

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

T.C
SAMSUN
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
7.HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/598
Karar No. 2026/825
Tarihi: 13/04/2026

- FESİH BİLDİRİMİNDE FESİH SEBEBİNİN AÇIK VE KESİN BİR ŞEKİLDE İŞÇİYE BİLDİRİLMEMESİ
- FESİH SEBEBİNİN AÇIK VE KESİN BİR ŞEKİLDE DAVACI İŞÇİYE BİLDİRİLEMEMESİNİN FESHİN GEÇERSİZLİK NEDENİ OLUŞTURACAĞI
- İŞVERENİN FESHİN KAÇINILMAZ OLDUĞUNU, İŞLETMESEL KARARIN TUTARLI BİR ŞEKİLDE UYGULANDIĞINI İSPAT EDEMEMESİ
- GEÇERSİZ FESİH
- İŞÇİNİN FİİLEN ÇALIŞMADIĞI DÖRT AYLIK DÖNEMDE SERVİS İLE İŞE GÖTÜRÜLÜP GETİRİLMESİ SÖZ KONUSU OLMAYACAĞINDAN İŞVERENCE SAĞLANAN SERVİS YARDIMININ PARASAL KARŞILIĞININ BOŞTA GEÇEN SÜRE ÜCRETİNE İLAVE EDİLEMEYECEĞİ

ÖZETİ: Dosyadaki yazılara, delillerin taktirinde ve özellikle fesih sebebinin açık ve kesin bir şekilde davacı işçiye bildirilmediği dolayısıyla 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19/2'nci maddesinde öngörülen şekil şartına uyulmadığı, dava konusu yapılan fesih işleminin sırf bu nedenle geçersiz olduğu, iş akdinin haklı/ geçerli nedenle feshedildiğine dair ispat yükü üzerinde olan davalı işverence norm kadro çalışması yapıldığına, personel sayısının azaltılması haricinde

başkaca önlem alınıp alınmadığına, alındı ise ne tür önlemler alındığına dair dosyaya her hangi bir delil sunulmadığı gibi Yargıtay içtihatları değerlendirildiğinde, davacının çalışabileceği eğitimine, pozisyonuna ve kadrosuna uygun başka bir işin davalı tarafından araştırıldığı yönünde dosya içerisinde delil bulunmadığı, davacının eğitim ve kadrosuna uygun aynı seviyede iş bulunamadığı takdirde, bir alt seviyeden bir iş teklifi yapılmadığı veya davacıya eğitim verilmek suretiyle başka bir birimde görevlendirilmesinin yapıldığı yönünde dosyada bilgi belge bulunmadığı, davalı işveren tarafından feshin kaçınılmaz olduğunun, işletmesel kararın tutarlı bir şekilde uygulandığının ispat edilemediğinin kabulü ile davacının işe iadesine karar verilmesinde ve hesaplamalara esas çıplak brüt ücretin dava tarihinde ki ücret bordroları dikkate alınarak belirlenmesinde bir isabetsizlik bulunmamasına göre davalı vekilinin aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan istinaf itirazları yerinde görülmemiştir.

Taraflar arasında, işverence işçilere sağlanan servis yardımının boşa geçen süre ücretine dahil edilip edilmeyeceği noktasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

(...)

İşçinin fiilen çalışmadığı dört aylık dönemde servis ile işe götürülüp getirilmesi söz konusu olmayacağından bu halde işçinin pozitif manada bir gelir kaybı olmadığı gibi, tasarruf edemediği yahut malvarlığından eksilen bir miktarının da bulunmadığı ,işçinin fiilen işe gitmediği takdirde, herhangi bir gelir kaybı olmadığı gibi, yararlanamadığı yol yardımını ikame edecek bir harcama yapmak zorunda da olmadığı bu itibarla somut olayda, işverence sağlanan servis yardımının parasal karşılığının boşa geçen süre ücretine ilave edilmesi isabetli olmayıp, davalı Amasya Belediye Başkanlığı vekilinin yol ücretinin boşa geçen süre ücretine ilave edilmemesi yönünde ki istinaf itirazı yerinde görülmekle ,davacıya verilmesi gereken boşa geçer süre ücretinin (brüt 52.582,80 -1.278,96 =51.303,84 *4=205.215,36 TL)olduğu sonuç ve kanaatine varılmıştır.

GEREĞİ DÜŞÜNÜLDÜ:

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; Davalı işverenler nezdinde 4857 Sayılı Yasaya tabii belirsiz süreli iş sözleşmesi ile işçi olarak çalışan davacı müvekkilin iş akdinin feshine ilişkin fesih işleminin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesi talebidir. Davacı müvekkil, davalı Amasya Belediye Başkanlığının şirketi/iştiraki olan diğer davalı AKSAV İnşaat Turizm ve Temizlik Sanayi Ticaret Ltd. Şti. yanında, 4857 Sayılı Yasaya tabii işçi olarak belirsiz süreli hizmet akdiyle çalışmakta iken, davacının iş sözleşmesi 4857 Sayılı İş Kanunu, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Yargıtay'ın yerleşik içtihatlarına aykırı şekilde feshedilmiştir. Davacı müvekkil Hizmet İş Sendikası ile AKSAV İnşaat Turizm ve Temizlik Sanayi Ticaret Ltd. Şti. arasında imzalanan tüm dönem toplu iş sözleşmelerinden ve en son iş akdinin feshedildiği dönemde 01.01.2024 - 31.12.2026 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesinden üye olmak/dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanmıştır. Davalı işverenin "Hizmet Akdi Fesih Bildirimidir" başlıklı yazısında; "Şirketimiz ile yapmış olduğunuz hizmet akdiniz 15.01.2025 tarihi itibarıyla feshedilmiştir. Kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı alacaklarınız arabuluculuk görüşmeleri sonrasında tarafınıza ödenecektir. " denilmek suretiyle davacı müvekkilin iş sözleşmesi sona ermiştir. Daha sonra davalı belediye başkanlığı tarafından işyerinde çalışan işçilerden bir kısmının iş sözleşmeleri hukuken herhangi bir mahiyeti bulunmayan işçilerin belediyede çalışan diğer işçiler ile "akrabalık ilişkileri" sebep gösterilerek feshedilmiştir. (1)Tensip kararı ile birlikte delillerimizin celbine, Fesih işlemi, 4857 sayılı İş Kanununda yer alan düzenlemelere, Yargıtay'ın yerleşik içtihatlarına aykırı olduğundan davamızın KABULÜNE, (2) Davacının iş sözleşmesinin feshine ilişkin fesih işleminin geçersizliğine ve davacının işe iadesine,(3) davacının, 4857 sayılı İş Kanununda öngörülen süre içerisinde başvurusuna rağmen, işverenin süresi içinde işe başlatmaması halinde, ödenmesi gereken tazminatın, feshin usulsüzlüğü, siyasi nedenli olması ve ağırlığı karşısında, 8 aylık brüt ücreti tutarı olarak belirlenmesine,(4)Davacının, süresi içerisinde işe başlatılmak üzere işverene müracaatı halinde, hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar olan ücretin davalı işverenler tarafından davacıya ödenmesi gerektiğinin tespitine, Yargılama giderleri ve yargılama vekalet ücretinin davalılar üzerinde bırakılmasına karar verilmesini..." talep etmiştir.

Davalı Amasya Belediye Başkanlığı Ve Aksav İnşaat Turizm Ve Temizlik Sanayi Ticaret Limited Şirketine dava dilekçesi usulüne uygun tebliğ edilmiştir, ancak davalılar davaya karşı cevap dilekçesi sunmamıştır.

İLK DERECE MAHKEMESİ KARAR ÖZETİ:

"dosya arasındaki deliller , işe iade ve iş güvencesi hükümleri doğrultusunda iş bu dava bir bütün olarak değerlendirildiğinde davacının iş güvencesi kapsamında olduğu ve alt işveren Aksav Turizm tarafından iş sözleşmesinin kanunda, iş bu gerekçeli karara konu olan Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemesi kararlarında da

belirtilen feshe ilişkin şekli koşulları taşınamaması nedeniyle işverence yapılan feshin "geçersiz" olduğuna" karar verilmiştir.

Taraflar arasındaki dava sonucunda verilen hükme yönelik;

Davalı Amasya Belediye Başkanlığı vekili istinaf dilekçesinde özetle; İş sözleşmesinin kod 4 ile feshedilmesi işçinin kıdem ve ihbar tazminatı almasında herhangi bir engel teşkil etmediği gibi iş sözleşmesinin feshinde de geçerli bir nedene dayanması önünde engel teşkil etmeyecektir. Tanık beyanlarından da açıkça anlaşılacağı üzere Müvekkil iş yerinin gerekleri sebebiyle işçi çıkartma zorunda kalmıştır. Mahkeme bu hususun aleyhine karar vermesi hatalı ve eksiktir. Mahkemece yanlış değerlendirme yapılmıştır. Müvekkil gerekli tasarruf tedbirlerini almış. Müvekkil tarafından iş yerindeki sirkülasyon sağlanmış, tasarruf tedbirleri kapsamında istihdam fazlalığı ortaya çıkmıştır. Bu husus denetimlerin yapılması sırasında çeşitli raporlara da konu edilmiştir. Açıkladığımız nedenlerle Mahkemece verilen hükmü kabul etmiyoruz. Müvekkil tarafından ekonomik sorunların çözümünde ele alınan yol ve yöntemler somut olarak uygulanmıştır. Müvekkil tüm çalışmaları yapmış tüm yöntemleri uygulamıştır. Ancak rapora ve ekonomik durumuna yansıyan iş gücü fazlalığını daha da sürdürememiştir. Bu nedenle davacının iş akdine son vermiştir. Yukarıda sıralanan sebeplerle Mahkeme kararının taleplerimiz doğrultusunda kaldırılmasını ve davacının davasının reddine karar verilmesini talep ederiz. Feshin son çare olması ilkesi, işveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için işçinin daha kötü koşullarda da olsa çalıştırılabilme olanağının kalmamasını, bu nedenle son çare olarak fesih yoluna başvurulmasını ifade eder. Zira; kanunun 18.maddesinin gerekçesinde de "işverenden beklenen feshe en son çare olarak bakmasıdır. Bu nedenle geçerli bir sebep kavramına uygun yorum yaparken sürekli olarak fesihten kaçınma olanağının olup olmadığı araştırılmalıdır." ibaresi mevcuttur. Müvekkil tarafından davacının iş sözleşmesi yaşanan somut olayda göz önüne alındığında hayatın olağan akışı içerisinde; iş sözleşmesinin feshi son çare olarak karşımıza çıkmaktadır. Mahkeme tarafından hesaplanan ve müvekkilce ödenmesine karar verilen " işe başlatmama tazminatı" ve "boşta geçen süre ücreti " miktarına itiraz ediyoruz. İşe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücretinin hesaplanmasına esas alınan Bilirkişi raporundaki hatalı hesaplamaları kabul etmiyoruz. Mahkeme tarafından bordro evraklarından da anlaşılacağı üzere giydirilmiş ücret bedeli çıplak ücret bedeli olarak değerlendirilmiştir. Mahkeme tarafından bordro evraklarından da anlaşılacağı üzere giydirilmiş brüt ücret miktarı çıplak ücret olarak ele alınmış ve ardından tekrar giydirme ücret alacağı kalemlerinin eklenmesiyle hesaplama yapılmıştır. Yani çıplak ücrete iki defa giydirme ücret alacağı kalemleri eklenmiştir. Mahkemece yapılan hesaplamada çıplak ücret 32.409,09 TL olarak alınması gerekirken hatalı olarak 42.135,00 TL olarak alınmıştır. Mahkemece yapılan hesaplamada giydirilmiş ücret 45.732,45 TL olarak alınması gerekirken hatalı olarak 55.046,72 TL olarak alınmıştır. Giydirilmiş ücret hesabında yol ücretinin hesaplamaya dahil edilmesi de

hatalıdır. Açıkladığımız üzere çıplak ücret ve giydirilmiş ücret hatalı olarak belirlendiğinden işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücreti hesaplamaları da hatalı olarak yapılmıştır. Bu sebeple yapılan hesaplamalara itiraz ediyoruz. İşe başlatmama tazminatının hesaplanmasını ve boşta geçen süre ücretinin giydirilmiş ücret üzerinden hesaplanmasını kabul etmiyor, itiraz ediyoruz denilerek mahkeme kararının kaldırılması gerektiği gerekçesi ile istinaf yoluna başvurmuştur.

Dava; işe iade talebine ilişkindir.

1-Dosyadaki yazılara, delillerin taktirinde ve özellikle fesih sebebinin açık ve kesin bir şekilde davacı işçiye bildirilmediği dolayısıyla 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19/2'nci maddesinde öngörülen şekil şartına uyulmadığı, dava konusu yapılan fesih işleminin sırf bu nedenle geçersiz olduğu, iş akdinin haklı/ geçerli nedenle feshedildiğine dair ispat yükü üzerinde olan davalı işverence norm kadro çalışması yapıldığına, personel sayısının azaltılması haricinde başkaca önlem alınıp alınmadığına, alındı ise ne tür önlemler alındığına dair dosyaya her hangi bir delil sunulmadığı gibi Yargıtay içtihatları değerlendirildiğinde, davacının çalışabileceği eğitime, pozisyonuna ve kadrosuna uygun başka bir işin davalı tarafından araştırıldığı yönünde dosya içerisinde delil bulunmadığı, davacının eğitim ve kadrosuna uygun aynı seviyede iş bulunamadığı takdirde, bir alt seviyeden bir iş teklifi yapılmadığı veya davacıya eğitim verilmek suretiyle başka bir birimde görevlendirilmesinin yapıldığı yönünde dosyada bilgi belge bulunmadığı, davalı işveren tarafından feshin kaçınılmaz olduğunun, işletmesel kararın tutarlı bir şekilde uygulandığının ispat edilemediğinin kabulü ile davacının işe iadesine karar verilmesinde ve hesaplamalara esas çıplak brüt ücretin dava tarihinde ki ücret bordroları dikkate alınarak belirlenmesinde bir isabetsizlik bulunmamasına göre davalı vekilinin aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan istinaf itirazları yerinde görülmemiştir.

Taraflar arasında, işverence işçilere sağlanan servis yardımının boşta geçen süre ücretine dahil edilip edilmeyeceği noktasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

İşçinin işe iade sonrasında başvurusuna rağmen işe başlatılmaması halinde, işe başlatılmayacağının sözlü ya da eylemli olarak açıklandığı tarihte veya bir aylık başlatma süresinin sonunda iş sözleşmesi işverence feshedilmiş sayılır. Bu halde, ihbar ve kıdem tazminatı ile işe başlatmama tazminatı belirtilen fesih tarihindeki ücrete göre hesaplanır. Kıdem ve ihbar tazminatının hesaplanmasında, 4857 sayılı Kanunun 32 nci maddesinde yazılı olan ücrete ek olarak, işçiye sağlanmış para veya para ile ölçülebilir menfaatler de dikkate alınır. Ücret dışında kalan parasal hakların bir yılda yapılan ödemeler toplamının 365'e bölünmesi suretiyle bir günlük ücrete eklenmesi gereken tutar belirlenir.

Boşta geçen süreye ait en çok dört aya kadar ücret ve diğer haklar için, feshi izleyen dönem ücretlerine göre hesaplama yapılmalıdır. Geçersiz sayılan fesih tarihinden sonra boşta geçen en çok dört aylık sürede işçinin çalışması devam ediyormuş gibi ücret ve diğer haklar belirlenmelidir. Boşta geçen en çok dört aya

kadar süre içinde ücret zammı ya da yeni bir toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girdiğinde, her iki dönem için ayrı ayrı hesaplamaya gidilmelidir.

Boşta geçen sürenin en çok dört aylık kısmı içinde gerçekleşen diğer haklar kavramına, ikramiye, gıda yardımı, yakacak yardımı gibi para ile ölçülebilen haklar dahil edilmelidir. Belirtilen dönemde şayet işçi işyerinde çalışmaya devam etse idi, hak kazanacağı tüm para ile ölçülebilen değerlerin dikkate alınması gerekir. Bununla birlikte işçinin ancak fiili çalışması ile ortaya çıkabilecek olan fazla çalışma ücreti, hafta tatili ile bayram ve genel tatil günlerinde çalışma karşılığı ücret ile satışa bağlı prim gibi ödemelerinin, en çok dört ay kadar boşta geçen süre içinde ödenmesi gereken diğer haklar kavramında değerlendirilmesi mümkün olmaz.

Elde ki davada mahkemece yol yardımının boşta geçen süre ücretine ilave edilerek yapılan hesaplamaya itibar edilerek sonuca gidilmiş ise de , işçinin fiilen çalışmadığı dört aylık dönemde servis ile işe götürülüp getirilmesi söz konusu olmayacağından bu halde işçinin pozitif manada bir gelir kaybı olmadığı gibi, tasarruf edemediği yahut malvarlığından eksilen bir miktarının da bulunmadığı ,işçinin fiilen işe gitmediği takdirde, herhangi bir gelir kaybı olmadığı gibi, yararlanamadığı yol yardımını ikame edecek bir harcama yapmak zorunda da olmadığı bu itibarla somut olayda, işverence sağlanan servis yardımının parasal karşılığının boşta geçen süre ücretine ilave edilmesi isabetli olmayıp, davalı Amasya Belediye Başkanlığı vekilinin yol ücretinin boşta geçen süre ücretine ilave edilmemesi yönünde ki istinaf itirazı yerinde görülmele ,davacıya verilmesi gereken boşta geçer süre ücretinin (brüt 52.582,80 -1.278,96 =51.303,84 *4=205.215,36 TL)olduğu sonuç ve kanaatine varılmıştır.

Yukarıdaki açıklamalar doğrultusunda; davalı vekilinin istinaf başvurusunun boşta geçen süre ücreti yönünden kısmen kabul edilmesi ve 6100 sayılı H.M.K'nun 353/1-b-2 maddesi gereğince kararın kaldırılarak yeniden esas hakkında miktar itibarıyla KESİN olmak üzere karar vermek gerekmiş aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

HÜKÜM : Gerekçesi yukarıda açıklandığı üzere;

A- Davalı Amasya Belediye Başkanlığı vekilinin istinaf başvurusunun kabulü ile yukarıda belirtilen ilk derece mahkemesi kararının 6100 sayılı HMK'nın 353/1-b.2 hükmü gereğince KALDIRILMASINA

1-Davanın KABULÜ ile;

-Feshin geçersizliğine, davacının davalı alt iş veren AKSAV İnşaat Turizm ve Temizlik Sanayi Ticaret Ltd. Şti. nezdindeki İŞE İADESİNE,

-Davacının yasal süresi içinde alt iş verene başvurusuna rağmen davalı alt işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken ve davacının (kıdemi, fesih nedeni dikkate alınarak takdire) 4 aylık ücreti tutarı olan brüt 168.540,00-TL işe başlatmama tazminatının davalılar tarafından müştereken ve müteselsilen davacıya ödenmesi gerektiğinin TESPİTİNE,

-Davacı işçinin işe iadesi için süresi içerisinde alt işverene müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için 4 aya kadar ücret ve diğer haklarının (boşta geçen süre ücreti) tutarı olan brüt 210.331,21-TL'nin brüt 205.215,36 TL'sinin davalılardan müştereken ve müteselsilen, bakiyesinin davalı AKSAV İnşaat Turizm ve Temizlik Sanayi Ticaret Ltd. Şti.'den tahsilinin gerektiğinin TESPİTİNE, davacı işe başlatıldığı takdirde ödenen kıdem ve ihbar tazminatının bu ücret ve diğer haklardan mahsubuna,

2-Karar tarihi itibarıyla alınması gerekli 732,00 TL karar ve ilam harcı peşin alındığından, başkaca harç alınmasına yer olmadığına,

3-Davacı tarafça yapılan; 615,40 TL başvurma harcı, 615,40 TL peşin harç, 3.700,00 TL bilirkişi ücreti ile 904,50 TL posta ve davetiye gideri dahil toplam 5.835,30 TL yargılama giderinin davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak, davacıya verilmesine,

4-Davacı kendisini vekil ile temsil ettirdiğinden, karar tarihinde yürürlükte bulunan A.A.Ü.T.'nin 22/1 maddesi gereğince hesaplanan 30.000,00 TL vekalet ücretinin davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak, davacıya verilmesine,

5-Davalı Aksav İnşaat Turizm ... Ltd. Şti. tarafından yapılan yargılama gideri bulunmadığından, bu hususta karar verilmesine yer olmadığına,

6-Davalı Amasya Belediye Başkanlığınca yapılan yargılama giderlerinin, Amasya Belediye Başkanlığı üzerinde bırakılmasına,

7-Arabuluculuk son tutanağının düzenlendiği tarih(2025) itibarıyla yürürlükte bulunan Arabuluculuk Asgari Ücret Tarifesi gereğince 3.300,00 TL arabulucu ücretinin davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak, Hazineye gelir olarak kaydedilmesine,

8-Taraflarca yatırılan gider avansından artık kısım olması durumunda, karar kesinleştiğinde taraflara iadesine,

9-İstinaf talebi kabul edilen davalı tarafça yatırılan karar harcı 615,40 TL istinaf harcının karar kesinleştiğinde ve talep halinde yatıran davalıya iadesine,

10-Kararın ilk derece Mahkemesince taraflara TEBLİĞİNE

Dair, tarafların yokluğunda, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 353/1-b.1 hükmü gereğince dosya üzerinde yapılan inceleme sonucunda (duruşma yapılmaksızın), kararın niteliği ve niceliği itibarıyla KESİN olmak üzere, 13/04/2026 tarihinde, oy birliği ile karar verildi.