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

ADANA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
8.HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/483
Karar No. 2026/665
Tarihi: 03.06.2026

●GEÇERSİZ FESİH
●SENDİKA İLE İŞVERENİN EMEKLİLİĞİ HAK EDEN İŞÇİLERİN İSTİHDAMINA İLİŞKİN PROTOKOL YAPMALARI
●PROTOKOLLE İŞVERENE, İŞVERENE SINIRSIZ BİR YETKİ VERDİĞİ DÜŞÜNÜLEMEYECEĞİ
●İŞVERENİN YÖNETİM YETKİSİNİ, KEYFİ OLARAK KULLANAMAYACAĞI,
●İŞVERENİN YÖNETİM YETKİSİNİ OBJEKTİF, EŞİT VE MAKUL ÖLÇÜLER DAHİLİNDE KULLANABİLECEĞİ
●PROTOKOL HÜKÜMLERİNİN, İŞYERİNDE ÇALIŞAN TÜM İŞÇİLER BAKIMINDAN, OBJEKTİF, EŞİT VE TUTARLI BİR ŞEKİLDE UYGULANDIĞININ İSPAT EDİLEMEMESİ

ÖZETİ Davalı işverence, iş akdinin feshedilmesine dayanak gösterilen protokol incelendiğinde, davalı şirket yetkilileri ile Petrol-İş Sendikası yetkilileri arasında, 7438 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda yapılan değişiklik sonrası emeklilik hakkı kazanan çalışanların durumları ile ilgili olarak 18/10/2023 tarihinde protokol imzalandığı, protokolün ilgili kısmında "EYT kapsamındaki söz konusu mavi yakalı çalışanlar, emekliliği hak ettiği tarihten sonra 55 yaşına kadarki dönemde çalıştıkları şirket tarafından değerlendirilecek, çalışmalarında yarar görülmesi ve hizmetlerinin sürdürülmesinin uygun bulunması

durumunda istihdamları devam edecektir. Aksi halde Ocak ve Temmuz aylarında emeklilik işlemleri yapılarak istihdam sona erdirilecektir." düzenlemesinin bulunduğu görülmüştür.

Öncelikle, davalı şirket ile Petrol-İş Sendikası arasında imzalanan 18/10/2023 tarihli protokol ile geçerli fesih nedenlerinin işçi aleyhine değiştirilmesinin mümkün olup olmadığı üzerinde durulmalıdır.

(…)

Protokolde, emeklilik hakkını kazanan işçinin iş akdinin doğrudan feshedilebileceği de belirtilmemiştir. Söz konusu protokolde, kapsamda yer alan çalışanların şirket tarafından değerlendirileceği, çalışmalarında yarar görülmesi ve hizmetlerinin sürdürülmesinin uygun bulunması durumunda istihdamlarının devam edeceği açıkça belirtilmiştir. Bu düzenlemenin, işverene sınırsız bir yetki verdiği düşünülemez. İşverenin yönetim yetkisini, keyfi olarak her zaman kullanamayacağı, objektif, eşit ve makul ölçüler dahilinde kullanabileceği kabul edilmelidir. Somut davada, davalı tarafça, davacının çalışmaya devam etmesinde neden yarar görülmediği ve davacının hizmetinin sürdürülmesinin neden uygun bulunmadığı açıklanmamış; bu hususta herhangi bir delil de ibraz edilememiştir. Protokol hükümlerinin, işyerinde çalışan tüm işçiler bakımından, objektif, eşit ve tutarlı bir şekilde uygulandığı ispat edilemediği gibi, işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebeplerle feshin kaçınılmaz hale geldiği de açıkça ortaya konulamamıştır. Davacının kanun değişikliği nedeniyle emeklilik hakkı kazanmış olması da iş akdinin feshedilmesi için geçerli bir neden değildir. Bu nedenlerle, feshin geçerli nedene dayandığının davalı işverence ispat edilemediği, mahkemece davanın kabulüne karar verilmesinde bir isabetsizlik bulunmadığı anlaşılmıştır. Davalının bu kapsamdaki istinaf başvurusu yerinde değildir.

TARAFLARIN İDDİA VE SAVUNMALARININ ÖZETİ:

Davacı vekilinin 02.09.2025 tarihli dava dilekçesinde özetle, davacının, davalı iş yerinde 27.07.2001-14.08.2025 tarihleri arası çalıştığını; ilk işe başladığında

muvazaalı olarak Hasmak Endüstri şirketinin işçisi gibi gösterildiğini, 07.11.2005 tarihinde çıkış gösterilerek, aynı gün davalı yanında işe başlatıldığını, Petrol İş Sendikası ile imzalanan 18.10.2023 tarihli protokol gereğince, iş sözleşmesinin EYT kapsamında emekliliğe hak kazandığı gerekçesiyle, davacı emekliliğini istememesi karşın, davalı tarafından geçersiz olarak feshedildiğini, davacının brüt 161.143,03 TL ücret ve TİS uyarınca ek yardımlar aldığını ileri sürerek, iş sözleşmesinin feshinin geçersizliği ile davacının işe iadesine, boşta geçen süre ücreti ile işe başlatmama tazminatının hüküm altına alınmasına karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

Davalı vekilinin cevap dilekçesinde özetle, davacının çalıştığı, müvekkiline ait Soda Fabrikasında, sendika yönetim kurulu üyesi Serkan Cılız ve Tuz işletmeleri sendika temsilcisi Gökhan Kuş dışında, şu anda EYT kapsamında olup da çalışmaya devam eden mavi yaka personel bulunmadığını, davacının üyesi olduğu Petrol İş Sendikası arasında akdedilen 18.10.2023 tarihli protokoldeki " - EYT kapsamındaki söz konusu mavi yakalı çalışanların emekliliği hak ettiği tarihten sonra 55 yaşına kadarki dönemde çalıştıkları şirket tarafından değerlendirilecek çalışmalarında yarar görülmesi ve hizmetlerinin sürdürülmesi uygun bulunması durumunda istihdamı devam edecek; aksi halde Ocak ve Temmuz aylarında emeklilik işlemleri yapılarak istihdam sona erdirilecektir..." düzenlemesi uyarınca, davacının iş sözleşmesinin kıdem tazminatı ve alacakları ödenerek sona erdirildiğini savunarak davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ:

İlk derece mahkemesince,

" 1-Davanın KABULÜ ile;

-Davacının iş sözleşmesinin feshinin geçersizliğine ve davacının TÜRKİYE ŞİŞE VE CAM FABRİKALARI A.Ş'deki İŞİNE İADESİNE,

-Davacının kararın kesinleşmesinden itibaren 10 iş günü içinde işe başlamak için davalı işverene başvurması halinde işverence işe başlatılmaması durumunda işçinin kıdemi ve fesih sebebi göz önünde bulundurularak taktiren 7 aylık ücret tutarındaki brüt 804.069,00TL tazminatının davalıdan alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin TESPİTİNE,

-Davacının süresi içerisinde işverene başvurması halinde mahkeme kararının kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre içinde en çok 4 aya kadar doğmuş bulunan brüt 672,571,48 TL ücret ve diğer haklarının davalıdan alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin TESPİTİNE..." karar verilmiştir.

İLERİ SÜRÜLEN İSTİNAF SEBEPLERİ:

Davalı vekilinin istinaf dilekçesinde özetle, Yerel Mahkeme Mersin 5. İş Mahkemesi, davacının iş sözleşmesinin 18.10.2023 tarihli protokol/EYT süreci kapsamında sona erdirildiği iddiasına rağmen feshin geçerli nedene dayanmadığı kanaatiyle işe iade talebini kabul ettiğini, ayrıca işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücreti yönünden değerlendirme yaptığını (hesap bilirkişisi 6 aylık işe

başlatmama tazminatı ve 4 aylık boşta geçen süre ücreti hesaplaması yapmıştır). davacı asil açısından işe başlatmama tazminatının 7 ay olarak belirlenmesi Adana BAM 18. H.D. 2025/82 Esas 2025/867 Karar sayılı, kararı Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2021/12955 esas 2022/110 karar, 2019/833 esas 2019/3855 karar sayılı ilamı ve İzmir BAM 15. H.D. 2024/2079 Esas 2025/307 Karar sayılı ilamlarına aykırı olduğunu, İşletme gerekleri ile fesihte emeklilik nedeninin gösterilmesi ve davacının emekliliğe hak kazanması halinde işe başlatmama tazminatı alt sınırdan belirlenmesi gerçeği karşısında da yerel mahkemenin kararının ortadan kaldırılması gerektiğini, yerel mahkeme kararının dosya kapsamı, taraf savunmaları, bilirkişi raporunun hukuki sınırı ve somut uyuşmazlığın niteliği birlikte değerlendirildiğinde açık biçimde usul ve yasaya aykırı olduğunu, mahkemenin davaya konu feshin dayanağını oluşturan 18.10.2023 tarihli protokol sistemini, bu protokolün toplu iş ilişkileri içindeki yerini, taraflarınca ilk cevaptan itibaren ileri sürülen "genel ve objektif uygulama" savunmasını ve sendikal güvence istisnasının zorunlu hukuki niteliğini göz ardı ettiğini, buna karşılık, münferit performans fesihlerinde geçerli olabilecek ölçütleri bu dosyaya aynen uygulamak suretiyle hatalı sonuca ulaştığını, yerel mahkemece hüküm gerekçesinde, davalı müvekkil şirketin protokol savunmasına rağmen "şirket tarafından değerlendirilen kriterlerin ne olduğu", "hizmet ilişkisinin sürdürülememesi gerekçelerinin bildirilmediği" ve "feshin son çare olması" ilkesine uyulmadığı belirtilerek davanın kabulüne karar verildiğini, gerekçeli kararda ayrıca davacının 20 yılı aşkın kıdemi gözetilerek başka iş veya bölümde değerlendirilip değerlendirilemeyeceğinin araştırılmadığı da ifade edildiğini, ancak bu kabulün, davaya konu feshin hukuki mahiyetini yanlış sınıflandıran, savunmaları eksik okuyan ve protokol düzenini tersinden yorumlayan hatalı bir gerekçe olduğunu, yerel mahkemenin, uyuşmazlığı hatalı yorumlama suretiyle uyuşmazlığı yanlış hukuki kategoriye yerleştirdiğini, somut uyuşmazlık, klasik anlamda bireysel performans düşüklüğü, davranışsal yetersizlik ya da münferit işletmesel daralma nedeniyle yapılmış bir fesih olmadığını, tüm beyan ve savunmalarımızda başından itibaren açık olduğu üzere fesih, 7438 sayılı Kanun sonrasında ortaya çıkan EYT statüsünün işyeri organizasyonu üzerindeki etkileri dikkate alınarak, davacının da üyesi olduğu Petrol-İş Sendikası ile işveren arasında akdedilen 18.10.2023 tarihli protokol çerçevesinde tesis edildiğini, cevap dilekçesinde fesih işleminin, söz konusu protokol maddeleri gereğince kıdem tazminatı ve sair haklar ödenmek suretiyle gerçekleştirildiği açıkça belirtildiğini, yerel mahkemenin şirket tarafından değerlendirilen kriterlerin ne olduğunun açıklanmadığını ve hizmet ilişkisinin niçin sürdürülemediğinin somutlaştırılmadığı gerekçesine dayandığını, dosyadaki beyanlarında görüleceği üzere; çalışmaya devamın asıl değil istisnai olduğunu, EYT'ye hak kazanan sendika üyesi mavi yakalı çalışanlar bakımından iş sözleşmesinin sona ermesinin genel kural olduğu net olup,bu kuralda uygulandığını, mahkemenin davacının 20 yılı aşkın kıdemi bulunduğunu, başka iş veya bölümde değerlendirilme imkanının araştırılmadığını,

bu nedenle de feshin son çare olması ilkesine uyulmadığını kabul ettiğini, yerel mahkemece sendikal güvence istisnasının eşitlik ihlali gibi sunulmasının hukuka açıkça aykırı olduğunu, yerel mahkemenin taraflarınca "eyt kapsamındaki tüm işçilerin işten çıkarıldığı, sadece sendika temsilcilerinin çıkarılmadığı" savunmasından hareketle eşit davranma ilkesinin ihlal edildiği sonucuna varmıştır. bu değerlendirme hukuk tekniği bakımından isabetsiz olduğunu, gerekçeli kararda sendikaların işçilerin haklarını koruma amacı taşıdığı, buna karşılık işten çıkarma yetkisinin sendikalara bırakılamayacağının belirtildiğini, bilirkişi karar makamı olmadığı gibi bilirkişi raporu da hukuki sonuç raporu olmadığını, yerel mahkeme itiraz etmiş bulundukları rapora hukuka aykırı bir şekilde anlam yükleyerek hukuka aykırı davrandığını, müvekkil şirketçe yapılan fesih geniş anlamda "işletmesel karar" niteliğinde olduğunu, buna rağmen işletmesel karar denetimine elverişli bilirkişi incelemesi yaptırılmadan hüküm kurulduğunu, somut olayda ise; protokolün normatif niteliği, genel ve objektif uygulama savunması, sendikal güvence istisnası, davacının emeklilik talebi olmasa dahi protokol kapsamında iş sözleşmesinin sona erdirilebileceği iddiası ve sunulan içtihat dayanakları karar gerekçesinde yeterince karşılanmadığını, mahkemenin esaslı savunmaları bertaraf eden teknik ve ayrıntılı bir hukuki muhakeme kurmadığını, bunun yerine genel ifadelerle sonuca gittiğini, bu nedenle hüküm sadece içerik bakımından değil, gerekçelendirme tekniği bakımından da hukuka aykırı olduğunu, yerel mahkemenin davalı müvekkil şirketin savunmasını tam olarak anlamadan ve bu savunmanın neden reddedildiğini hukuken ortaya koymadan davayı kabul ettiğini ileri sürerek yerel mahkeme kararının kaldırılıp davanın esastan reddine karar verilmesini talep etmiştir.

DELİLLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ VE KABUL:

Dairemizce istinaf incelemesi 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 355. maddesi gereğince istinaf sebepleri ile bağlı olarak ve kamu düzenine aykırılık hususları da gözetilerek yapılmıştır.

Dava, işe iade istemine ilişkindir.

Taraflar arasında belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğu, davacının iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayan işveren vekili konumunun bulunmadığı, kıdeminin 6 aydan fazla olduğu, davalıya ait iş yerinde otuz (30) işçiden fazla işçi çalıştığı konularında uyuşmazlık bulunmamaktadır.

İş sözleşmesinin 14/08/2025 tarihi itibariyle feshedildiği, davacı işçi tarafından yasal bir aylık sürede 20/08/2025 tarihinde davalıya karşı arabulucuya başvurulduğu, görüşmelerin 27/08/2025 tarihinde anlaşmazlıkla sonuçlandığı, davacı tarafından süresi içerisinde 02/09/2025 tarihinde yetkili ve görevli mahkemede işe iade davası açıldığı anlaşılmıştır.

Taraflar arasında, davacının iş akdinin feshedilmesinin geçerli bir nedene dayanıp dayanmadığı konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

Davacıya ait sigortalı hizmet cetvelinin ve işyeri özlük dosyasının incelenmesi ile davacının, davalı işyerinde, davacı işçinin 27.07.2001-14.08.2025

tarihleri arasında çalıştığı, davalı işverence Kuruma verilen işten ayrılış bildirgesinde, davacının işten ayrılış sebebinin, kod 08 ile "emeklilik (yaşlılık) veye toptan ödeme nedeniyle" fesih olarak bildirildiği anlaşılmıştır.

Davacı vekili, davalı işverenin, müvekkilinin iş akdini sendika ile yapılan protokol gereği emekliliğe hak kazanan işçilerin işten çıkarılacağı gerekçesiyle sona erdirdiğini, müvekkilinin, emekli olmayı kabul etmediğini, çalışmaya devam etmek istemesine rağmen zorla işten çıkarıldığını, 7438 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 75 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, (EYT Yasası) 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık sigortası Kanununa eklenen geçici 95. Maddesi ile yasalaştığını, Geçici 95. Maddenin 1. Şıkkının "Bu maddenin yürürlük tarihinden sonra aylık bağlanması için talepte bulunanlardan 506 sayılı Kanunun geçici 81 inci maddesinin birinci fıkrasının (B) bendi, 1479 sayılı Kanunun geçici 10 uncu maddesinin ikinci fıkrası, 2925 sayılı Kanunun geçici 2 birinci fıkrasının (B) bendi ve 5434 sayılı Kanunun geçici 205 inci maddesi hükümlerine göre yaşlılık veya emekli aylığı bağlanacak olanlar, söz konusu hükümlerde yaş dışındaki diğer şartları taşımaları halinde yaşlılık veya emekli aylığından yararlanırlar." şeklinde olduğunu, yasa koyucunun 7438 sayılı EYT yasasında yararlanma imkanını talepte bulunma şartına bağladığını, müvekkilinin böyle bir talebi olmamasına rağmen davalının, müvekkilini zorla 7438 sayılı yasaya göre emekli etmeye çalıştığını, müvekkilinin talebi olmadan yasaya ve Yerleşmiş Yargıtay içtihatlarına aykırı olarak davalı ile sendika arasında imzalan sözleşmenin ilgili maddesi hükümsüz olduğundan davalının müvekkilinin 7438 sayılı yasa kapsamında tek taraflı olarak emeklilik nedeni ile iş akdine son vermesinin hükümsüz, haksız ve kötü niyetli olduğunu iddia etmiş; davalı vekili ise fesih işleminin, EYT nedeniyle ortaya çıkan çok sayıda emekliliğe hak kazanmış çalışan dikkate alınarak müvekkili şirket ile davacının üyesi bulunduğu Petrol-İş Sendikası arasında akdedilen 18/10/2023 tarihli protokol çerçevesinde yapıldığını, protokol hükümleri gereğince davacının iş akdinin emeklilik sebebi ile sonlandırıldığını savunmuştur.

Davacının iş akdi Mersin 6. Noterliği'nin 14/08/2025 ve 26148 yevmiye numaralı ihtarnamesi ile feshedilmiş; ihtarnamede, 7438 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda yapılan değişiklik sonrası EYT nedeniyle ortaya çıkan çok sayıda emekliliğe hak kazanmış kişi dikkate alınarak işletme gerekleri sebebiyle ve işletmenin sürekliliğinin sağlanması açısından davalı şirket ile Petrol-İş Sendikası arasında bir protokol imzalandığı, 18/10/2023 tarihli bu protokol ile EYT kapsamında emeklilik hakkı kazanan saat ücretli çalışanların, emeklilik hakkını kazandıktan sonraki dönemde çalışmalarının şirket tarafından değerlendirilmesinin ve hizmetlerinin sürdürülmesi uygun bulunmayan çalışanların emeklilik işlemleri yapılarak iş ilişkilerinin sona erdirilmesinin kararlaştırıldığı, davacının da bu kapsamda emeklilik hakkı kazandığı, davacı ile iş ilişkisinin daha fazla devam ettirilmesinin mümkün olmadığı, bahse konu

18/10/2023 tarihli protokol maddeleri uyarınca emeklilik hakkı kazanması nedeniyle davacının iş akdinin kıdem tazminatı peşin ödenerek sona erdirildiği belirtilmiştir.

Davalı işverence, iş akdinin feshedilmesine dayanak gösterilen protokol incelendiğinde, davalı şirket yetkilileri ile Petrol-İş Sendikası yetkilileri arasında, 7438 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda yapılan değişiklik sonrası emeklilik hakkı kazanan çalışanların durumları ile ilgili olarak 18/10/2023 tarihinde protokol imzalandığı, protokolün ilgili kısmında "EYT kapsamındaki söz konusu mavi yakalı çalışanlar, emekliliği hak ettiği tarihten sonra 55 yaşına kadarki dönemde çalıştıkları şirket tarafından değerlendirilecek, çalışmalarında yarar görülmesi ve hizmetlerinin sürdürülmesinin uygun bulunması durumunda istihdamları devam edecektir. Aksi halde Ocak ve Temmuz aylarında emeklilik işlemleri yapılarak istihdam sona erdirilecektir." düzenlemesinin bulunduğu görülmüştür.

Öncelikle, davalı şirket ile Petrol-İş Sendikası arasında imzalanan 18/10/2023 tarihli protokol ile geçerli fesih nedenlerinin işçi aleyhine değiştirilmesinin mümkün olup olmadığı üzerinde durulmalıdır.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2016/9152 esas, 2019/20191 karar sayılı ve 18.11.2019 tarihli kararına göre "...Toplu iş sözleşmeleri çalışma koşullarının belirlenmesinde önemli yeri bulunan diğer bir hukuk kaynağıdır. Çalışma koşullarının işçi lehine olarak değiştirilebileceği ve bunun iş sözleşmesi hükmü olarak geçerli olduğu 2822 sayılı Yasa'nın 6'ncı maddesinde öngörülmüştür.

Toplu iş sözleşmesini düzenleyen taraflarca toplu iş sözleşmesi hükümlerinin değiştirilmesi mümkündür. Ancak Dairemizin kökleşmiş uygulamasına göre toplu iş sözleşmesinde yapılacak olan değişiklik geçmişe etkili olamaz (Yargıtay 9. HD. 21.2.2006 gün 2005/38473 E, 2006/4428 K., 18.7.2008 gün 2007/23508 E, 2008/ 20604 K.). Toplu iş sözleşmesinin tarafları arasında çoğunlukla "protokol" adı altında yapılan bu değişiklikler, yapıldıkları tarihten ileriye dönük olarak sonuçlarını doğurur (Yargıtay 9.HD. 18.2.2009 gün, 2007/36366 E, 2009/2936 K).

...Çalışma koşullarını belirleyen faktörler arasında yukarıdan aşağıya doğru bir sıralama yapmak gerekirse; Anayasa, kanunlar, toplu iş sözleşmesi, bireysel iş sözleşmesi, personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ve işyeri uygulamaları bir bütün olarak çalışma koşullarını belirler. Çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar piramidinin üst sıralarında mutlak emredici olarak düzenlenen bir hususun, işçi lehine olsa dahi daha alt sıradaki kaynaklarla değiştirilmesi mümkün değildir. 4857 sayılı Yasanın 21'inci maddesinin son fıkrası hükmü bu konuda örnek olarak verilebilir. Feshin geçersizliğinin tespiti üzerine işverenin bir aylık işe başlatma süresi, işe başlatmama tazminatının alt ve üst sınırı ile boşta geçen sürenin en çok dört ayla sınırlı olduğu yönündeki hükümler yasada mutlak emredici olarak belirlenmiş ve işçi lehine de olsa değişiklik yolu kapatılmıştır.

Yasada mutlak emredici herhangi bir hüküm bulunmaması şartıyla, çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar arasında çatışma olması durumunda, işçinin yararına olan düzenleme ya da uygulamanın, çalışma koşulunu oluşturduğu kabul edilmelidir. Örneğin yasada haftalık 45 saati aşan çalışmaların %50 zamlı olarak ödeneceği kuralına rağmen, işverenin bu yönde hiç ödeme yapmamış olması, fazla çalışmanın ödenmeyeceği yönünde bir çalışma koşulu oluştuğu şeklinde yorumlanamaz. Aynı şekilde işverenin % 50 zamlı ücret yerine daha az bir oranda ödeme yapmış olması da, işçi aleyhine olduğundan bağlayıcılık taşımaz. Buna karşın, işçiye fazla çalışma ücretlerinin %100 zamlı ücret üzerinden ödenmesine dair iş sözleşmesi ya da süreklilik gösteren işyeri uygulaması geçerli olup, bu yönde bir çalışma koşulu ortaya çıkmış olur..."

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18'inci maddesinde "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." hükmü bulunmaktadır. Söz konusu düzenleme, nispi emredici bir düzenleme olup, toplu iş sözleşmesi veya protokol ile bu düzenlemenin işçi aleyhine değiştirilmesi mümkün değildir. Bu nedenle, davalı tarafça, fesih ihtarnamesinde belirtilen 18/10/2023 tarihli protokol ile geçerli fesih nedenlerinin genişletildiğinin kabul edilmesine yasal olanak yoktur.

Kaldı ki, 18/10/2023 tarihli protokolde, emeklilik hakkını kazanan işçinin iş akdinin doğrudan feshedilebileceği de belirtilmemiştir. Söz konusu protokolde, kapsamda yer alan çalışanların şirket tarafından değerlendirileceği, çalışmalarında yarar görülmesi ve hizmetlerinin sürdürülmesinin uygun bulunması durumunda istihdamlarının devam edeceği açıkça belirtilmiştir. Bu düzenlemenin, işverene sınırsız bir yetki verdiği düşünülemez. İşverenin yönetim yetkisini, keyfi olarak her zaman kullanamayacağı, objektif, eşit ve makul ölçüler dahilinde kullanabileceği kabul edilmelidir. Somut davada, davalı tarafça, davacının çalışmaya devam etmesinde neden yarar görülmediği ve davacının hizmetinin sürdürülmesinin neden uygun bulunmadığı açıklanmamış; bu hususta herhangi bir delil de ibraz edilememiştir. Protokol hükümlerinin, işyerinde çalışan tüm işçiler bakımından, objektif, eşit ve tutarlı bir şekilde uygulandığı ispat edilemediği gibi, işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebeplerle feshin kaçınılmaz hale geldiği de açıkça ortaya konulamamıştır. Davacının kanun değişikliği nedeniyle emeklilik hakkı kazanmış olması da iş akdinin feshedilmesi için geçerli bir neden değildir. Bu nedenlerle, feshin geçerli nedene dayandığının davalı işverence ispat edilemediği, mahkemece davanın kabulüne karar verilmesinde bir isabetsizlik bulunmadığı anlaşılmıştır. Davalının bu kapsamdaki istinaf başvurusu yerinde değildir. (Aynı yönde Adana BAM 11.HD.'nin 2025/352 Esas, 2025/697 Karar sayılı ilamı)

Taraflar arasında davacıya hükmedilecek işe başlatmama tazminat miktarı konusunda da ihtilaf bulunmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesi uyarınca, mahkemece feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işçinin başvurusu üzerine işveren tarafından bir ay içinde işe başlatılmaz ise, işçiye ödenmek üzere en az 4, en çok 8 aylık ücreti tutarında tazminatın belirlenmesi gerekir. Yargıtay'ın yerleşik uygulaması gereği, iş güvencesi niteliğindeki bu tazminat işçinin kıdemi, fesih sebebi gibi olgular dikkate alınarak belirlenmelidir. İşçinin kıdeminin 6 ay ile 5 yıl arası olması halinde 4 ay, 5 yıl ile 15 yıl arasında olması halinde 5 ay, 15 yıl ve daha fazla olması halinde ise 6 aylık ücreti tutarında işe başlatmama tazminatın belirlenmesini öngörmekte, fesih sebebine göre bu miktarlarda azami sınır 8 aya kadar da çıkmaktadır. Bu belirlemeler doğrultusunda; davacının davalı nezdindeki toplam kıdem süresinin 24 yıl 19 gün olmasına göre ve yerleşik Yargıtay uygulaması doğrultusunda 6 aylık işe başlatmama tazminatına hükmedilmesi gerekirken mahkemesince herhangi bir gerekçe oluşturulmaksızın 7 aylık işe başlatmama tazminatına hak kazandığına ilişkin oluşturulan tespit hükmünün ise hatalı olduğu anlaşılmıştır. Davalı şirketin istinaf nedenleri bu açıdan yerinde görülmüştür.

Dosya kapsamı, mevcut delil durumu ve ileri sürülen istinaf sebepleri dikkate alındığında davalı şirketin istinaf talebinin kabulüne ile bu husus yeniden yargılamayı gerektirmediğinden, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 353/1-b-2 nci maddesi gereğince İlk Derece Mahkeme kararının kaldırılarak yeniden esas hakkında karar vermek gerekmiştir.HÜKÜM: Gerekçesi yukarıda açıklandığı üzere;

I- Davalının istinaf başvurusunun KABULÜ İLE, HMK 353/1-b.2 ve 355. Maddeleri gereğince İlk Derece Mahkemesi hükmünün aşağıdaki şekilde düzeltilmek üzere ORTADAN KALDIRILMASINA,

II-Davanın KABULÜ ile;

1-Davacının iş sözleşmesinin feshinin geçersizliğine ve davacının TÜRKİYE ŞİŞE VE CAM FABRİKALARI A.Ş'deki İŞİNE İADESİNE,

2-Davacının kararın kesinleşmesinden itibaren 10 iş günü içinde işe başlamak için davalı işverene başvurması halinde işverence işe başlatılmaması durumunda işçinin kıdemi ve fesih sebebi göz önünde bulundurularak taktiren 6 aylık ücret tutarındaki brüt 689.202,00TL tazminatının davalıdan alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin TESPİTİNE,

3-Davacının süresi içerisinde işverene başvurması halinde mahkeme kararının kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre içinde en çok 4 aya kadar doğmuş bulunan brüt 672,571,48 TL ücret ve diğer haklarının davalıdan alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin TESPİTİNE,

4-Alınması gereken 732,00 TL istinaf karar harcından, peşin olarak alınan 615,40TL'nin mahsubu ile bakiye 116,60 TL'nin davalıdan alınarak hazineye irad kaydına,

5- Davacı tarafından yatırılan 1.230,80 TL başvuru ve peşin harcın yargılama gideri olarak davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine,

6- Davacı tarafından yapılan toplam 6.850,00 TL yargılama giderinin davalıdan tahsili ile davacıya ödenmesine,

7- Başvuru tarihi itibariyle Hazine tarafından karşılanan 3.140,00 TL arabuluculuk ücretinin davalıdan alınarak hazineye irad kaydına,

8- Davacı lehine hesap ve takdir edilen karar tarihinde yürürlükte bulunan AAÜT'ye göre hesaplanan 45.000,00 TL vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

III-Davalı tarafça yatırılan istinaf karar harcının, kararının kesinleşmesini müteakip, talebi halinde ilgilisine iadesine,

-Davalı tarafından yatırılan 2.002,00 TL istinaf yoluna başvuru harcının yargılama gideri olarak davacıdan alınarak davalıya ödenmesine,

-İstinaf incelemesi sırasında duruşma açılmadığından vekalet ücreti takdirine yer olmadığına,

-HMK'nun 333. maddesi gereğince kullanılmayan gider avansı bulunması durumunda yatırana iadesine,

-Kararın taraflara tebliğ işlemlerinin ilk derece mahkemesi tarafından yapılmasına,

Dosya üzerinden yapılan inceleme sonucunda, ilk derece mahkemesi tarafından verilen, karar tarihinde yürürlükte olan 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 8/a maddesi uyarınca kesin olmak üzere 03.06.2026 tarihinde oy birliği ile karar verildi.