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

T.C
TRABZON
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
5.HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/1399
Karar No. 2026/1408
Tarihi: 09/06/2026

●YAZILI FESİH BİLDİRİMİNDE FESİH NEDENİ BELİRTİLMEMESİ
●CEVAP DİLEKÇESİNDE İLERİ SÜRÜLEN OLGULARIN KANITLANMAMIŞ OLMASI
●GEÇERSİZ FESİH

ÖZETİ: Davacının, davalı işyerinde belirsiz süreli hizmet akdi ile çalıştığı, kıdeminin 6 aydan fazla olduğu, işveren vekilliği sıfatının bulunmadığı, fesih tarihinde yürürlükte olan Toplu İş Sözleşmesinin 25. maddesinde işe iade davasında işçi sayısına bakılmayacağının düzenlendiği, kaldı ki davalı şirkette çalışan işçi sayısının 30'dan fazla olduğu, davanın süresinde açıldığı anlaşılmakla, davanın 4857 sayılı İş Kanun'un 18 ve 20. maddelerinde öngörülen dava şartlarını taşıdığı tespit edilmiştir.
Dosya kapsamı, mevcut delil durumu ve ileri sürülen istinaf sebepleri dikkate alındığında; davalı iş veren tarafından yapılan yazılı fesih bildiriminde fesih nedeni belirtilmediği, cevap dilekçesinde amiri ve birlikte çalıştığı personele karşı sayısız kez saygısız davranış hal ve hareketlerde bulunduğu savunulmuş ise de; bu yönde ispat bulunmadığı, sonuç olarak, işverenin yaptığı feshin haklı veya geçerli nedene dayanmadığı anlaşıldığından, işe iade davasının kabulüne karar verilmesinde isabetsizlik bulunmamaktadır.

Hüküm yasal süresi içerisinde istinaf edildi, dosya incelendi. Gereği görüşüldü.

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili; davacı müvekkilinin davalı Gümüşgöze Belediye Başkanlığı yanında, 4857 Sayılı Yasaya tabii işçi olarak belirsiz süreli hizmet akdiyle işçi olarak çalışmakta iken, iş sözleşmesinin, 4857 Sayılı İş Kanunu, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Yargıtay'ın yerleşik içtihatlarına aykırı şekilde feshedildiğini, davacının Hizmet İş Sendikası ile Gümüşgöze Belediye Başkanlığı arasında imzalanan tüm dönem toplu iş sözleşmelerinden ve en son iş akdi feshedilmeden önce 01.02.2024-31.12.2025 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesinden sendikaya üye olmak/dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlandığını, davalı işveren tarafından, davacının iş sözleşmesi, 4857 Sayılı İş Kanunu ve Yargıtay'ın yerleşik içtihatlarına aykırı şekilde "fesih sebebi açık ve kesin olarak bildirilmeksizin" usul ve esaslara aykırı şekilde 10.10.2024 tarihinde feshedildiğini, davacı müvekkili tarafından yapılan başvuru üzerine davalı İşveren tarafından 10.10.2024 tarih ve E-44949551-100-1092 sayılı yazı ile; "Gümüşgöze Belediyesi Gümüş Bel Personel Ltd. Şti'nde şirketimizdeki iş akdiniz 4865 sayılı İş Kanununun 17.maddesi gereği 11.10.2024 tarihi itibariyle sona erdirilecektir. Kurumumuzdaki çalışma dönemlerinize ait alacaklarınızın tarafımıza bildirilmesi hususunda..." denilmek suretiyle ilgili mevzuat hükümleri bir tarafa gerçeğe aykırı gerekçelerle iş akdinin feshedildiğinin bildirildiğini, davalı kuruma bağlı işyerlerinde uygulanan 01.02.2024-31.12.2025 yürürlülük süreli toplu iş sözleşmesinin "iş akdinin feshi akdinin feshi" başlıklı 25. maddesinde; "İşveren, taraf sendika üyesi işçilerin iş sözleşmelerini; işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebep (4857 sayılı kanunun 18.maddesinin gerekçesinde belirtilen gerekçe v.b.) olmaksızın fesih edemez. (Her hâlükârda işveren disiplin kurulu kararı olmaksızın işçinin iş sözleşmesini fesih edemez.) hükmünün bulunduğunu, davacı müvekkilinin iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından yazılı bir fesih bildirimi yapılmaksızın, haklı/geçerli bir neden olmaksızın feshettiğini, işbu husus işveren tarafından belirlenen sigortalı işten ayrılış bildirgesi kapsamında çıkış kodunun 04 olarak belirlenmesi ile sabit olduğunu, 31.03.2024 yerel seçimler sonrası Gümüşgöze Belediye Başkanlığının farklı bir siyasi parti adayı tarafından kazanılmasına müteakip müvekkilinin iş sözleşmesi haklı/geçersiz bir sebep olmaksızın kötü niyetle feshedildiğini, davacı müvekkilinin iş sözleşmesi tamamen kötü niyetli olarak, haklı ve geçerli bir neden olmaksızın tamamen siyasi nedenlerle feshedildiğini, yapılan fesih işleminin şekli ve fesih işleminin zamanına bakıldığında bu iddialarının doğruluğunun sabit olduğunu, müvekkilinin iş sözleşmesi davalı belediye ve şirketi tarafından siyasi ayrımcılık yapılmak suretiyle eşitlik ilkesine, anayasa, 4857 sayılı iş kanunu ve yargıtayın yerleşik içtihatlarına aykırı şekilde feshedildiğini, davalı işveren tarafından "feshin son çare olması ilkesi" ve "ölçülülük ilkesi"ne uyulmadığını,

işveren tarafından işçiye uygun işlerin önerilmesi, işletme dahilinde işyeri değiştirilmek suretiyle başkaca birimlerce çalıştırılması, başkaca birimlerde çalışması hususunda yeterli eğitim yoksa dahi işçiye eğitim verilmesinin gerektiğini, iş yerinde zarara neden olduğu durumlarda işbu zarara işçinin neden olduğunun kesin bir şekilde tespit edilmesini, zararın karşılanabilir olup olmadığının araştırılarak işçinin zararı karşılamasının teklif edilmesi gerektiğini, davalı belediye başkanlığı tarafından iş yerinde çalışan işçilerden bir kısmının iş sözleşmelerin fesih edildiğini, davalı işveren tarafından halen usul ve yasaya aykırı şekilde işçilerin iş sözleşmeleri feshedilmeye devam ettiğini, görevlendirilen arabulucu tarafından taraflara toplantı gün ve saati hakkında bildirimde bulunulduğu, tarafların bildirilen gün ve saatte bir araya gelmesi neticesinde 22.11.2024 tarihinde anlaşma sağlanmadığını belirterek fesih işlemi, 4857 sayılı İş Kanununda yer alan düzenlemelere, Yargıtay'ın yerleşik içtihatlarına aykırı olduğundan davacının iş sözleşmesinin feshine dair fesih işleminin geçersizliğine ve davacının işe iadesine, 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, davacının, süresi içerisinde işe başlatmak 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 karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili; müvekkilleri aleyhine fesih işleminin geçersizliğini iddia ederek işe iade davası açıldığını, ispat hususu davacı tarafta olmak kaydıyla iddiaların tamamını reddettiklerini, davacının; iddia ettiği fesih sebeplerinin ispatı kendisine ait olduğunu, bununla birlikte cevap dilekçelerinde yargılamanın yapıldığı yer mahkemesinin yetkisine ve zamanaşımına ve hak düşürücü sürelere ilişkin ilk itirazlarında bulunduklarını, ilgili arabulucuya ve davaya mevzuatta belirtilen sürelerde başvurulmadığını, öncelikle bu sebeplerin göz önünde bulundurulmasını talep ettiklerini, bununla birlikte işe iade davasının şartlarından olan iş yerinde en az 30 işçi çalıştırılması ve haksız bir fesih olması şartları da sağlanmadan iş bu dava açıldığını, bu sebeplerle öncelikle bu davanın usulden reddini talep ettiklerini, bununla birlikte aşağıda belirtilen hususlarla da davanın esastan reddini de talep ettiklerini, davacı tarafın tüm iddialarını reddetmekle birlikte davacı taraf müvekkili şirket tarafından çalıştırıldığı süre boyunca gerek 31 Mart 2024 seçimlerinden önce gerekse seçimlerden sonra belediye içerisinde sürekli olarak siyasi propaganda yaptığını, davacının Belediye Başkanı ve Şirket Müdürü statüsünde amiri olan Celil Erdoğan'a ve birlikte çalıştığı personele karşı sayısız kez saygısız davranış hal ve hareketlerde bulunduğunu, seçilmiş belediye başkanı ve ilgili birimlere siyasi saikleri sebebiyle kendi üzerine düşen saygı ve yükümlülüğü yerine getirmediğini, davacı tarafın siyasi sebeplerle iş aktine son verildiği iddiası gerçekten yoksun bir iddia

olduğunu, öyle ki 31 Mart yerel seçiminden sonra davacı lehine olacak şekilde ek protokol ile maaş zammı yapıldığını, hiç bir kurum veyahut kişi olan işveren siyasi saikle çıkarma niyeti taşıyacağı çalışanına ek protokol yapmayacağı gibi maaş artışı da yapmayacağını, bu husus bile davacı tarafın siyasi sebeplerle iş aktine son verildiği iddiasını çürüttüğünü, davacının işe giriş çıkışlarına riayet etmediğini, gerek işe başlangıç saatine gerekse işten çıkış saatlerine riayet etmeyen davacı bir çok defa müvekkil kurumlarının ilgililerince uyarıldığını, ancak bu hususa da siyasi tepki gütmesi sebebiyle riayet etmediğini, davacının kendisine verilen görevleri zamanında yerine getirmediğini, bu hususta ilgili personel ve amirleri tarafından kendisine yöneltilen uyarıları da hiç bir şekilde dikkate almadığını, davacının 31 Mart Seçimlerinden yaklaşık 1-2 gün sonra bir Belediye Personeline yeni seçilen Belediye Başkanı ve Şirket Müdürü olan Celil Erdoğan'a oy verdikleri için saldırmış olup diğer personellerde bu hususa tanık olduğunu, bununla birlikte belde sakinlerine ve mevcut belediye başkanına oy veren tanıdıklarına da kendi siyasi düşüncesi dışında hareket edip mevcut belediye başkanına oy verdikleri için mesai saatleri içinde ve dışında çeşitli şekillerde tepkilerde bulunduğunu, tüm bu sebeplerle birlikte davacının işyeri kurallarına uymaması, amir, personel ve çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinde gerekli özen ve hassasiyeti göstermemesi, belediye içerisinde ve dışında seçilmiş belediye başkanı aleyhine siyasi propaganda ve söylemlerde bulunması, mesai saatlerine riayet etmemesi, gibi sebeplerle davacının işine son verilmesi kaçınılmaz hal aldığını, işe iade davalarının şartlarının tamamı davacı tarafından sağlanmadığını, bununla birlikte davacının iş ilişkisine son verilmesi haklı sebepler taşıdığını, haklı fesih sebebine dayalı olan hususlarda işe iade davası açılamayacağının gerek kanunda gerekse yüksek mahkeme kararlarında sabit olduğunu, tüm bu iddialara karşı belde belediyesi personellerinden ve belde de ikamet eden yerleşiklerden bu durumlara ilişkin tanıklık edenler olduğunu, bu hususları tanık delili ile ispat edeceklerini savunarak davanın usulden veyahut esastan reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

1-Davanın kabulü ile

2-Feshin geçersizliğine ve davacının davalı Gümüşgöze Belediyesi Gümüş Belediyesi Personel Ltd. Şti. isimli işyerindeki işe iadesine,

3-Davacının işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar boşta geçen süre bakımından en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklarının her ay brüt 38.329,44-TL hesabıyla toplam brüt 153.317,76-TL olarak belirlenmesine, bu miktarın davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak tahsilinin gerektiğinin tespitine,

4-Davacının yasal sürede başvurmasına rağmen işverenin süresi içinde işe başlatmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının işçinin kıdem durumu dikkate alınarak 4857 sayılı yasanın 21/1 maddesi gereğince takdiren 5 ay karşılığı 164.550,00 TL brüt tazminatın davalıdan alınarak davacıya verilmesi gerektiğinin

tespitine,

5-Davacının işe başlatılması halinde varsa ödenen ihbar ve kıdem tazminatının, ödenecek boşta geçen günler alacağından mahsubuna karar verilmiştir.

İstinaf:

Hüküm, taraflarca istinaf edilmiştir.

Davacı vekili; müvekkilinin, davalı Gümüşgöze Belediyesi Başkanlığının şirketi/iştiraki Gümüşgöze Belediyesi Gümüş Belediyesi Personel şirketi yanında, 4857 Sayılı Yasaya tabii işçi olarak belirsiz süreli hizmet akdiyle çalışırken iş sözleşmesinin 4857 Sayılı İş Kanunu ve Yargıtay'ın yerleşik içtihatlarına aykırı şekilde fesih sebebi açık ve kesin olarak bildirilmeksizin usul ve esaslara aykırı şekilde 11.10.2024 tarihinde kod 04 (Belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebep bildirilmeden feshi) feshedildiğini, Hizmet İş Sendikası ile Gümüşgöze Belediyesi Gümüş Bel Personel Ltd. Şirketi arasında imzalanan tüm dönem toplu iş sözleşmelerinden ve en son iş akdi feshedilmeden önce 01.02.2024-31.12.2025 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesinden sendikaya üye olmak/dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlandığını, işveren tarafından haklı/geçerli sebep bildirilmeksizin yapılan fesih işleminin hukuka aykırı olduğunu, davalı tanıklarının beyanları gözetildiğinde, davalının iş yeri kurallarına uyduğunu, amirlerine karşı bir saygısızlığı olmadığını, mesai saatlerine riayet ettiğini ve siyasi saiklerle iş yerinde huzursuzluk çıkarmadığına kanaat getirildiğinin anlaşıldığını, yerel mahkeme gerekçeli kararında yer alan 4 numaralı bent haricindeki tüm hükümlerde, davalıların iki kişi olduğu açıkça belirtilmesine rağmen 4 numaralı bentte sehven "davalıdan alınarak" ibaresine yer verilmesinin çelişki yarattığını, yerel mahkeme kararında tespit edilen işe başlatmama tazminatından davalı belediye başkanlığının ve şirketin müştereken ve müteselsilen sorumlu olduğu kanunun emredici hükmü olduğunu, davalı belediye başkanlığı ile davalı şirket arasında mecburi dava arkadaşlığının bulunduğunu belirterek ;.

Davalılar vekili; ilk derece mahkemesinin işe iade davasının şartlarından olan iş yerinde en az 30 işçi çalıştırılması ve haksız bir fesih olması şartları da sağlanmadan iş bu dava açıldığı hususuna ilişkin net bir ispat yoluna gitmeden, bu durumu yeterince araştırmadan hukuka aykırı hüküm kurduğunu, bilirkişi raporuna yaptıkları itirazların yerel mahkemece değerlendirilmediğini, ispat yükü hatalı şekilde belirlendiğini, husumetli tanık beyanlarına itibar edilemeyeceğini belirterek istinaf talebinde bulunmuştur.

Gerekçe :

Dava; işe iade davasıdır.

İstinaf incelemesi H.M.K. 355/1 maddesi uyarınca kamu düzenine aykırılık halleri dışında istinaf edenin sıfatı ve istinaf dilekçesinde belirtilen sebeplerle sınırlı olarak yapılmıştır.

Davacının, davalı işyerinde belirsiz süreli hizmet akdi ile çalıştığı, kıdeminin 6 aydan fazla olduğu, işveren vekilliği sıfatının bulunmadığı, fesih tarihinde yürürlükte olan Toplu İş Sözleşmesinin 25. maddesinde işe iade davasında işçi sayısına bakılmayacağının düzenlendiği, kaldı ki davalı şirkette çalışan işçi sayısının 30'dan fazla olduğu, davanın süresinde açıldığı anlaşılmakla, davanın 4857 sayılı İş Kanun'un 18 ve 20. maddelerinde öngörülen dava şartlarını taşıdığı tespit edilmiştir.

Dosya kapsamı, mevcut delil durumu ve ileri sürülen istinaf sebepleri dikkate alındığında; davalı iş veren tarafından yapılan yazılı fesih bildiriminde fesih nedeni belirtilmediği, cevap dilekçesinde amiri ve birlikte çalıştığı personele karşı sayısız kez saygısız davranış hal ve hareketlerde bulunduğu savunulmuş ise de; bu yönde ispat bulunmadığı, sonuç olarak, işverenin yaptığı feshin haklı veya geçerli nedene dayanmadığı anlaşıldığından, işe iade davasının kabulüne karar verilmesinde isabetsizlik bulunmamaktadır.

Ancak; işe iadenin mali sonuçları belirlenirken hükmün 4. bendinde davalıların davacının parasal haklarından müteselsil sorumlu olduğunun belirtilmemesi hatalıdır.

Açıklanan nedenlerle davalıların istinaf başvurusunun ayrı ayrı reddi gerekmiş, davacının istinaf talebi ise yerinde görülmüştür. Bununla birlikte bu yanlışlığın giderilmesi için yeniden yargılama yapılmasına ihtiyaç duyulmadığından, karar ortadan kaldırılarak esasa ilişkin aşağıdaki hüküm kurulmuştur.

H Ü K Ü M : Gerekçesi yukarıda izah edildiği üzere;

1-Yerel mahkemenin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararının, HMK'nın 353/1-b-2. maddesi gereğince ORTADAN KALDIRILMASINA, ESAS HAKKINDA YENİDEN KARAR VERİLMESİNE,

Davanın KABULÜ ile;

İşverence yapılan feshin geçersizliğine ve davacının davalı Gümüşgöze Personel Limited Şirketi nezdinde İŞE İADESİNE,

Davacının; yasal süresi içerisinde işverene başvurması halinde işverence süresi içerisinde işe başlatılmaması durumunda davacıya ödenmesi gereken tazminat miktarı davacının kıdemi ve fesih nedeni dikkate alınarak davacının 5 aylık brüt ücret tutarı brüt 164.550,00 TL olarak belirlenmesine,

Davacının; işe iade için işverene süresi içerisinde başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar ücret ve diğer hakları olarak brüt 153.317,76 TL olarak belirlenmesine,

Davacının işe başlatılması halinde varsa ödenen ihbar ve kıdem tazminatının bu alacaktan mahsubuna,

Davalıların, işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süreye ilişkin tazminat yönünden davacıya karşı müştereken ve müteselsilen sorumlu olduğunun TESPİTİNE,

Harçlar Kanunu gereğince alınması gereken maktu 732,00 TL harçtan

başlangıçta alınan 427,60 TL peşin harcın mahsubu ile bakiye 304,40 TL harcın davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak Hazine'ye irat kaydına,

Davacı tarafından dava açılırken peşin olarak yatırılan 427,60 TL peşin harç giderinin davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya verilmesine,

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 3. maddesi gereğince, arabuluculuk gideri olarak yapıldığı anlaşılan 2.080,00 TL'nin davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak hazineye gelir kaydına,

Davacı tarafından yapıldığı anlaşılan 3.732,50 yargılama giderinin davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya ödenmesine,

Davalılar tarafından yapılan yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

H.M.K.'nun 333. maddesi uyarınca taraflarca yatırılan ancak kullanılmayan gider avanslarının karar kesinleştiğinde ve talep halinde taraflara iadesine,

Yürürlükte bulunan Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi gözetilerek kabul edilen miktar üzerinden belirlenen 45.000,00 TL vekalet ücretinin davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak kendisini vekille temsil ettiren davacıya ödenmesine,

2-Davacının istinaf talebi kabul edilerek karar ortadan kaldırıldığından alınan istinaf karar ve ilam harcının davacıya iadesine,

3-Davalıların istinaf talebi reddedilmiş ise de davalılar tarafından harç peşin olarak yatırıldığından harç alınmasına yer olmadığına,

4-Kararın tebliği, kesinleştirme ile harç tahsil işlemlerinin ilk derece mahkemesi tarafından yapılmasına,

Dair, dosya üzerinde yapılan inceleme sonucunda 7036 sayılı Kanunun 8/1 maddesi uyarınca KESİN olmak üzere 09/06/2026 tarihinde oy birliği ile karar verildi.