

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

SAMSUN
BÖLGE ADLİYE MAHMEMİ
8. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/356

Karar No. 2026/211

Tarihi: 29/01/2026

- ARABULUCULUK AŞAMASINDA İŞÇİNİN İŞE DAVET EDİLMESİ
- İŞÇİNİN AÇTIĞI DAVANIN SONUCUNDA İŞE İADEYİ SAĞLAMA ÇABASI YASAL HAKKI OLDUĞU
- DAVADA YARGI KARARI GÜVENCESİ İLE İŞE BAŞLATILMASINI İSTEME HAKKINA SAHİP OLAN İŞÇİNİN DAVETİ KABUL ETMEK ZORUNDA BIRAKILAMAYACAĞI
- İŞÇİNİN ARABULUCULUK AŞAMASINDA DAVETİ KABUL ETMEDİĞİ İÇİN AÇILAN DAVA REDDEDİLEMEYECEĞİ
- İŞÇİNİN ARABULUCULUK AŞAMASINDA DAVETİ KABUL ETMEMESİ NEDENİYLE SAMİMİ OLMAMAKLA SUÇLANAMAYACAĞI
- GEÇERSİZ FESİH

ÖZETİ Yargıtay'ın yerleşmiş içtihatlarına göre de; sözleşmenin feshi tek taraflı bozucu yenilik doğuran bir irade beyanı olup, karşı tarafa ulaştıktan sonra tek taraflı olarak geri alınması mümkün değildir. İşverence dava (arabuluculuk) sırasında yapılan davet daha önce gerçekleştirilen feshi ortadan kaldırmaz. Davet geçersiz feshi geçerli hale getirmeyeceği gibi, işçinin işe davet edilmesi, bir anlamda duruşma dışında davayı kabul anlamına gelmektedir. İşçinin açtığı davanın sonucunda işe iadeyi sağlama çabası yasal hakkıdır. Açtığı davada yargı kararı güvencesi ile işe başlatılmasını isteme hakkına sahip olan işçi daveti

kabul etmek zorunda bırakılamayacağı gibi daveti kabul etmediği için açılan dava reddedilemez ve davacı işçi sırf bu nedenle samimi olmamakla suçlanamaz. Bu nedenle ilk derece mahkemesinin değerlendirmesi hatalı olmuştur.

Somut olayda; davalı işverence ihbar tazminatı ödenmek suretiyle davacının iş akdi feshedilmiş olup; geçerli nedenle yapılan fesih ile ilgili dosyada yazılı fesih bildirimi yapıldığına dair bilgi ve belge bulunmadığı gibi fesih öncesinde yöntemine uygun şekilde davacıya savunma hakkı tanınmadığı, dolayısıyla 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19'uncu maddesinde öngörülen şekil şartına uyulmadığından dava konusu yapılan fesih işleminin sırf bu nedenle geçersiz olduğu anlaşılmakla davacının davasının kabulüne karar vermek gerekmiştir.

GEREĞİ DÜŞÜNÜLDÜ:

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; davacının 11.07.2024 tarihinden iş sözleşmesi davalı işverenlik tarafından, haksız ve geçersiz olarak sona erdirildiği 24.02.2025 tarihine kadar aralıksız ve fasılasız şekilde "depo sevkiyat sorumlusu" olarak çalıştığını, davacının davalı şirkette en son aldığı maaş 22.104,00 TL olup işveren tarafından yemek ücreti olarak 7200,00 TL, yol ücreti olarak 2500,00 TL ve yılda 9 kere de 8000,00 TL prim ödemesi yapıldığını davacıya hiçbir yazılı bildirim yapılmadan 4857 Sayılı İş Kanununun iş güvencesi hükümlerine açıkça aykırı bir şekilde haksız ve geçersiz olarak iş akdinin feshedildiğini, işverenin fesih sebebini somut ve açıkça ortaya koymayarak iş kanununun amir hükümlerine aykırı davrandığını, feshin gerçek ve geçerli bir nedene dayanmadığını, haksız ve geçersiz sebeple yapılan feshin geçersizliğinin tespiti ile davacının işe iadesine, boşta geçen süreye ait 4 aylık ücret olan boşta geçen süre ücretinin tespiti ile hüküm altına alınmasına, işe iade kararı verilmesi halinde yasal ihtarata rağmen işverenin işe iadeyi kabul etmemesi halinde müvekkile 4 aylık brüt ücreti tutarında işe başlatmama tazminatı verilmesi ile yargılama giderleri ile vekalet ücretinin davalı tarafa yükletilmesine, karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; davanın zamanaşımı ve süre yönünden reddini talep etmekle; Davacının davalı şirkette 17/07/2024 ve 24/02/2025 tarihleri arasında Depo elemanı olarak çalıştığını, akabinde çalışma süresi boyunca göstermiş olduğu uyumsuz davranışlar ve iş akışını bozan hareketleri nedeni ile işten çıkarıldığını, çalıştığı süre boyunca hak ettiği ihbar tazminatının kendisine ödendiğini, davacının da müvekkil şirketten hiç bir hak ve alacağı kalmadığına dair ibraname imzalandığını, feshi kabul ettiğini, çalışmaya ilişkin

bir talepte bulunmadığını, bu nedenlerle yapılan feshin geçerli sebeple fesih olduğunu ayrıca İhbar tazminatının ödendiğini, davacının işe iade talebinin davalı tarafından aynı maaş ve aynı koşullarla işe başlaması kabul edildiğini , ek olarak işe dönmesi halinde çıkış tarihinden işe dönme tarihine kadar olan maaş ve boşta geçen süreye ilişkin sgk priminin de ödemelerinin yapılacağını beyan edildiğini, fakat davacının iş bu dava ile belirtmediği bir çok farklı tazminat ve taleplerde bulunarak işe iade beyanlarını samimi bulmadığından bahisle kabul etmediğini , arabuluculuk sonrası da yine yazılı olarak işe iade için başvuruda bulunmadığını bu nedenlerle davacının niyeti işe iade edilmek yerine bu yol ile talep edilebilecek tazminatları kazanmak olduğunu, bütün bu nedenlerde davacının reddi ile yargılama giderleri ve vekalet ücretinin davacı tarafa tahmiline karar verilmesini talep etmiştir.

İlk Derece Mahkemesince; "..Dava, 4857 sayılı yasanın 21.maddesi kapsamında feshin geçersizliğinin tespiti ve işe iade istemine ve ferilerine ilişkindir.

Süreye yönelik değerlendirme;

4857 sayılı İş Kanununun 20. Maddesine göre; "İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır. Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir."

Somut davada iş sözleşmesi 24/02/2025 tarihinde sona ermiş, bu tarihten itibaren işleyecek 1 aylık yasal süre içerisinde 27/02/2025 tarihinde arabuluculuğa başvurulmuş, son tutanağın düzenlendiği 20/03/2025 tarihinden itibaren işleyecek 2 haftalık süre içerisinde 26/03/2025 tarihinde yasal süresi içerisinde davanın açıldığı anlaşılmıştır.

İş güvencesine yönelik değerlendirme;

4857 sayılı İş Kanununun 18. Maddesinin 1. Fıkrasına 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. "

Anılan maddenin son fıkrasına göre ise; "İşletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününü sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri hakkında bu madde,19 ve21 inci maddelerile25 inci maddenin son fıkrası uygulanmaz. "

Davacıya ait SGK hizmet dökümü incelendiğinde, davacının 11/07/2024-24/02/2025 tarihleri arasında davalı nezdinde çalıştığı anlaşılmıştır.

SGK cevabi yazısı ekindeki rapordan iş sözleşmesinin feshi tarihinde davalı işyerinde 30 dan fazla işçi çalıştığı anlaşılmıştır.

Esas olan iş sözleşmelerinin belirsiz süreli yapılması olup davacı ile davalı kurumlar arasındaki iş sözleşmesinin belirli süreli yapılabilmesi için objektif bir neden bulunmadığı gibi bu yönde bir delil veya iddia da bulunmadığından davacının iş sözleşmesinin belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğu anlaşılmıştır.

Açıklanan sebeplerle davacının iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte iş güvencesi kapsamında olduğu anlaşılmakla davacının feshin geçersizliği iddiasının dinlenebilmesi için İş Kanunu m.18'te yer alan şartların mevcut olduğu kanaatine varılmıştır.

Feshin geçersiz olup olmadığına yönelik değerlendirme;

4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesi uyarınca aynı yasanın 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.

Feshin geçerli nedenle yapıldığını ispat külfeti davalı işverenin üzerindedir.

Davacı ile davalı arasında dava açılmadan önce gerçekleştirilen zorunlu arabulucuk son tutanağı incelendiğinde, işe iade talebi ve ferileriyle birlikte kıdem ve ihbar tazminatı, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti gibi işçilik alacaklarının da görüşüldüğü, görüşmeler sırasında davalının davacının "işe iade talebini fesih tarihindekiyle aynı koşulları ve aynı maaşla işe başlatmak üzere" kabul ettiği ayrıca "işe başlatılana kadar geçen süre için boşa geçen süre ücreti ve prim ödemeyi" de kabul ettiği ancak davacının diğer talep ettiği alacaklar ödenmediği için anlaşmayı kabul etmediği anlaşılmıştır.

Yarg. 22 HD2012/2895 E. 2012/19105 K. Sayılı ilamında "...Somut olayda, davacı vekilinin yargılama sırasında davacının başka bir işe girdiğini, bu nedenle işe iade kararı verilmesi halinde davacının işe başlamayacağını açıkça belirttiği, bu beyanın davacının iş ilişkisinin devamı ile ilgili talebinde samimi olmadığını, nihai hedefinin boşa geçen süre ücreti ile işe başlatmama tazminatını almak olduğunu gösterdiği, bu amaca yönelik talebin iş güvencesi hükümlerince korunmasının mümkün olmadığı, davacının bu davranışı ile işverence yapılan feshi geçerli hale getirdiği düşünülmeyen hukuki yarar yokluğu nedeniyle davanın usulden reddi yerine yazılı gerekçe ile kabulüne karar verilmesi hatalı olmuştur..." gerekçesiyle karar vermiştir.

Somut dosyada davalı işverenin arabuluculuk aşamasında işe iade talebini fesihten öncekiyle aynı koşullarda ve ücretle kabul ettiği, boşa geçen süre ücreti ve prim ödemeyi de kabul ettiği, davacının fesih tarihi ile arabuluculuk tarihi arasında emsal işçinin ücretinde ve koşullarında iyileştirme olduğuna yönelik iddiasının bulunmadığı, anılan emsal Yargıtay içtihadı gereğince davacının nihai hedefinin iş ilişkisinin devamının sağlanması olmadığı, zorunlu arabuluculuk aşamasının alternatif uyuşmazlık çözüm yolu olduğu ve işbu dosya için yapılan görüşme ile davacının talep ettiği kısım için davalıdan gelen anlaşma teklifini kabul etmediği, dolayısıyla davacının dava açmadan çözüme kavuşturma imkanı bulunan bir uyuşmazlık için dava açmasında hukuki yarar olmadığı kanaatine varılmakla davanın dava şartı eksikliği sebebiyle usulden reddine karar verilmiştir..." gerekçesiyle,

hukuki yarar nedeniyle karar verilmiştir.

Taraflar arasındaki dava sonucunda verilen hükme yönelik;

Davacı vekili istinaf dilekçesinde özetle; Yargıtay içtihatları ve yukarıdaki kararlarda da açıkça vurgulandığı üzere fesih işlemi tek taraflı ve bozucu yenilik doğuran bir irade beyanı olup karşı tarafa ulaştıktan sonra tek taraflı olarak geri alınması mümkün değildir. İşveren tarafından arabuluculuk sürecinde ve dava açılmadan önce yapılan işe davet feshi ortadan kaldırmayacağı gibi feshi geçersiz hale de getirmez. İşçinin işe daveti kabul etmemesi, feshi kabul ettiği anlamına gelmeyeceği gibi bu durum işçinin samimi olmadığı yönündeki değerlendirmeye de sebebiyet vermemelidir. İşbu yöndeki tespitler ve değerlendirmeler hukuka aykırıdır. Zira işçi açtığı dava ve yargı güvencesi ile işe başlatılmayı talep etme hakkına pekala sahiptir. Tüm bu nedenlerle de ilk derece mahkemesi kararını kaldırılarak davamızın kabulüne karar verilmesi gerektiği gerekçesi ile istinaf yoluna başvurmuştur.

GEREKÇE

Dairemizce istinaf incelemesi 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 355'inci ve 357'nci maddeleri gereğince istinaf sebepleri ile bağlı olarak ve kamu düzenine aykırılık hususları da gözetilerek yapılmıştır.

Dava; feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iade istemine ilişkindir.

Dava açılmadan önce süresinde arabulucuya başvurulduğu, tarafların anlaşamaması üzerine arabuluculuk sürecinin sona erdiği ve davanın hak düşürücü süre içerisinde açıldığı anlaşılmaktadır.

İşçinin belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştığı, işyerindeki kıdeminin altı aydan fazla olduğu, işveren vekili veya yardımcısı konumunda bulunmadığı ve çalıştırılan işçi sayısının otuzdan fazla olduğu da sabit görüldüğünden, işe iade davası açılabilmesi için ön koşullar oluşmuştur.

Dosya kapsamından; davacının 17/07/2024-24/02/2025 tarihleri arasında davalı işyerinde çalıştığı; işten ayrılışının kod 4 (*Belirsiz süreli iş sözleşmesinin işverenin tarafından haklı sebep bildirilmeden feshi*) olarak bildirildiği tespit edilmiştir.

1-) *Taraflar arasında arabuluculuk görüşmeleri sırasında yapılan işe daveti kabul etmeyen davacının davasının dinlenip dinlenemeyeceği hususu uyuşmazlık konusudur.*

İlk derece mahkemesince; "...davalı işverenin arabuluculuk aşamasında işe iade talebini fesihden öncekiyle aynı koşullarda ve ücretle kabul ettiği, boşta geçen süre ücreti ve prim ödemeyi de kabul ettiği, davacının fesih tarihi ile arabuluculuk tarihi arasında emsal işçinin ücretinde ve koşullarında iyileştirme olduğuna yönelik iddiasının bulunmadığı, anılan emsal Yargıtay içtihadı gereğince davacının nibai bedefinin iş ilişkisinin devamının sağlanması olmadığı, zorunlu arabuluculuk aşamasının alternatif uyuşmazlık çözüm yolu olduğu ve işbu dosya için yapılan görüşme ile davacının talep ettiği kısım için davalıdan gelen anlaşma teklifini kabul etmediği, dolayısıyla davacının dava açmadan çözüme kavuşturma imkanı bulunan bir uyuşmazlık için dava açmasında hukuki yarar olmadığı kanaatine varılmakla davanın dava

şartı eksikliği sebebiyle usulden reddine karar verilmiştir..." gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiş ise de; verilen karar eksik incelemeye dayalıdır.

Somut olayda; dosya arasındaki, **20/03/2025** tarihinde düzenlenen arabuluculuk son tutanağının incelenmesinde; " *İşveren şirketin işçiyi işten çıkarılmadan önce çalıştığı aynı koşullarla ve aynı maaş ile işe başlatmayı kabul etmiş . Ek olarak, arabuluculuk sürecinin anlaşma ile sonuçlanması ve işçinin işe dönmesi halinde çıkış tarihinden işe başlama tarihine kadar geçen boşta geçen süre ve prim ödemelerini yapacağını kabul etmiştir.,*

Taraflarla ayrı ayrı ve müşterek görüşmeler gerçekleştirilerek, uyuşmazlığın çözümü konusunda görüşülmüştür.

Ancak bu süreç sonucunda başvuru tarafın, karşı tarafın işe iade kabul beyanını samimi bulmadıklarını ve işe dönmek istemediğini ifade etmesi ve diğer talepleri üzerinde uzlaşma sağlanamaması sebebi ile müzakere aşamasına son verilmiştir. " belirtilmiştir. Her iki taraf vekili ve arabulucu tarafından tutanak imzalanmıştır. Bu durumda 11/12/2019 tarihinde düzenlenen arabuluculuk son tutanağına göre tarafların anlaşamadığı hususu sabittir.

Yargıtay'ın yerleşmiş içtihatlarına göre de; sözleşmenin feshi tek taraflı bozucu yenilik doğuran bir irade beyanı olup, karşı tarafa ulaştıktan sonra tek taraflı olarak geri alınması mümkün değildir. İşverence dava (arabuluculuk) sırasında yapılan davet daha önce gerçekleştirilen feshi ortadan kaldırmaz. Davet geçersiz feshi geçerli hale getirmeyeceği gibi, işçinin işe davet edilmesi, bir anlamda duruşma dışında davayı kabul anlamına gelmektedir. İşçinin açtığı davanın sonucunda işe iadeyi sağlama çabası yasal hakkıdır. Açtığı davada yargı kararı güvencesi ile işe başlatılmasını isteme hakkına sahip olan işçi daveti kabul etmek zorunda bırakılamayacağı gibi daveti kabul etmediği için açılan dava reddedilemez ve davacı işçi sırf bu nedenle samimi olmamakla suçlanamaz. Bu nedenle ilk derece mahkemesinin değerlendirmesi hatalı olmuştur.

2-) Taraflar arasında davacının iş akdinin feshinin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı uyuşmazlık konusudur.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/II.c.1 maddesinde açıkça, feshin geçerli nedenlere dayandığının ispat yükü davalı işverene verilmiştir.

İşveren ispat yükünü yerine getirirken, öncelikle feshin biçimsel koşullarına uyduğunu kanıtlayacaktır. Buna göre fesih işlemini yazılı yapmış olması, belli durumlarda işçinin savunmasını istediğini belgelemesi, yazılı fesih işleminin içeriğinde dayandığı fesih sebeplerini somut ve açık olarak göstermiş olması gerekir. İşverenin biçimsel koşulları yerine getirdiği anlaşıldıktan sonra, içerik yönünden fesih nedenlerinin geçerli (veya haklı) olduğunun kanıtlanması aşamasına geçilecektir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesi uyarınca aynı Yasa'nın 18. maddesi kapsamında kalan işçinin iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshetmek isteyen işveren, fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Yazılı fesih bildiriminin de, fesih sebebini açık ve

kesin bir şekilde içermesi zorunludur.

Yazılı şekil, ayrıca açıklık, aleniyet ve ispat fonksiyonu haizdir. Yazılı şekil, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18 inci maddesi uyarınca yapılacak fesihler için geçerlilik şartı olarak aranmaktadır. Madde uyarınca, 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 bir sebep" yazılı fesih bildirimini ile belirtme zorunluluğu, "iş güvencesi kapsamı içindeki işçiler için zorunludur.

Somut olayda; davalı işverence ihbar tazminatı ödenmek suretiyle davacının iş akdi feshedilmiş olup; geçerli nedenle yapılan fesih ile ilgili dosyada yazılı fesih bildirimini yapıldığına dair bilgi ve belge bulunmadığı gibi fesih öncesinde yöntemine uygun şekilde davacıya savunma hakkı tanınmadığı , dolayısıyla 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19'uncu maddesinde öngörülen şekil şartına uyulmadığından dava konusu yapılan fesih işleminin sırf bu nedenle geçersiz olduğu anlaşılmakla davacının davasının kabulüne karar vermek gerekmiştir.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesinde geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları şu şekilde düzenlenmiştir:

"İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiyi en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.

Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler.

Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiyi en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir. (Ek fıkra: 12/10/2017-7036/12 md27.) Mahkeme veya özel hakem, ikinci fıkrada düzenlenen tazminat ile üçüncü fıkrada düzenlenen ücret ve diğer hakları, dava tarihindeki ücreti esas alarak parasal olarak belirler.

İşçi işe başlatılırsa, peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı, yukarıdaki fıkra hükümlerine göre yapılacak ödemeden mahsup edilir. " düzenlemesini içermektedir.

Somut olayda; davacının dava tarihi itibari ile brüt ücretinin 26.005,50 TL olduğu; bu hususun taraflar arasında uyuşmazlık konusu olmadığı; davalı tanık beyanları ile de sabit olduğu üzere davacı tarafa her ay 7.200,00 TL yemek yardımı yapıldığı; fiili çalışmaya dayalı olmayan ödemelerin giydirilmiş ücret tespitinde dikkate alınamayacağı anlaşılmakla; davacının giydirilmiş brüt ücretinin 33.205,50 TL olduğu tespit edilmiş; davacının kıdemi ve fesih nedneleri dikkate alınarak işe başlatmama tazminatı ile boşa geçen süre ücreti 4' er aylık olarak tespit edilmiştir.

Buna göre, yargılamada eksiklik bulunmamakla birlikte, Mahkemece kanunun olaya uygulanmasında hata edilmiş olup, ancak Dairemizce yeniden

yargılama yapılmasına ihtiyaç duyulmadığından davacı tarafından ileri sürülen sair istinaf sebeplerinin kabulü ile, HMK'nun 353/1-b.2 maddesi gereğince kararın yeniden esas hakkında karar verilmek üzere kaldırılmasına karar verilerek aşağıdaki hüküm kurulmuştur.

HÜKÜM: Gerekçesi yukarıda açıklandığı üzere;

A) Davacı tarafından ileri sürülen sair istinaf sebeplerinin kabulü ile, ilk derece mahkemesi kararının HMK'nın 353/(1) b) 2. maddesi gereğince **KALDIRILMASINA**

B) Davacının davasının **KABULÜ** ile,

1-) Davalı İşverence yapılan feshin **GEÇERSİZLİĞİNE** ve davacının davalı işveren nezdinde **İŞE İADESİNE**,

2-) Davacının yasal sürede işe başvurmasına rağmen, işverenin süresi içinde işe başlatmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının fesih nedeni ve işçinin kıdemi dikkate alınarak 4 aylık ücreti brüt **104.022,00 TL** olarak **BELİRLENMESİNE**,

3-) Davacının işe iade için işverene süresi içinde başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar doğmuş bulunan en çok 4 aylık ücretinin brüt **132.822,00 TL** olarak **TESPİTİ** ile davacıya ödenmesi gerektiğinin **BELİRLENMESİNE**, davacının işe başlatılması halinde (varsa) ödenen ihbar tazminatının bu alacaktan **MAHSUBUNA**,

4-) Alınması gereken **732,00 TL** ilam harcından peşin alınan **615,40 TL**'nin mahsubu ile bakiye **116,60 TL** harcın davalıdan alınarak hazineye gelir kaydına,

5-) Karar tarihinde yürürlükte bulunan **AAÜT** uyarınca belirlenen **45.000,00 TL** vekalet ücretinin davalı taraftan alınarak davacı tarafa verilmesine,

6-) Davacı tarafça yapılan toplam **1.216,00 TL** yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

7-) Zorunlu arabuluculuk nedeniyle arabuluculuk ücreti olarak hazine tarafından karşılanan **3.140,00 TL**'nin davalıdan alınarak hazineye gelir kaydına,

8-13-İstinaf başvurusu kabul edilen davacı tarafça istinaf başvurusu sırasında peşin ödenen istinaf karar harcının karar kesinleştiğinde ve talep halinde davacıya iadesine,

9-İstinaf başvurusu kabul edilen davacı tarafça istinaf başvurusu sırasında peşin ödenen **1.683,10 TL** istinaf başvuru harcının davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

10-Kararın taraflara tebliği, kesinleştirme, harç ikmal ve gider avansı iadesi işlemlerinin yerel mahkemece yerine getirilmesine,

Dosya üzerinde yapılan inceleme sonunda, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8/1-a maddesi uyarınca **KESİN** olmak üzere, oy birliği ile karar verildi.