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

T.C
TEKİRDAĞ
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
5.HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/1613
Karar No. 2026/1074
Tarihi: 14/05/2026

●İŞ KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK
●İŞÇİNİN DEĞİŞİKLİĞİ KABUL ETMEMESİ
●GEÇERSİZ DEĞİŞİKLİK FESHİ

ÖZETİ 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi uyarınca, "İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir." Bu maddeye dayanılarak yapılacak değişiklik feshinde; değişiklik ve fesih bildirimlerinin yazılı yapılması ve sebeplerinin de yazılı gösterilmesi geçerlilik koşuludur (Yargıtay 9. HD. 02.06.2008 gün ve 2007/39341 Esas, 2008/13324 Karar sayılı ilamı).
Somut uyuşmazlıkta; davacı ve davalı tanıklarının beyanlarına göre, davacının davalı Lapseki Belediyesi bünyesinde itfaiyeci olarak çalıştığı, davalı işverenin davacıyı temizlik işleri müdürlüğünde görevlendirdiği, davacının görev tanımında olmadığını belirterek görevlendirmeyi kabul etmediği, davalı işyerinin

yaptığı görevlendirmenin yukarıda yazılı yasal düzenlemeler ve ilke kararı uyarınca çalışma şartlarında ve düzeninde esaslı değişiklik mahiyetinde olup, davacının yazılı olarak yeni görevi kabul etmemesi geçerli sebebe dayanmaktadır. Buna karşılık davalı işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu ispat edemediğinden Mahkemece davacının işe iadesine ilişkin verilen karar yerindedir. Davalılar vekillerinin bu yöndeki istinafının reddi gerekmiştir.

Taraflar arasındaki Tespit (İşe İade İstemli) davasının yapılan yargılaması sonunda mahkemece davanın kısmen kabulüne dair verilen karar davacı ve davalılar tarafından istinaf edilmesi üzerine dosyanın Dairemize geldiği görülmüş olup dosya üzerinden yapılan istinaf incelemesinde;

TARAFLARIN İDDİA VE SAVUNMALARININ ÖZETİ:

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; Davacının davalı Lapseki Belediyesi Başkanlığının şirketi/iştiraki olan davalı Lapseki Belediyesi Personel Ltd. Şti. yanında, 4857 sayılı Yasaya tabii işçi olarak belirsiz süreli hizmet akdiyle Fen İşleri Müdürlüğünde İtfaiye Hizmetlerinde Şoför olarak çalışmakta iken, davacının iş sözleşmesinin haksız olarak feshedildiğini, davacının işyeri ve işi, yerel seçimlerden sonra değişen belediye yönetimince hukuka aykırı şekilde değiştirildiğini, davacının belediyede itfaiye hizmetlerinde şoför olarak çalışırken, temizlik işleri müdürlüğünde park ve bahçelerde el arabası ile elle süpürge personeli/ beden işçisi olarak çalıştırılmak üzere görevlendirildiğini, davacının işveren tarafından yapılan iş ve işyeri değişikliğini, çalışma koşullarının esaslı şekilde değiştirilmesi niteliğinde olacağı gerekçesi ile iş ve işyeri değişikliğini kabul etmediğini yazılı olarak işverene bildirdiğini, buna rağmen, işveren tarafından kasıtlı bir şekilde işe gelmediğinden bahisle hakkında asılsız tutanaklar tutularak davacı müvekkilin iş sözleşmesi feshedildiğini, iş akdinin davalı işveren tarafından haksız olarak feshedildiğini belirterek akdin feshinin geçersizliğine, 4 aylık boşta geçen süre tazminatına ve 8 aylık işe başlatmama tazminatına hükmedilmesini talep ve dava etmiştir.

Davalılar vekili cevap dilekçesinde özetle; Davanın hak düşürücü süre nedeniyle öncelikle davanın usulden reddini talep ettiklerini, davacının, müvekkil şirket nezdinde 02/04/2018 tarihinden iş sözleşmesinin müvekkilce haklı nedenle feshedildiği 23/05/2024 tarihine kadar belirsiz süreli iş akdi ile çalıştığını, davacı tarafın davalı olarak hem Lapseki Belediye Başkanlığını hem de Lapseki Belediyesi Personel Ltd. Şti.'ne husumet yönelttiğini, davacının Personel Limited Şirketi bünyesinde çalışan personel olduğundan Lapseki Belediye Başkanlığı'nın taraf sıfatı bulunmadığını, davanın Lapseki Belediye Başkanlığı yönünden pasif husumet

yokluğu nedeniyle reddi gerektiğini, davacının iş akdi, işveren tarafından iş düzen ve akışını olumsuz etkileyen davranışlarda bulunması, kendisine önceden yapılan tüm uyarılara rağmen yapmakla ödevli bulunduğu görevini ısrarla yapmaması, iş yerinki huzur ve güven ortamını zedeleyerek, görev yerine gelmeyerek işi zora soktuğu ve diğer işçilerin çalışma ortamını ve iş yükünü de etkilemesi sebeplerine dayalı olarak İş Kanunu 25/II-h maddesi uyarınca "İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi" müvekkilince haklı nedenle feshedildiğini, davacı yanın İtfaiye Hizmetlerinde şoför olarak çalışırken, ihtiyaca göre Temizlik İşleri Müdürlüğü - Park ve Bahçeler biriminde görevlendirmesi yapıldığını, yapılan iş değişikliğinin mevcut yönetimin değişmesiyle ilgi ve alakası bulunmadığını, fesih sebebinin siyasi nedenlere dayandığı iddiaları asılsız olduğunu belirterek davacının huzurda ikame ettiği iş bu haksız ve mesnetsiz davasının ve tüm taleplerinin reddine, yargılama giderleri ve vekalet ücretinin karşı tarafa yükletilmesine karar verilmesini talep etmiştir.

İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ:

Mahkemece: "1-Davacının davasının KISMEN KABULÜ ile,

Davalı işveren tarafından yapılan feshin geçersizliğine ve davacının davalı nezdinde İŞE İADESİNE,

Davacının 4857 Sayılı İş Kanunun 21/1 maddesi uyarınca yasal süre içinde başvurmasına rağmen işe iade kararı verilen işverenin davacıyı işe başlatmaması halinde; davalı tarafından davacıya ödenmesi gereken tazminat miktarının fesih nedeni ve kıdemi dikkate alınarak takdiren davacının 4 aylık brüt ücreti olan 143.514,40 TL (NET) olarak BELİRLENMESİNE ,

4857 Sayılı İş Kanununun 21/3 maddesi uyarınca davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar davalı tarafından davacıya en çok 4 aya kadarki ücret tutarı olan 138.208,24 TL (NET) olan ücret ve diğer haklarının davalılardan alınarak davacıya verilmesi gerektiğinin TESPİTİNE,

2-Davacının işe başlatılması halinde varsa ödenen ihbar ve kıdem tazminatının bu alacaktan mahsubuna," karar verilmiştir.

İLERİ SÜRÜLEN İSTİNAF NEDENLERİ:

Davacı vekili istinaf dilekçesinde özetle; Davacının, davalı Lapseki Belediyesi Başkanlığının şirketi/iştiraki olan davalı Lapseki Belediyesi Personel Ltd. Şti. yanında, 4857 Sayılı Yasaya tabii işçi olarak belirsiz süreli hizmet akdiyle Fen İşleri Müdürlüğünde İtfaiye Hizmetlerinde Şoför olarak çalışmakta iken, davacının iş sözleşmesinin haksız olarak feshedildiğini, davacının 01.01.2024- 31.12.2024 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesinden ve ek protokollerinden üye olmak/dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlandığını, işe iadenin kısmen kabulü ile işe başlatmama ve boşta geçen süre ücretinin tarafca kabulünün mümkün olmadığını, davacının kıdem süresi dikkate alınmaksızın boşta geçen süre ücretine hükmedildiğini, hangi işverene işe iade edildiği belirtilmediğini, davalıların işe

iadenin mali sonuçlarından müşterek ve müteselsil sorumlu olduğu hususunun dikkate alınmadan kurulan hükmün açıkça hukuka aykırı olduğunu, davanın "kısmen kabulü" şeklinde hüküm kurulması usul ve yasaya açıkça aykırı olduğunu, davacının davalı Lapseki Belediye Başkanlığı yanında hizmet alım ihalesi ile faaliyette bulunan alt işveren nezdinde ilk işe başladığı 26.08.2014 tarihinden iş sözleşmesinin feshedildiği 23.05.2024 tarihinde kadar geçen toplam sürenin hizmet süresinin tespitinde dikkate alınması gerektiğini, bu durumda davacının toplam hizmet süresi 26/08/2014 - 23/05/2024 tarihleri arasında 9 yıl 8 ay 27 gün olarak hesaplanması gerektiğini, davacının işe başlatmama ve boşta geçen süre ücreti hesaplanırken dava tarihindeki ücretinin esas alınması gerektiğini, ilk derece mahkemesi tarafından, davacının dava tarihindeki ücreti tespit edilmediğini, davacının brüt ücreti ve giydirilmiş brüt ücreti eksik ve hatalı tespit edildiğini, davacının iş sözleşmesinin feshine ilişkin işlemin geçersizliğine, işe iadesine yönelik karar verilmesine müteakip işe iadenin sonuçlarından "boşta geçen süre ücreti (giydirilmiş brüt ücret) ve işe başlatmama tazminatı (çıplak brüt ücret)" belirlenmek suretiyle feshin geçersizliğine karar verilmesi gerektiğini, bu hususa ilişkin olarak bilirkişi raporunda yapılan hesaplamalarda davacının çıplak brüt ücreti ve giydirilmiş brüt ücreti hatalı olarak tespit edildiğini, davalılar arasında asıl işveren alt işveren ilişkisi olduğunu, davacının alt işveren olan Lapseki Belediyesi Personel Ltd. Şti.'nin işçisi olduğu gözetilmeksizin işe iade kararının hangi işverene yönelik olduğu belirtilmediğini belirterek Lapseki 1. Asliye Hukuk (İş Mahkemesi Sıfatıyla) Mahkemesi'nin 18.12.2025 tarih, 2024/292 Esas ve 2025/358 Karar sayılı kararının istinaf incelenmesi neticesinde kaldırılmasına, yargılama giderleri ve yargılama vekâlet ücretinin davalılar üzerinde bırakılmasına karar verilmesini talep etmiştir.

Davalılar vekili istinaf dilekçesinde özetle; Davacının İtfaiye biriminde "şoför" olarak görev yapmakta olduğunu, yeni görevlendirmesi de yine Park ve Bahçeler birimi bünyesinde "şoför" unvanıyla yapıldığını, görevlendirme sonucunda davacının ücretinde, sosyal haklarında veya kıdeminde herhangi bir tenzilata gidilmediğini, işçinin unvanı ve ücreti korunduğu sürece, birim değişikliği tek başına esaslı değişiklik teşkil etmeyeceğini, davacının "beden işçisi/el arabasıyla süpürge personeli" olarak görevlendirildiği iddia edilmişse de bu iddianın soyut ve mesnetsiz olduğu, davacıya yapılan yazılı bildirimlerde ve görevlendirme yazılarında iş tanımının şoförlük vasfına uygun olduğu, el arabasıyla çöp toplama gibi bir görevin asla verilmediği dosyada sabit olduğunu, davacı, müvekkili nezdinde şoför olarak görev yapmaktayken ihtiyaca binaen Park ve Bahçeler biriminde görevlendirildiğini, söz konusu görevlendirme davacıya usulüne uygun olarak tebliğ edilmesine ve yapması gereken işler hatırlatılmasına rağmen, davacı hukuki dayanaktan yoksun bir direnç göstererek yeni görev yerinde işbaşı yapmadığı ve görevini ifadan kaçındığını, davacının görevlendirme sonrası işe gelmediği ve kendisine verilen talimatları yerine getirmediği, her gün için ayrı ayrı tutulan devamsızlık tutanakları ile kayıt altına alındığını, bu durum, sadece yazılı belgelerle değil, huzurda dinlenen

tanık beyanlarıyla da doğrulandığını, hükme esas alınan ek rapor, TİS hükümlerini hatalı yorumlayarak fahiş tazminat miktarlarını ortaya çıkardığını, bilirkişi, ortalama ücret tespiti yapmak yerine yalnızca en yüksek ödemenin yapıldığı 2024 Mart ayı bordrosunu esas alarak kök ücreti oldukça yüksek belirlediğini, süreklilik arz etmeyen bayram ikramiyesi ve mevsimlik yakacak yardımı gibi kalemler hatalı şekilde giydirilmiş brüt ücrete dahil edildiğini, mahkemece hükmedilen 143.514,40 TL net tazminat ve 138.208,24 TL net ücret tutarları, gerçek kazançların çok üzerinde olduğunu, yerel mahkemenin kısmen kabul olarak vermiş olduğu kararda reddedilen miktar üzerinden vekil eden davalı lehine vekalet ücretine hükmedilmemiş olması da yasalara aykırılık teşkil ettiğini belirterek Lapseki 1. Asliye Hukuk Mahkemesi'nin 2024/292 Esas - 2025/358 Karar sayılı kararının istinaf incelemesi neticesinde kaldırılmasına, haksız ve hukuki dayanaktan yoksun açılan davanın reddine, yargılama giderleri ve vekalet ücretinin karşı tarafa yükletilmesine karar verilmesini talep etmiştir.

İSTİNAF NEDENLERİNİN İNCELENMESİ VE GEREKÇE:

6100 sayılı HMK'nın 355. maddesi gereğince kamu düzenine aykırılık halleri dışında istinaf sebepleriyle bağlı olarak yapılan inceleme sonunda;

Dairemizin 05/03/2026 tarih ve 2026/852 Esas 2026/413 Karar sayılı kararı ile; davacı tarafın istinaf dilekçesinin davalılara usulüne uygun olarak tebliği ile buna ilişkin tebligat parçasının da dosya içerisine konulması gerekçesiyle dosyanın geri çevrilmesine karar verilmiş İlk Derece Mahkemesince belirtilen eksikliklerin tamamlanarak dosyanın istinaf incelemesi için yeniden Dairemize gönderildiği anlaşılmaktadır.

Davacı tarafça açılan dava işe iade istemine ilişkindir.

İlk Derece Mahkemesince yapılan yargılama sonucunda davanın kısmen kabulüne karar verilmiş, karar davacı ve davalılar tarafından istinaf edilmiştir.

Dosyada bulunan 23/05/2024 tarihli fesih bildiriminde, "Lapseki Belediyesi Personel Şirketinde bulunan iş akdiniz 23.05.2024 tarihi itibari ile 4857 sayılı İş Kanunun Madde 25/II-h "İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi." bendine göre fesih edilmiş ve şirket ile olan ilişiğiniz kesilmiştir." denilmektedir.

Somut olayda; Davacının 26/08/2014-19/03/2015 tarihleri arasında dava dışı 1069881 işyeri sicil numaralı Meterkan Lojistik Med. Tem. İnşaat ve Sanayi Ticaret Limited Şirketi ile Rota Hizmet Organizasyon Sanayi Limited Şirketi ortaklığı (Cumhuriyet Mah. Atatürk Cad. Lapseki/ÇANAKKALE)'na ait işyerinde çalıştığı iş akdine 18 (İşin sona ermesi) kodu ile son verildiği, 20/03/2015-31/01/2016 tarihleri arasında dava dışı 1072682 işyeri sicil numaralı İHD İnşaat Temizlik Sanayi Limited Şirketi ile Rota Hizmet Organizasyon Sanayi Limited Şirketi ortaklığı (Lapseki Belediye Başkanlığı Lapseki/ÇANAKKALE)'ne ait işyerinde çalıştığı iş akdine 18 (İşin sona ermesi) kodu ile son verildiği, 01/02/2016-31/03/2016 tarihleri arasında dava dışı 1077264 işyeri sicil numaralı

MTN Endüstriyel İnşaat Sanayi ve Ticaret Limited Şirketi (Cumhuriyet Atatürk Lapseki ÇANAKKALE)'ne ait işyerinde çalıştığı iş akdine 18 (İşin sona ermesi) kodu ile son verildiği, 01/04/2016-31/12/2016 tarihleri arasında dava dışı 1078082 işyeri sicil numaralı Nilsem Temizlik Hizmetleri Limited Şirketi (Lapseki Çanakkale Merkez)'ne ait işyerinde çalıştığı iş akdine 5 (Belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesi) kodu ile son verildiği, 01/01/2017-31/03/2018 tarihleri arasında dava dışı 1081822 işyeri sicil numaralı Nilsem Temizlik Hizmetleri Limited Şirketi (Lapseki Belediyesi Fen İşleri Müdürlüğü Lapseki/ÇANAKKALE)'ne ait işyerinde çalıştığı iş akdine 39 (696 KHK ile kamu işçiliğine geçiş) kodu ile son verildiği, 02/04/2018-23/05/2024 tarihleri arasında 1088911 işyeri sicil numaralı davalı Lapseki Belediye Personel Limited Şirketi'ne ait işyerinde şoför - yük taşıma olarak çalıştığı, işten ayrılış bildirgesinde, davacının iş akdinin 23.05.2024 tarihinde 49 (4857 sayılı Kanun Madde 25-II-h İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi) kodu ile çıkışının yapıldığını anlaşılmıştır.

Davacının hizmet döküm cetveli, işe giriş ve işten ayrılış bildirgeleri incelendiğinde davacının 26/08/2014-23/05/2024 tarihleri arasında asıl işveren Lapseki Belediye Başkanlığı bünyesinde değişen alt işverenler nezdinde çalıştığı sabittir. Bu nedenle davacının hizmet süresinin 9 yıl 8 ay 27 gün olduğu anlaşılmış olup ilk derece mahkemesince davacının sadece alt işveren Lapseki Belediye Personel Limited Şirketi'nden bildirilen hizmet süresi esas alınarak kurulan hüküm hatalıdır. Davacı vekilinin bu yöndeki istinaf başvurusu yerindedir.

Davacının, davalı Belediye bünyesinde kurulan personel şirketinde çalışıyor olması, bu çerçevede davalılar arasında asıl/alt işveren ilişkisi bulunması nedeniyle 4857 sayılı Kanunun 2. maddesi hükümleri nazara alındığında davalı Belediye'nin taraf sıfatının bulunmadığına dair istinaf nedenine değer verilmemiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi uyarınca, "İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir." Bu maddeye dayanılarak yapılacak değişiklik feshinde; değişiklik ve fesih bildirimlerinin yazılı yapılması ve sebeplerinin de yazılı gösterilmesi geçerlilik koşuludur (Yargıtay 9. HD. 02.06.2008 gün ve 2007/39341 Esas, 2008/13324 Karar sayılı ilamı).

Somut uyuşmazlıkta; davacı ve davalı tanıklarının beyanlarına göre, davacının davalı Lapseki Belediyesi bünyesinde itfaiyeci olarak çalıştığı, davalı işverenin davacıyı temizlik işleri müdürlüğünde görevlendirdiği, davacının görev tanımında

olmadığını belirterek görevlendirmeyi kabul etmediği, davalı işyerinin yaptığı görevlendirmenin yukarıda yazılı yasal düzenlemeler ve ilke kararı uyarınca çalışma şartlarında ve düzeninde esaslı değişiklik mahiyetinde olup, davacının yazılı olarak yeni görevi kabul etmemesi geçerli sebebe dayanmaktadır. Buna karşılık davalı işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu ispat edemediğinden Mahkemece davacının işe iadesine ilişkin verilen karar yerindedir. Davalılar vekillerinin bu yöndeki istinafının reddi gerekmiştir.

Mahkemece, feshin geçerli nedene dayanmadığı gerekçesiyle davanın kısmen kabulü ile davalı işverence yapılan feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmiştir.

Somut olayda, işe iade davası bir tespit davası olması nedeniyle hüküm kısmında "davanın kısmen kabulüne" şeklinde karar verilemeyeceğinden mahkemece kurulan hüküm usul ve yasaya aykırı olup kaldırma nedenidir. Ne var ki; bu yanlışlığın giderilmesi yeniden yargılamayı gerektirmediğinden, Dairemizce yeniden hüküm tesis edilmiştir.

Davacı vekili işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücretinin hatalı belirlendiğini ileri sürmüştür.

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, an çok 8 aylık ücreti tutarında tazminatın belirlenmesi gerekir. Dairemizin yerleşik uygulaması gereği, iş güvencesi niteliğindeki bu tazminat işçinin kıdemi, fesih sebebi gibi olgular dikkate alınarak belirlenmelidir. Maddenin alt ve üst sınırları aşılamaz. Üst sınırın aşılmasının tek istisnası başlatma şartın bağlı olmayan ve sendikal tazminat niteliğinde olan 6356 sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesindeki sendikal nedenle yapılan fesihlerdir. Bu maddede sendikal neden halinde işe bu tazminatın işçinin en az bir yıllık ücreti tutarında belirleneceği açıklanmıştır. (08.04.2008 gün ve 2007/27773 Esas, 2008/7819 Karar sayılı ilamımız). Yıllık ücretli izinle ilgili 53. maddedeki kıdem sürelerini dikkate alarak 6 ay ile 5 yıl arasında kıdemi olan işçi için 4, 5 yıl ile 15 yıl arasında kıdemi olan işçi için 5, 15 yıldan fazla kıdemi olan işçi için 6 aylık ücreti tutarında işe başlatmama tazminatın belirlenmesini öngörmekte, fesih sebebine göre bu miktarlarda azami sınır 8 aya kadar da çıkmaktadır (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 13.09.2017 tarih ve 2016/20449 E. 2017/13257 K.).

Dosya içeriğine göre, davacının işyerindeki kıdemi 9 yıl 8 ay 27 gün olup davacının bu kıdemine göre mahkemece işe başlatmama tazminatının davacının 4 aylık ücreti tutarında alt sınırdan belirlenmesi doğru bulunmamıştır. Bu tazminatın davacının kıdemine göre 5 aylık ücreti oranında belirlenmesi dosya içeriğine uygun düşecektir. Davacı vekilinin bu yöndeki istinaf başvurusu yerindedir.

Dairemizce dosya kapsamında alınan bilirkişi ek raporundaki hesaplamalar

nazara alınarak boşta geçen süre ücreti ve diğer hakların brüt olarak belirlenmesi gerekmiştir. Şöyle ki, davacının işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücreti dava tarihindeki ücret esas alınarak hesaplanacağından 08.07.2024 dava tarihindeki ücretinin hesaplanması gerekmektedir. Davacının dava tarihindeki günlük çıplak yevmiyesi 1.205,10-TL dir. Buna göre,

Aylık ücreti : 1.205,10-TL x 30 gün = 36.153,00-TL (BRÜT ÇIPLAK)

Aylık kıdem zammı : Kıdem yılı - 9 YIL X 1,00-TL = 9,00-TL

Aylık yakacak yardımı : 1.001,33-TL

Aylık yemek yardımı : 184,75-TL X 26 gün (fiili çalışma) = 4.803,50-TL

Aylık çocuk yardımı : 300,55-TL X 2 çocuk gün = 601,10-TL

Aylık sorumluluk zammı: 1.502,00-TL

Aylık öğrenim yardımı : 1.660,88-TL X 2 çocuk = (3.337,80-TL/365)x30= 274,30-TL

Aylık 1 Mayıs ödemesi : 625,83-TL

Aylık İkramiye yardımı (M.48) : (1.205,10-TL X 44 yevmiye) /365 gün x 30 gün = 4.359,00-TL

Aylık bayram yardımı (M.45) : (2.000,00-TL /365 gün) x 30 gün = 165,00-TL

Aylık Giydirilmiş Brüt Ücreti :

(36.153,00-TL + 9,00-TL + 1.001,33-TL + 4.803,50-TL + 601,10-TL + 1.502,00-TL + 274,30-TL + 625,83-TL + 4.359,00-TL + 165,00-TL)= 49.494,10-TL'dir. Bu doğrultuda bilirkişi ek raporunun ikinci seçeneğinde yer alan brüt boşta geçen süre ücreti (giydirilmiş brüt ücret 49.494,10-TLx4ay=) 197.976,40-TL, brüt işe başlatmama tazminatı ise (çıplak brüt ücret 36.153,00-TLx5ay=) 180.765,00-TL'dir.

Feshin geçersizliği ve işe iade davasının alt ve asıl işveren ilişkisinde, her iki işverene açılması halinde davacı işçi alt işveren işçisi olup, iş sözleşmesi alt işveren tarafından feshedildiğinden feshin geçersizliği ve işe iade yükümlülüğü alt işverenindir. Asıl işverenin iş ilişkisinde sözleşmenin taraf sıfatı bulunmadığından, asıl işverenin işe iade yükümlülüğünden söz edilemez. Asıl işverenin işe iade kararı sonrası işçinin işe başlaması için başvurması ve alt işverenin işe almamasından kaynaklanan işe başlatmama tazminatı ile 4 aya kadar boşta geçen süre ücretinde yukarıda belirtilen hüküm sebebiyle alt işverenle birlikte sorumluluğu vardır.

Dosyada iki davalı bulunduğu, İlk Derece Mahkemesinin kararında davalılar arasında asıl alt işveren ilişkisi bulunduğu kabul edilmesine rağmen hüküm fıkrasında davacının hangi işveren nezdindeki işyerine iade edildiğinin belirtilmemesi hatalıdır. Bundan başka, gerekçede davalılar arasında asıl - alt işveren

ilişkisi olduğu belirtilmesine rağmen hüküm fıkrasında işe iadenin yasal sonuçlarından davalıların müştereken ve müteselsilen sorumlu olduğunun belirtilmeyerek gerekçe ile hüküm arasında çelişki oluşturulması ve infazda tereddüt oluşturulması hatalıdır. Dava dilekçesinde işe başlatmama ve boşta geçen süre ücretinin brüt olarak tespiti talep edilmesine rağmen hükümde taleple bağlılık ilkesine aykırı olarak net olarak tespit edilmesi hatalıdır. Davacı vekilinin bu yöndeki istinaf başvurusu yerindedir.

Yukarıda açıklanan nedenlerle, yargılamada eksiklik bulunmamakla beraber, kanunun olaya uygulanmasında hata edilip de yeniden yargılama yapılmasına ihtiyaç duyulmadığı takdirde veya kararın gerekçesinde hata edilmiş ise düzelterek yeniden esas hakkında karar verilebileceği anlaşılmakla HMK'nın 353/1-b-2. maddesi gereğince ilk derece mahkemesi kararı kaldırılarak yeniden esas hakkında karar verilmesi gerektiği anlaşılmıştır.

Sonuç olarak, davalıların yerinde görülmeyen istinaf başvurularının ayrı ayrı esastan reddi ile davacının istinaf başvurusunun ise yukarıda açıklanan nedenlerle kabulü ile ile ilk derece mahkemesinin kaldırılarak yeniden hüküm tesis edilmesine karar verilmesi gerekmiş ve aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

H Ü K Ü M : Gerekçesi yukarıda açıklandığı üzere;

A-)Davalıların istinaf başvurularının HMK 353/1-b-1 maddesi gereğince ayrı ayrı ESASTAN REDDİNE,

B-) Davacı tarafın istinaf başvurusunun yukarıda belirtilen nedenlerle KABULÜ ile, Lapseki 1. Asliye Hukuk Mahkemesi'nin (İş Mahkemesi Sıfatıyla) 18/12/2025 tarih 2024/292 Esas 2025/358 Karar

sayılı kararının HMK'nın 353/1-b-2. maddesi gereğince KALDIRILMASINA, yeniden esas hakkında HÜKÜM TESİSİNE,

C-)Davanın KABULÜ ile;

1-İşverence yapılan FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE ve davacının davalı Lapseki Belediyesi Personel Limited Şirketi'ne ait işyerindeki işine İADESİNE,

2-Davacının yasal sürede başvurusuna rağmen işverenin süresi içinde işe başlatmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının 4857 sayılı Kanun'un 21/2 maddesi gereği işçinin takdiren 5 aylık tazminat miktarının brüt 180.765,00-TL olarak BELİRLENMESİNE ve davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsilinin gerektiğine,

3-Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleştiği tarihe kadar gerçekleşen en çok 4 aya kadar ücret ve diğer hakları karşılığının 4857 sayılı Kanun'un 21/3 maddesi gereği brüt 197.976,40-TL olarak BELİRLENMESİNE ve davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsilinin gerektiğine, davacının işe başlatılması halinde varsa ödenen ihbar ve kıdem tazminatının bu alacaklardan MAHSUBUNA,

4-Harçlar Kanununa göre alınması gereken 732,00 TL harçtan peşin alınan

427,60 TL peşin harcın mahsubu ile kalan 304,40 TL karar ve ilam harcının davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak Hazineye irat kaydına,

5-Davacı tarafından yatırılan 427,60 TL peşin harç ve 427,60 TL başvurma harcı olmak üzere toplam 855,20 TL'nin davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya verilmesine,

6-Arabuluculuk gideri olarak ileride haksız çıkan taraftan alınmak üzere peşin olarak ödenen 2.200,00 TL'nin davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak Hazineye irat kaydına,

7-Davacı kendisini vekille temsil ettirmiş olduğundan karar tarihinde yürürlükte bulunan A.A.Ü.T. gereğince 45.000,00 TL vekalet ücretinin davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya verilmesine,

8-Davacı tarafça yapılan bilirkişi ücreti 3.000,00 TL, tebligat gideri, müzekkere gideri, posta masrafı 752,00 TL olmak üzere toplam 3.752,00 TL yargılama giderinin davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak davacı tarafa verilmesine,

9-Davalılar tarafından yapılan yargılama giderlerinin kendi üzerilerinde bırakılmasına,

10-Gider avansından artan kısmın karar kesinleştiğinde yatıran tarafa iadesine,

D-)Davalı Lapseki Belediyesi Personel Limited Şirketi'nin istinaf başvurusu yönünden;

1-İstinaf nedeniyle alınması gereken harç peşin alındığından bu hususta karar verilmesine yer olmadığına,

2-İstinaf yargılama giderlerinin davalı üzerinde bırakılmasına,

3-İstinaf incelemesi duruşmalı yapılmadığından vekalet ücreti takdirine yer olmadığına,

E-Davalı Lapseki Belediye Başkanlığı'nın istinaf başvurusu yönünden;

1-İstinaf nedeniyle alınması gereken harç peşin alındığından bu hususta karar verilmesine yer olmadığına,

2-İstinaf yargılama giderlerinin davalı üzerinde bırakılmasına,

3-İstinaf incelemesi duruşmalı yapılmadığından vekalet ücreti takdirine yer olmadığına,

F-Davacı tarafın istinaf başvurusu yönünden;

1-Davacı tarafından yatırılan istinaf karar harcının talep halinde davacıya iadesine,

2-Davacı tarafından yapılan istinaf kanun yoluna başvuru harcı 2.002,00-TL ve 540,00 TL istinaf yargılama gideri olmak üzere toplam 2.542,00 TL giderinin davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsili ile davacıya verilmesine,

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

4-6100 sayılı HMK'nın 333. maddesi gereğince taraflarca yatırılan gider

avansının kullanılmayan kısmının kararın tebliğ gideri karşılandıktan sonra artan kısmın yatıran taraflara iadesine,

5-Harç iadesi, kararın tebliği ve harç tahsil müzekkeresi yazılması işlemlerinin ilk derece mahkemesince yerine getirilmesine,

Dosya üzerinde yapılan inceleme sonucunda, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8/a maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/son maddesi gereğince KESİN olmak üzere 14/05/2026 tarihinde oy birliği ile karar verildi.