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

İSTANBUL
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
47.HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/570
Karar No. 2026/615
Tarihi: 09/04/2026

●İŞLETMESEL NEDENLERLE FESHİN YARGISAL DENETİMİ
●İŞLETMESEL KARARIN OLMASININ GEREKTİĞİ
●İŞLETMESEL KARARA BAĞLI İSTİHDAM FAZLALIĞININ OLUP OLMADIĞI BELİRLENMELİ
●TUTARLILIK DENETİMİ
●ÖLÇÜLÜLÜK DENETİMİ
●İŞLETME İÇİ SEBEPLER
●İŞLETME İÇİ SEBEPLERDEN KAYNAKLANAN FESİHLERDE; İŞVERENİN, HANGİ TEDBİRLERİ ALDIĞINI VE BU TEDBİRLERİN İŞ SÖZLEŞMESİ FESHEDİLEN İŞÇİNİN İŞİNE NASIL ETKİ ETTİĞİNİ ORTAYA KOYMAK ZORUNDA OLDUĞU

ÖZETİ: 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 keyfî davranıp davranmadığı (keyfilik denetimi) ve işletmesel karar sonucu feshin kaçınılmaz olup olmadığı (ölçülülük denetimi) açıklığa kavuşturulmalıdır.

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.

İş ilişkisinde işletmesel kararla iş sözleşmesini fesheden işveren, 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesi uyarınca, yönetim yetkisi kapsamındaki bu hakkını kullanırken, keyfî davranmamalı, işletmesel kararı alırken dürüst olmalıdır. Keyfilik denetiminde işverenin keyfî davrandığını işçi iddia ettiğinden, genel ispat kuralı gereği, işçi bu durumu kanıtlamalıdır.

(…)

Yukarıda yer verilen savunmalar itibariyle, davacının iş akdinin fesih gerekçesi, davacının istihdam edilmesini gerektiren Eros markasına ilişkin e-ticaret faaliyetleri neticesinde arzu edilen gelirin elde edilmemesi, davacının işçilik masraflarının elde edilen gelirin 3 katı tutarına ulaşması nedeniyle istihdamın ekonomik olarak sürdürülemez olması, davacının yaptığı işin Dagi markasının e-ticaret süreçlerini yöneten profesyonel ekibe devredilmesinin işverenin organizasyonel yapısı açısından verimli ve kârlı olması şeklinde özetlenebilir. Bahsi geçen bu sebepler, işletme içi sebepler arasında yer almaktadır.

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.

Mahalli mahkemesinden verilen karara karşı istinaf yasa yoluna başvurulmuş ve dosya istinaf incelemesi yapılmak üzere dairemize gönderilmiş olmakla;

GEREĞİ DÜŞÜNÜLDÜ:

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; Davacının, 08.11.2021 tarihinden beri davalı şirkette e-ticaret uzmanı olarak çalışmakta iken, iş akdinin feshedildiği 21.12.2022 tarihinde kendisine sözlü olarak bildirildiğini, davacının e-posta erişimi dahi 21.12.2022 tarihi itibariyle kapatıldığını ancak kendisine yazılı fesih bildiriminin yapılmadığını, daha sonra davacının ev adresine tebliğ edilen; Beyoğlu 55. Noterliği'nin, 22.12.2022 tarih, 28920 yevmiye numaralı ihtarnamesiyle iş akdinin "işletmesel gerekler" nedeniyle sonlandırıldığının bildirildiğini, bugüne kadar kendisine herhangi bir tazminat ödemesi yapılmadığını, davalı işverenin, 4857 sayılı yasanın 19. Maddesinde açık aykırılık teşkil edecek şekilde davacıya yazılı bildirim yapmadan iş akdini feshettiğini, sözlü olarak yapılan fesihten sonra hazırlanan fesih bildiriminin, yasal şartları sağlamayacağının açık olmakla birlikte, fesih bildiriminde işverenin, geçerli fesih nedenini, işyeri işletme gereklerine dayandırdığından, fesih için işletme gereğinin ortaya çıkıp çıkmadığını, ifayı kabul engellerinin sürekli bir nitelik taşıyıp taşımadığını, tasarruf tedbirleri kapsamında, işçi tenkisatından önce hangi tasarruf tedbirlerini aldığını ve hayata geçirdiğini, davacının çalışma olanağının ortadan kalıp kalkmadığını, fesih öncesi, fesih dışı tedbirlere müracaat edip etmediği, feshe en son çare olarak bakıp bakmadığını kanıtlaması gerektiğini, ancak davalının, feshi kaçınılmaz kılan bir işletme gereği bulunmadığı gibi, davalı işyerinde, davacı işçinin çalıştırılabileceği bir çok pozisyon olduğunu, fesih öncesi ve sonrası davalı işyeri işçi alımına devam ettiğini, arabuluculuk aşamasında anlaşmaya varılamadığından huzurdaki davanın açılma zorunluluğunun doğduğunu, yukarıda arz ve izah edilen sebeplerle, fesih işleminin geçersiz sayılarak davacının işe iadesine, davacının işe iade kararına ve yasal sürede başvurusuna rağmen işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının 8 brüt maaş tutarı olarak belirlenmesine, davacının, işe iadesi için işverene müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve işe iade kararının kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre içinde doğacak 4 aylık giydirilmiş ücreti tutarının davalıdan tahsiline, yargılama

giderleri, arabuluculuk ücreti ile vekalet ücretinin davalıya yükletilmesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; Davacının, dava dilekçesinde ileri sürdüğü ve davalı tarafından sözlü olarak işten çıkarıldığı yönündeki iddialar tamamen gerçek dışı ve ispata muhtaç soyut iddialar olduğunu, davalı şirket tarafından yapılan tüm iş akdi fesih bildirimleri yazılı olarak yapılmakta olup davacının iş akdi de yazılı olarak bildirilmek sureti ile fesih edildiğini, davalı şirketin, işletmesel nedenler gereği davacının iş akdinin 21.12.2022 tarihinde geçerli nedenle fesih edildiğine ilişkin yazılı fesih bildirimini davacıya 21.12.2022 tarihinde tebliğ ettiğini, davalı şirket tarafından hazırlanan fesih bildirimi İş Kanunu'nun 19'uncu maddesinde öngörüldüğü şekilde yazılı olarak kaleme alınmakla birlikte geçerli fesih için gerekli olan bütün şartlara haiz olduğunu, ancak davacının, yazılı olarak kendisine bildirilen iş akdi fesih bildirimini 21.12.2022 tarihinde tebliğ almış olmasına rağmen fesih bildirimine imza atmaktan imtina ettiğini, bunun üzerine, Beyoğlu 56. Noterliğinin 28920 Yev. No'lu ve 22.12.2022 tarihli ihtarnameyi işbu kez de noter aracılığı ile davacıya tebliğ ettiğini, davacının, iş akdi feshinin sözlü olarak bildirildiği ve İş Kanunu'nun 19'uncu maddesinde yer alan koşulları sağlamadığı yönündeki iddiaları tamamen gerçek dışı beyanlar olduğunu, davacının, davalı şirketin Eros E-ticaret biriminin sorumluluğundaki www.eros.com.tr isimli internet sitesindeki ciroların ve satışların arttırılması maksadı ile Eros E-ticaret Uzmanı olarak işe alındığını, bu konuda görevlendirildiğini, davacının sorumlu bulunduğu eros markasının online kanallardaki satış gelirinin ulaştığı ciro ile davalı şirkete olan maliyeti arasında çok büyük farkların oluşması, cironun beklenilenin çok altında kalması, hali hazırda internet satışları bu denli düşük olan bir marka için ayrıca bir personel istihdam etmenin şirketin faaliyetleri açısından yerinde olmayacağı, söz konusu işi davalı şirketin Dagi markası için e-ticaret alanında faaliyet gösteren diğer personellerin yapmasının şirketin karlılığı açısından daha doğru olacağı kanaati ile şirket yönetiminin almış olduğu işletmesel bir karar ile davacının iş akdinin geçerli bir neden ile feshine karar verildiğini, yukarıda arz ve izah edilen nedenlerle, haksız ve hukuki mesnetten yoksun davanın reddi ile yargılama giderleri ile avukatlık ücretinin davacıya yükletilmesine karar verilmesin talep etmiştir.

Mahkemece; davanın reddine karar verilmiştir.

Mahkeme kararına karşı yasal süresinde davacı vekilince istinaf yasa yoluna başvurulmuştur.

Davacı vekili istinaf sebepleri olarak;

Yerel Mahkeme tarafından verilen kararın, davacının Eros firmasının bir işçisi olduğu temeline dayandığını, oysa davacının Eros Tekstil İnşaat San. ve Tic. A.Ş.'nin işçisi degil, Dagi Giyim Sanayi Tic. A.Ş.'nin işçisi olduğunu, Dagi Giyim Sanayi Tic. A.Ş.nin fesihten hemen sonra iş ilanı verdiğini, davalı tanıkları tarafından da davacıya başka bir iş teklif edilmediğinin beyan edildiğini, feshin son

çare olması ilkesine uyulmadığını, işçinin, yeni bir işe başlarken Eros firmasını seçmediğini, işçinin iş akdini Dagi firmasıyla kurmayı seçtiğini, davalı şirketin, davacının pozisyonunun kapatılması kararını işletmesel gereklilik kapsamında gerçekleştiğinin mahkemece kabulü halinde davacının pozisyonunun kapatılması sonrasında işlerin nasıl idame ettirileceğine ilişkin açıklamada bulunmadığını, tanık Serkan'ın beyanında "...Davacı işten ayrıldıktan sonra satışlara devam edildi ama satışlar Dagi mağazası ait olan noktalarda yine Eros markası olarak satıldı. bu satış işlemlerini bizim ekibimiz yürütmektedir..." açıklaması dikkate alındığında bahse konu işin devamlılık arz ettiğini, fonksiyonunun sona ermediğini, norm kadro çalışma verisinin dosyaya sunulmadığını, SGK tarafından dosyaya sunulan davalı şirkete ait 2.1413.02.02.1015871.034.12-52.000.035 sicil numaralı işyerinin, davacının iş akdi feshinden önceki 6 ay ve takip eden 2 ayı içeren toplamda 8 aylık dönemde toplamda 78 işe alım gerçekleştiğini, bu dönem içinde davacı ile aynı pozisyonda ve/veya davacının ifa edebileceği farklı pozisyonlarda işe alımların devamlılık arz ettiğini, davacıya ne başka bir iş teklif edildiğini, ne eğitim önerildiğini ne de başkaca bir tasarruf tedbirinin ele alındığını, Dagi gibi yüzlerce mağazası bulunan bir firmanın iş organizasyonunda bir işçiye yer bulamadığının kabulünün mümkün olmadığını belirtmiş ve davanın kabulüne karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece dosyaya toplanan deliller incelenmiştir.

Gerekçe;

HMK'nun 355. maddesi uyarınca kamu düzenine aykırılık halleri dışında taraflarca ileriye sürülmemiş sebepler inceleme konusu yapılamayacağından davacı vekilinin istinaf başvuru dilekçesinde belirtilen sebeplerle sınırlı olarak inceleme yapılmıştır.

Dairemizin 18/09/2024 tarihli, 2024/1798-1826 E.K.sayılı ilamıyla, eksik inceleme yapıldığı gerekçesiyle dava dosyasının mahkemesine iadesine karar verildiği ve yeniden yapılan yargılamada davanın reddine karar verildiği görülmüştür.

Davacının iş akdinin geçerli nedenle feshedilip feshedilmediği taraflar arasında uyuşmazlık konusudur.

Davacıya yönelik düzenlenen fesih bildiriminde, "Müvekkil şirkette 08.11.2021 tarihli hizmet akdi ile Eros e-ticaret uzmanı pozisyonunda çalışmaktasınız. Tarafınızın sorumlu bulunduğu, EROS markasının online kanallardaki satış gelirinin bugüne kadar ki ulaştığı ciro ile işverene olan maliyeti arasında çok büyük farkların bulunması, cironun beklenilenin çok altında olması ve EROS online kanallardaki maliyetlerin müvekkil şirketi zarara uğratmaya başlamış olmasından dolayı müvekkil şirketin almış olduğu yönetimsel karar gereğince, Eros e-ticaret biriminin faaliyetinin durdurulması kararı alınmıştır. Tarafınızın 2022 yılı içerisinde müvekkil şirkete olan maliyetinin çalışmış olduğunuz bölüme olan oran ile karşılaştırıldığında, iş akdinizin devam etmesi müvekkil şirket açısından kabul

edilebilir bir seviyeden çok uzaktadır. Ayrıca çalışmış olduğunuz İşyerinde de tarafınızın görev tanımı, yetenek ve deneyiminiz göz önüne alındığında, tarafınıza teklif edilecek uygun ve boş kadromuz bulunmaması nedeniyle 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca 22.12.2022 tarihi itibari ile çalışmış olduğunuz birimin kapanması sebebi ile iş akdinizin 22.12.2022 tarihi itibarı ile sona ermiş olduğunuzu tarafınıza ihtar ve ihbaren bildiririz" hususlarına yer verilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 18. maddesinde; işletmenin, işyerinin veya işin gerekleri kavramına yer verildiği hâlde, işletmesel karar kavramından söz edilmemiştir. İşveren; amaç ve içeriğini belirlemekte serbest olduğu kararları, yönetim hakkı kapsamında alabilir. Geniş anlamda; işletme, işyeri ile ilgili ve işin düzenlenmesi konusunda, işçinin iş sözleşmesinin feshi dâhil olmak üzere işverenin aldığı her türlü karar, işletmesel karardır.

İşverenin mevcut olan işçi sayısını fiilen mevcut olan iş ihtiyacına uyumlaştırmak için açıkça ifade etmediği kararlar, "gizli, örtülü" işletmesel karar olarak nitelendirilmektedir. Bu tür durumlarda, işletmesel kararın mevcudiyeti, iş sözleşmesinin feshi için gösterilen sebepten çıkarılır. Bir başka anlatımla; böyle hâllerde, 4857 sayılı Kanun'un 18. maddesi uyarınca işletmesel gereklere dayalı feshin söz konusu olabilmesi için varlığı şart olan açıkça işletmesel kararın mevcudiyetinin yerine, bir nevi işverence açıklanan işletme dışı sebep ikame edilmektedir.

İşverenin işyerinde işçi sayısını azaltma yönünde kendini zorunlu görmesine yol açan durumun, onun tarafından daha önce alınan hatalı bir karara dayanması, iş sözleşmesinin feshini 4857 sayılı Kanun'un 18. maddesi anlamında geçersiz kılmaz. İş sözleşmesinin feshine yol açan işletmesel kararın yargı denetimine tâbi olmaması, hatalı olarak alınan işletme kararları açısından da söz konusudur. Bir başka anlatımla; yargıç, işletmesel kararı denetleyemeyeceğinden onun hatalı olup olmadığını da denetlemeyecek; dolayısıyla işletme kararının hatalı olduğu gerekçesiyle feshin geçersizliğine kararı veremeyecektir.

İşletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan fesihte; 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. Siparişlerdeki azalma, pazarlama güçlükleri, satış ve sürümde azalma, hammadde yokluğu, enerji sıkıntısı, kamu işyerlerinde

Devlet bütçesinden kaldırılması, meteorolojik sebepler işletme dışı sebeplere örnek gösterilebilir. 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. Bir başka anlatımla, işveren fiilî verileri, işçilerin karşı vakıalar ile itiraz edebileceği ve mahkemelerce denetlenebilmesine imkân 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 4857 sayılı Kanun'un 18. maddesi anlamında geçerli bir sebebe dayanır. İşletme dışı sebebin mevcut olup olmadığı ve bu sebeplerin işletmenin işgücü ihtiyacına doğrudan doğruya etkileri, Mahkemelerce tamamen denetlenebilir. Mahkemece, işletme dışı sebebin işletmedeki iş miktarına etki edip etmediği, ediyorsa ölçüsünü ve bu suretle işletmedeki işçi sayısına etki edip etmediği, ediyorsa 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 (kurucu işveren 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 sebebini, 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 (yönetsel karar alma hakkını) kullanmaktadır. Rasyonalizasyon tedbirleri (örneğin, safi hasıla yaratmayan faaliyetlerin elimine edilmesi için sürekli iyileştirme süreci), üretimin durdurulması veya üretimde değişiklik yapmak, masrafların kısılması, yeni çalışma, imalat ve üretim metotlarının uygulamaya sokulması veya değiştirilmesi, yeni bir pazarlama sisteminin uygulamaya sokulması; yarım gün çalışmayı tam gün çalışmaya dönüştürme, işlerin, işyerinin tam gün çalışılan yerlerinde mi yoksa kısmi süreli çalışılan yerlerde mi yapılacağının karara bağlanması, vardiya usulü çalışma sistemine geçme, çalışma sürelerinin azaltılması, çalışma sürecinde reorganizasyona giderek, çalışma yoğunluğunun arttırılması, işyerinin verimsiz çalışması veya kazançta düşme, işyeri sahalarının veya bölümlerinin birleştirilmesi, üretimin bir kısmının yurt dışına kaydırılması, belirli faaliyetlerin başka firmalara (outsourcing) veya alt işverene aktarılması, işletmenin üretim kapasitesini düşürmek, işletme veya işyerini kapatmak ya da işletmenin bir bölümünü veya servisini kapatmak, kazanç

maksimizasyonu (kazancı azami hadde çıkartma), Lean-management'in veya grup çalışma sisteminin uygulamaya sokulması gibi organizasyona yönelik değişiklikler, işverenin işçi mevcudunu süresiz azaltma kararı, doktrin ve Alman yargı içtihatlarında işletme içi sebep olarak nitelendirilen işletmesel kararlara örnek olarak verilebilir.

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

4857 sayılı Kanun'un 20/2 hükmünde açıkça, 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, uyuşmazlığın çözümlenmesine yetmemektedir. Çünkü kanun koyucu işçiye başka bir olanak daha sunmuştur. İşçi; 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. İşçi; işverenin savunmasında belirttiği neden dışında, iş sözleşmesinin örneğin sendikal nedenle, eşitlik ilkesine aykırı olarak, keza keyfî olarak feshedildiğini iddia ettiğinde, 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 keyfî davranıp davranmadığı (keyfilik denetimi) ve işletmesel karar sonucu feshin kaçınılmaz olup olmadığı (ölçülülük denetimi) açıklığa kavuşturulmalıdır.

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.

İş ilişkisinde işletmesel kararla iş sözleşmesini fesheden işveren, 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesi uyarınca, yönetim yetkisi kapsamındaki bu hakkını kullanırken, keyfî davranmamalı, işletmesel kararı alırken dürüst olmalıdır. Keyfilik denetiminde işverenin keyfî davrandığını işçi iddia ettiğinden, genel ispat kuralı gereği, işçi bu durumu kanıtlamalıdır.

Somut uyuşmazlıkta, davalı tarafça; davacının, davalı şirketin "EROS" markasına ait e-ticaret faaliyetlerini yürütmek, özellikle "www.eros.com.tr" internet sitesinin satış performansını artırmak amacıyla "E-Ticaret Uzmanı" pozisyonunda istihdam edildiği, ancak, dosyaya sunulan mali tablolar ve bilirkişi incelemesine konu olan verilerin, davacının münhasıran sorumlu olduğu bu birimin ekonomik olarak sürdürülemez bir noktaya geldiğini somut bir şekilde ortaya koyduğu, davacının, davalı şirkete yıllık toplam maliyetinin 179.959,43 TL olduğu, buna karşılık, davacının uzmanlık alanı olan ve tüm mesaisini hasrettiği EROS e-ticaret biriminin aynı dönemdeki toplam kârının ise yalnızca 67.024,00 TL olarak gerçekleştiği, elde edilen kârın üç katı kadar gider üreten bir müstakil kadronun muhafaza edilmesinin, basiretli tüccar olma yükümlülüğü ve iktisadi rasyonalite ile bağdaşmadığı, davalı şirketin, Eros markasının çevrimiçi satış operasyonlarını tamamen durdurmak yerine, bu görevleri hali hazırda Dagi markasının e-ticaret süreçlerini yöneten profesyonel ekibe devrettiği ve bunun işverenin organizasyonel yapısını verimlilik esasına göre düzenleme yetkisinin en somut tezahürü olduğu, davalı şirketin, fesih sürecinden önce titiz bir "Norm Kadro" çalışması yürüttüğü ve davacının uzmanlık alanı olan "E-Ticaret Uzmanlığı" pozisyonunda herhangi bir açık bulunmadığının saptandığı, davacı tarafın "fesihten sonra 78 kişi işe alındı" şeklindeki iddiasının, bu norm kadro verilerini karartmaya yönelik, bağlamından koparılmış bir argüman olduğu. zira bahsi geçen işe alımların tamamına yakınının, e-ticaret uzmanlığı ile hiçbir ilgisi olmayan "mağaza satış danışmanı" ve "Eyt emeklilik nedeniyle işe giriş çıkışları" pozisyonları olduğu, mağazacılık sektöründeki yüksek personel sirkülasyonu ve Eyt düzenlemesi nedeniyle emekli olup tekrar girişi yapılan personelin, merkez ofis bünyesindeki uzmanlık kadrolarıyla eşleştirilmesinin hukuken mümkün olmadığı, e-ticaret uzmanı olan bir personelin, şirketin finans, üretim veya lojistik gibi tamamen farklı uzmanlık gerektiren departmanlarına "eğitim verilerek" nakledilmesinin, işletmenin işleyişini ve verimliliğini tehlikeye atacak bir beklenti olduğu savunulmuştur.

Yukarıda yer verilen savunmalar itibariyle, davacının iş akdinin fesih gerekçesi, davacının istihdam edilmesini gerektiren Eros markasına ilişkin e-ticaret faaliyetleri neticesinde arzu edilen gelirin elde edilmemesi, davacının işçilik masraflarının elde edilen gelirin 3 katı tutarına ulaşması nedeniyle istihdamın ekonomik olarak sürdürülemez olması, davacının yaptığı işin Dagi markasının e-ticaret süreçlerini yöneten profesyonel ekibe devredilmesinin işverenin

organizasyonel yapısı açısından verimli ve kârlı olması şeklinde özetlenebilir. Bahsi geçen bu sebepler, işletme içi sebepler arasında yer almaktadır.

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.

Bu kapsamda, davalı tarafça, davacının çalıştığı Eros markasına ait e-ticaret biriminin belirli bir dönemine ilişkin gelir ve giderlerine ilişkin tablo sunulmuş ise de, davalı şirketin bütününe ilişkin gelir ve gider tablosu ibraz edilmemiştir. Zira, SGK kayıtlarına göre, davacı, 08/11/2021-22/12/2022 tarihleri arasında davalı "Dagi Giyim Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi"ne ait işyerinde çalışmıştır.

Davalı tanıklarının anlatımlarından da, davalı şirketteki e-ticaret faaliyetlerinin sona ermediği, Eros markasına ilişkin e-ticaret faaliyetlerinin de Dagi markasının e-ticaret faaliyetlerini yürüten personel tarafından devam ettirildiği anlaşılmaktadır.

Bilirkişi heyeti tarafından iş akdinin feshinden önceki ve sonraki dönem bordroları üzerinde gerçekleştirilen incelemede; davalı şirkette incelenen dönem içinde toplamda 78 yeni işe alım yapıldığı, davalı şirkette davacının iş akdi feshi öncesinde 3514.01-E-Ticaret Meslek Elemanı pozisyonunda 3 işe alım yapıldığı, emsal pozisyonlarda toplamda 24 işe alım yapıldığı, bunlardan 3'ünün davacının iş akdi feshinden sonraki ay gerçekleştiği hususları tespit edilmiştir.

Yapılan bu açıklamalar ışığında somut uyuşmazlık ele alındığında, davacını yerine getirdiği işin yapılmasına devam edildiği, fesih öncesinde davacının meslek kodunda 3 işçi alımı yapıldığı, dolayısıyla, ispat yükü üzerinde olan işveren tarafından işçinin işyerinde çalışma imkânının ortadan kalktığının ve işletmesel kararın tutarlı şekilde uygulandığının ispatlanamadığı anlaşıldığından, davanın kabulüne karar verilmesi gerekirken reddine karar verilmesi hatalı olmuştur. Aynı yöne temas eden davacı vekilinin istinaf başvurusu yerindedir. Yeniden yargılama yapılması gerekmediğinden, ilk derece mahkemesi kararı ortadan kaldırılacak ve Dairemizce bilirkişi raporunda yer alan hesaplamalar doğrultusunda hüküm kurulacaktır.

Yukarıda açıklanan nedenlerle, davacı vekilinin istinaf başvurusunun yerinde olduğu, buna göre ilk derece mahkemesince verilen kararın kısmen usul ve yasaya aykırı olduğu ve dosyada delillerin toplanmış olmasına göre karardaki hata ve eksikliğin yerel mahkemesine gönderilmeksizin dosya üzerinden Dairemizce

değerlendirilebileceği sonucuna varıldığından, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353/1-b.2 ve 355'inci maddeleri gereğince yerel mahkeme kararının kaldırılmasına karar verilmesi şeklinde hüküm kurulması, taleplerin kabul veya red durumuna göre harç, vekalet ücreti ve yargılama giderlerinin yeniden hesaplanarak hükümde gösterilmesinin doğru olacağına dair aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

HÜKÜM: Gerekçesi yukarıda açıklandığı üzere;

A-Davacı vekilinin istinaf sebepleri kısmen yerinde olup, mahkeme kararının kısmen usul ve yasaya aykırı olduğu, ancak mevcut delil durumuna göre yeniden yargılama yapılmasına ihtiyaç olmadığı anlaşıldığından, HMK'nın 353/1-b.2 maddesi uyarınca Mahkeme kararının KALDIRILMASINA,

DAVANIN KABULÜNE,

Davalı işverence yapılan FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE ve davacının davalı işyerindeki İŞİNE İADESİNE,

Davacının kararının kesinleşmesinden itibaren 10 iş gün içerisinde işe başlamak üzere işverene başvurması sonrası işverence işe başlatılmaması halinde davacının kıdemi ve fesih sebebi göz önünde bulundurularak takdiren 4 aylık ücret tutarı olarak hesaplanan brüt 39.653,40 TL tazminatın davalıdan alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin TESPİTİNE,

Davacı işçinin işe iade için 10 günlük yasal süre içinde işverene başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşeceği tarihe kadar gerçekleşen en çok 4 aylık ücretinin ve diğer haklarının toplamı olarak hesaplanan brüt 39.653,40 TL'nin davalıdan alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin TESPİTİNE,

Yasal kesintilerin infaz aşamasında dikkate alınmasına,

1-Alınması gereken 732,00TL harçtan, peşin alınan 179,90TL harcın mahsubu ile bakiye 552,10TL eksik harcın davalı taraftan alınarak hazineye gelir kaydına,

2-Davacı tarafından yatırılan 359,80TL peşin ve başvuru harcının davalı taraftan alınarak davacı tarafa verilmesine,

3-Davacı tarafından yapılan toplam 910,00TL yargılama gideri davalı taraftan alınarak davacı tarafa verilmesine,

4-7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ve yürürlükte bulunan Arabuluculuk Asgari Ücret Tarifesi uyarınca Hazine tarafından karşılanan 1.600,00TL arabuluculuk ücretinin davalıdan alınarak hazineye irat kaydına,

5-Davacı taraf kendisini vekil ile temsil ettirdiğinden hüküm tarihinde yükümlülükte bulunan A.A.Ü.T.'nin maddesine göre hesaplanan 45.000,00TL vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

6-Davacı tarafından yatırılan istinaf karar harcının istek halinde iadesine,

7-Davacı tarafından yatırılan istinaf kanun yollarına başvurma harcı olan 2.002,00TL'nin davalı taraftan alınarak davacıya verilmesine,

8-İstinaf incelemesi sırasında duruşma açılmadığından taraflar yararına istinaf

vekalet ücreti takdirine yer olmadığına,

9-Karar tebliğ ve harç tahsil müzekkeresi işlemlerinin ilk derece mahkemesi tarafından yapılmasına,

Dosya üzerinde yapılan inceleme sonunda, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 7/3 maddesi yollaması ile 6100 sayılı HMK'nın 362/1-a maddesi uyarınca KESİN olmak üzere, 09/04/2026 tarihinde oy birliği ile karar verildi.