildiği tarihte 30 işçi çalıştırma koşulunun mevcut bulunduğu, davacının, işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcısı durumunda olmadığı, sıfat ve yetki yönünden de iş güvencesi hakkındaki hükümlerin uygulanmasına engel bir durumun bulunmadığı, davacı tarafından fesih tarihinden itibaren 1 aylık yasal süre içerisinde vekili aracılığı

ile işe iade talebiyle arabulucuya başvurduğu, arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması üzerine son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde davanın açıldığı, bu haliyle işe iade davasının yasal koşullarının mevcut olduğu anlaşılmıştır.

Davanın niteliği itibari ile iş akdinin feshinin haklı ya da geçerli nedene dayandığının ispatı külfeti 4857 sayılı İş Kanunu m.20/2 uyarınca davalı işverene aittir. İşveren fesih bildiriminde gösterdiği fesih sebebi ile bağlıdır. İşveren ispat yükünü yerine getirirken, öncelikle feshin biçimsel koşullara uyduğunu, daha sonra içerik yönünden fesih nedenlerinin geçerli (veya haklı) olduğunu kanıtlamak zorundadır.

4857 sayılı Kanun'un 19. maddesi uyarınca, aynı kanunun 18. maddesi kapsamında kalan işçinin iş sözleşmesini geçerli nedenle feshetmek isteyen işveren, fesih bildirimini yazılı olarak yapmak, fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Yazılı şekil, ayrıca açıklık, aleniyet ve ispat fonksiyonunu haizdir. Yazılı şekil şartına uymamak feshi geçersiz kılar.

Davalı vekili tarafından dosyaya sunulan cevap dilekçesinde davacının son dönemde sergilediği sağlıksız davranışları ve davalı şirket kurucusu olan Kommer Damen'e gönderdiği davalı şirketi haksız yere zor durumda bırakacak mail üzerine davacının iş sözleşmesinin haklı nedenle bildirimsiz olarak feshedildiği ileri sürülmüştür. SGK'ya bildirilen işten ayrılış bildirgesinde işten ayrılış kodunun 49 numaralı kod ile bildirildiği, 49 numaralı kodun "İşçinin yapmakla görevli olduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi" durumunda iş sözleşmesinin sona erdirildiği durumlarda kullanıldığı, 49 numaralı kodun davalı tarafından davacıya yöneltilen suçlamalarla örtüştüğü düşünülse bile "hatırlatıldığı halde" koşulunun gerçekleşmediği dosya kapsamı itibari ile açıktır. Öte yandan, bu ve diğer iddia edilen fesih sebepleri nedeniyle davacı işçinin iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle feshedilmesinin düşünülmediği dosya kapsamı, alınan beyanlar ve bir örneği dosyada mevcut olan ibraname başlığı taşıyan belgelerden anlaşılmaktadır. Şirket kurucusuna atılan e-posta nedeniyle fesih savunmasına gelince, salt bu nedenle feshin ölçülülük ilkesine aykırı olduğu açıktır. Bu doğrultuda Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2019/4548 esas, 2019/14050 karar sayılı ilamı şöyledir; "Diğer taraftan işveren, iş sözleşmesine aykırı davranışta bulunan işçiye yaptığı eylemle orantılı bir yaptırım uygulamalıdır. Yapılan eylemle orantılı olmayan ve ölçüsüz olarak nitelendirilebilecek bir yaptırım mazur görülemez. Sonuç itibariyle fesihte bir cezadır. Ölçülülük ilkesi uyarınca, uygulanacak önlem, ulaşılmak istenen amacı gerçekleştirmeye elverişli olmalı bir başka anlatımla tedbir uygun olmalı, ulaşılmak istenen amaç açısından gerekli olmalı ve uygulanacak tedbirin sonucu olan müdahale ile ulaşılmak istenen amaç, ölçüsüz bir oran içerisinde bulunmamalıdır. Bu ilke uyarınca hakim feshin geçerli olup olmadığını kararlaştırırken, işçinin davranışının ağırlığını dikkate alarak, her olayın özelliğine göre işçinin davranışı ile işverence uygulanan fesih türü arasında bir

orantısızlık (ölçüsüzlük) olup olmadığını takdir edecektir. İşçinin davranışının haklı fesih olarak değerlendirilmesi ağır ve gerekli olmayan bir sonuç ise geçerli neden, işveren açısından iş ilişkisinin devamını önemli ölçüde çekilmez hale getirmeyecek ve işçiye fesih dışında başka bir disiplin cezası ile geçiştirilebilecek bir davranış ise, geçersiz neden kabul edilmelidir.

"Bahsi geçen Yargıtay ilamı gereği iş sözleşmesinin şirket kurucusu olan Kommer Damen'e gönderilen e-posta nedeniyle sona erdirilmesinin e-posta içeriği dikkate alındığında ölçülülük ilkesine aykırı olduğu sonucuna varılmakla davacının iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı veya geçerli neden olmaksızın feshedildiği sonucuna varılmakla feshin geçersizliği ile davacının işe iadesine karar verilmiştir.

Bu itibarla sonuç olarak; davacı tarafın istinaf başvurusunun kabulü ile HMK 353/1-b-2 gereğince yerel mahkeme kararının kaldırılmasına ve davanın kabulüne ilişkin yeniden esas hakkında karar vermek gerekmiş ve aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

HÜKÜM: Yukarıda açıklanan gerekçe ve nedenlerle;

1-Davacı vekilinin istinaf başvurusunun kabulü ile HMK 353/1-b-2 maddesi gereğince ilk derece mahkemesi kararının **KALDIRILMASINA**,

2-Davanın **KABULÜ** ile; feshin geçersizliğinin **TESPİTİNE** ve davacının **İŞİNE İADESİNE**,

-Davacının yasal süre içinde başvurmasına rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi, fesih nedeni dikkate alınarak taktiren 4 aylık brüt 309.996,00 TL ücret tutarı olarak **BELİRLENMESİNE**,

-Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine rağmen en çok 4 aya kadar brüt boşa geçen süre maaş olan brüt 309.996,00 TL'nin ve diğer haklarının davalılardan tahsilinin **GEREKTİĞİNE**,

3-Alınması gereken 732,00 TL harçtan peşin alınan 427,60 TL harcın mahsubu ile eksik olan 304,40 TL harcın davalıdan tahsili ile **HAZİNEYE İRAD KAYDINA**; davacı tarafından yatırılan toplam 427,60 TL harcın davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

4-Davacı kendisini vekil ile temsil ettirdiğinden karar tarihinde yürürlükte bulunan AAÜT gereğince 45.000,00TL vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

5-Davacı tarafından yapılan toplam 5.096,00 TL yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

6-Davalı tarafından yapılan yargılama giderinin kendi üzerinde bırakılmasına,

7-Davacı ve davalı tarafından varsa yatırılan ve arta kalan gider avansının karar kesinleşince HMK'nın 333.maddesi uyarınca yatıran tarafa iadesine,

8-Hazine tarafından karşılanan 2.080,00TL arabuluculuk giderinin davalıdan alınarak **HAZİNEYE İRAD KAYDINA**,

9-İstinaf talebi kabul edildiğinden davacı tarafından yatırılan istinaf karar harcı ve istinaf yoluna başvuru harcının karar kesinleştiğinde ve talebi halinde iadesine,

10-İstinaf başvurusu nedeni ile davacının yaptığı tebliğ gideri 45,00 TL, dosya posta masrafı 370,00 TL olmak üzere toplam TL istinaf yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

11-Müteakip işlemlerin ilk derece mahkemesi tarafından yapılmasına,

Dair, dosya üzerinde yapılan inceleme neticesinde 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8/1-a maddesi gereğince **KESİN** olmak üzere 29/01/2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.