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

VAN
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
3.HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/597
Karar No. 2026/1177
Tarihi: 13/05/2026

● ŞÜPHE FESHİ
●GÜVEN İLİŞKİSİNİN SARSILMASINA YOL AÇAN ŞÜPHENİN, İŞÇİNİN KİŞİLİĞİNDE BULUNAN BİR SEBEP OLMASININ GEREKTİĞİ
●SOMUT OLAYDA GEÇERLİ NEDENLE ŞÜPHE FESHİ ŞARTLARININ OLUŞMUŞ OLMASI
● GEÇERLİ FESİH

ÖZETİ: İş ilişkisinde işverenin işçisine karşı duyduğu şüphe, aralarındaki güven ilişkisinin zedelenmesine yol açmaktadır. İşverenden katlanması beklenemeyecek bir şüpheden dolayı işçinin iş ilişkisinin devamı için gerekli olan uygunluğu ortadan kalktığından, güven ilişkisinin sarsılmasına yol açan şüphe, işçinin kişiliğinde bulunan bir sebep olarak karşımıza çıkmaktadır. Ciddi, önemli ve somut olayların haklı kıldığı şüphe, güven potansiyeline sahip olmaksızın ifa edilemeyecek iş için işçinin uygunluğunu ortadan kaldırdığından, şüphe feshi, işçinin yeterliliğine ilişkin fesih türü olarak gündeme gelecektir. Şüphe, fesih anında mevcut belirli objektif vakıa ve emarelere dayanmalıdır. İşverenin sırf sübjektif değerlendirmesi yeterli olmayıp, yapılan incelemede işçinin şüphe edilen eylemi işlediğinin büyük bir ihtimal dahilinde olduğu sonucunun ortaya çıkması gerekir.
(…)
Tüm dosya kapsamı değerlendirilerek öncelikle davalı tarafça sözleşmenin haklı fesih iddiasıyla feshedilmiş olmasına göre işverence savunma alınması

zorunluluğunun bulunmadığı, daha sonra hukuki değerlendirme ile feshin geçerli nedene dayandığına karar verilmesi halinde salt bu nedenle feshin geçersizliğinden söz edilemeyeceği, Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 4/1-c maddesi de göz önüne alındığında somut olayda geçerli nedenle şüphe feshi şartlarının oluştuğu, zira bu durumda, davalıların davacı ile çalışmak istemeyebileceği, taraflar arasında iş ilişkisinin devamı için gerekli olan güvenin zedelendiğinin kabulünün gerektiği, bu durumda iş ilişkisinin sürdürülmesinin davalı işveren açısından makul ölçüler içinde beklenemeyeceği, iş akdinin feshinin geçerli nedene dayalı şüphe feshi olduğu; bu nedenle davalıların istinaf başvurusunun kabulü ile; İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılarak fesih geçerli nedene dayandığından, davanın reddine dair yeniden hüküm kurulması gerektiği anlaşılmıştır.

Van 2. İş Mahkemesi'nin 26/11/2025 tarih ve 2025/385 Esas-2025/439 Karar sayılı kararına karşı davalılar vekillerince istinaf kanun yoluna ayrı ayrı başvurulmuş, dosya istinaf incelemesi yapılmak üzere Dairemize gönderilmiş olup, yapılan müzakeresi sonucunda;

GEREĞİ DÜŞÜNÜLDÜ:

TALEP:

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; müvekkilinin davalılardan Van Su ve Kanalizasyon İdaresi Genel Müdürlüğü' ne bağlı Kanalizasyon Dairesi Başkanlığı!nda beden işçisi olarak çalıştığını, ancak SGK kayıtlarında Van Su ve Kanalizasyon İdaresi Genel Müdürlüğü'nün iştiraki olan Van Su Ve Kanalizasyon İdaresi Personel Anonim Şirketi işçisi olarak gösterildiğini, müvekkilinin davalı işyerinde kesintisiz olarak belirsiz süreli iş akdi kapsamında çalışmaktayken iş akdinin 29.07.2025 tarihinde haksız ve geçersiz bir şekilde feshedildiğini, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Feshin Geçerli Sebebe Dayandırılması başlıklı 18. Maddesinde; "Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır…" denildiğini, SGK kayıtlarında da anlaşılacağı üzere 30'u aşkın işçisi bulunan davalı işveren nezdinde kıdemi altı aydan fazla olan ve belirsiz süreli iş akdi kapsamında çalışan müvekkilinin anılan kanun hükmü gereğince iş güvencesi kapsamında olduğunu, her ne kadar müvekkili tüm bu şartları taşıyor ise de davalı işverenler ile Hizmet İş

ve Genel İş Vd. sendikalar arasında toplu iş sözleşmeleri imzalanmış ve bu TİS'lerde yapılan düzenlemelerle; koşulların işçiler lehine değiştirildiğini, müvekkilinin maaşından her ay düzenli olarak sendika aidatı ve/veya dayanışma aidatı kesintisi yapılmakta olup müvekkilinin tüm TİS'lerden faydalandığını, bireysel veya toplu iş sözleşmesi ile altı aylık sürenin kısaltılması ya da tamamen kaldırılması mümkün olduğunu, müvekkilinin iş güvencesi kapsamında olduğundan iş akdi ancak kanunda belirtilen sebeplerle (işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanarak) feshedilebileceğini, müvekkil davalı işverenler nezdinde çalıştığı süre boyunca ihtar bile almış olmadığını, hal böyle iken İş Kanunu'nun yukarıda aranılan şartlarının hiçbiri gerçekleşmeden müvekkilinin işten çıkarılmış olmasının haksız ve geçersiz olduğunu, müvekkilinin iş akdine haksız ve bildirimsiz son veren davalılar, iş akdinin feshinin geçerli bir sebebe dayandığını ispat etmekle yükümlü olduğunu, davalı tarafın bu ispat külfetini yerine getiremeyeceği gibi müvekkili ile ilgisi bulunmayan nedenlerle iş akdini feshetmesinin de mümkün olmadığını, iş akdinin haklı veya geçerli nedenle feshedildiğinin işverence ispatlanması gerektiğini, ispat külfeti üzerinde olan davalı işverenin bu yönde ispata elverişli hiçbir delil sunmadığını, davaya cevabında delil olarak sadece asıl işverenin fesih tarihinden sonra gönderdiği arşiv soruşturma sonucuna dayandığını, ancak sözü edilen belgede de davacıyla ilgili olarak sadece "kız kardeşi ve eniştesinde BYLOCK bulunması" dışında hiçbir bilgi ve belge bulunmadığını, davalılar tarafından iş akdinin feshine dayanak objektif değerlendirmelerin neler olduğunu, hangi bilgi ve belgelerin feshe gerekçe yapıldığına dair de bilgi-belge ibraz edilmediğini, kaldı ki ifade edilen bilginin de davacıyla ilgili olmadığı anlaştığını, Mahkemece yapılan araştırma sonuçları ve tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde, davacı işçinin şüpheyi haklı kılacak herhangi bir davranışının tespit edilememesi nedeniyle Mahkemece feshin geçersizliğine ve müvekkilinin işe iadesine, müvekkilinin boşta geçirdiği süre dikkate alınarak dört (4) aylık brüt ücretin davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsiline, hükmedilecek tazminata fesih tarihinden itibaren mevduata uygulanan en yüksek faiz oranının uygulanmasına, davacının işe başlatılmaması durumunda sekiz (8) aylık brüt ücretin davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsiline, hükmedilecek tazminata fesih tarihinden itibaren mevduata uygulanan en yüksek faiz oranının uygulanmasına karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

SAVUNMA:

Davalı Van Su ve Kanalizasyon Personel A.Ş. vekili cevap dilekçesinde özetle; iadeye ilişkin şartların oluşmadığını, davacının güvenlik soruşturması olumsuz olduğundan işe iadesi mümkün olmadığını, zira işe iade halinde fiilen uygulanamayacak, kamu hizmetinin güvenliği tehlikeye gireceğini, Yargıtay'ın yerleşik içtihatlarının da bu yönde olduğunu, davacının iş sözleşmesinin feshinin geçersizliği ile işe iadesini, işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücretlerini talep etmiş ise de müvekkili şirketin kamu hizmeti sunan bir kuruluşun iştiraki

olduğunu ve personel istihdamında 7315 sayılı Güvenlik Soruşturması ve Arşiv Araştırması Kanunu ile bu kanuna dayanılarak çıkarılan yönetmelik hükümlerinin titizlikle uygulandığını, davacının iş akdinin feshinin, Van Valiliği İl Emniyet Müdürlüğü'nden intikal eden arşiv araştırması sonuçlarının olumsuz değerlendirilmesi üzerine, şirket değerlendirme komisyonu kararı ve devamındaki yönetim işlemleri ile tesis edildiğini, davada dava zamanaşımı süresinin / hak düşürücü sürenin geçtiğini, davanın reddinin gerektiğini, davacının talep ettiği işçilik alacaklarının hangi döneme ait olduğu açık bir şekilde belirtilmediğinden (Davayı kabul anlamına gelmemek kaydıyla) zamanaşımları/hak düşürücü sürelerin geçtiğini, davacının dava dilekçesi ile "Belirsiz Alacak Davası" açtığını, ancak "Belirsiz Alacak Davası" açılabilmesi için HMK 109. maddesi gereğince davacının, davanın açıldığı tarihte alacağın miktarını yahut değerini tam ve kesin olarak belirleyebilmesinin kendisinden beklenemeyeceği veya bunun imkânsız olduğu bir hal bulunması gerektiğini, öyle ki böyle bir durumun varlığı halinde alacaklı hukuki ilişkiyi ve asgari bir miktar ya da değeri belirtmek suretiyle "Kısmi Alacak Davası" ikame edebileceğini, 4857 sayılı iş kanunun sözleşmenin feshinde usul başlıklı 19. Maddesinde belirtildiği üzere " İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorunda olduğunu, hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesinin, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle fesh edilemeyeceğini, ancak, işverenin 25 inci maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır." hükmünün yürürlükte olduğunu, müvekkili kurumun fesih bildirimini yazılı, açık ve kesin bir şekilde belirtmek suretiyle işlem tesis ettiğini, kanun ve mer'i mevzuat hükümlerine uygun olarak işlemi yerine getirdiğini, davacıya tebliğ edilen fesih yazısında, arşiv araştırmasının olumsuz sonuçlandığı ve işe alım koşullarını sağlamadığının ifade edildiğini, bu beyanın yeterli olduğunu, fesih sebebinin dayandığı mevzuat ve değerlendirme komisyonu kararının da dosyada mevcut olduğunu belirterek açıklanan nedenlerle davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Van Su ve Kanalizasyon İdaresi Genel Müdürlüğü adına usulüne uygun olarak dava dilekçesi tebliğ edilmesine rağmen süresi içerisinde cevap vermeyerek 6100 Sayılı HMK'nun 128. Maddesi gereğince davanın inkarına yöneldiği görülmüştür.

İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ:

İlk Derece Mahkemesince;

"1-Davanın Kabulü ile;

Davalı işverence yapılan FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE ve davacının davalılardan Van Su ve Kanalizasyon İdaresi Personel Anonim Şirketi'ne ait iş yerindeki İŞİNE İADESİNE,

2-Davacının kararın kesinleşmesinden itibaren 10 iş günü içerisinde işe başlamak üzere davalı işverene başvurmasına rağmen davalı işveren tarafından 1 ay

içinde işe başlatılmadığı takdirde ödenmesi gereken tazminattan her iki davalı müştereken ve müteselsilen sorumlu olmak üzere davacı tarafa ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının çalıştığı süre ve fesih sebebi de nazara alınarak takdiren 4 aylık brüt ücreti olan 202.156,80 TL tutarında belirlenmesine,

3-Davacının işe iade için işverene süresi içinde başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar doğmuş bulunan en çok 4 aylık ücret ve diğer hakları tutarı olan brüt 298.205,12 TL'nin davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin belirlenmesine,

4-Davacı işe başlatılırsa, (varsa) peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatının 4857 sayılı İş Kanununun 21/3 maddesine göre yapılacak ödemeden mahsup edilmesine," dair karar verilmiştir.

TARAFLARCA İLERİ SÜRÜLEN İSTİNAF SEBEPLERİ:

Davacı vekili istinaf dilekçesinde özetle; müvekkilinin hizmet süresinin hatalı olarak belirlendiğini, müvekkilinin 4 yılı aşkın süreyle çalıştığını bu nedenle 8 aylık işe başlatmama tazminatına hükmedilmesi gerektiğini belirterek açıklanan nedenlerle ilk derece Mahkemesi kararının kaldırılarak müvekkili lehine 8 aylık işe başlatmama tazminatına hükmedilmesini talep etmiştir.

Davalı Van Su ve Kanalizasyon Personel A.Ş. vekili istinaf dilekçesinde özetle; cevap dilekçesinde de detaylıca belirttikleri üzere, müvekkili şirket tarafından gerçekleştirilen fesih işleminin, iş yerindeki düzenin korunması ve davacının eylemlerinin iş ilişkisinin devamını imkansız kılması nedeniyle "geçerli sebeple" yapıldığını, ancak yerel Mahkeme, feshin son çare olması ilkesini hatalı yorumlayarak, müvekkili kurumun operasyonel gerekliliklerini ve işin mahiyetini dikkate almadığını müvekkili kurumun bir kamu hizmeti şirketi olduğunu, davacının pozisyonu ve gerçekleştirdiği eylemler (özellikle cevap dilekçesinde belirtilen güvenlik soruşturması ve kurum içi disiplin süreçleri kapsamında), kurumun güven ilişkisini sarstığını, Yargıtay'ın yerleşik içtihatlarına göre, işçinin davranışlarının işyerinde olumsuzluklara yol açması durumunda feshin geçerli olduğunun kabul edilmesi gerektiğini, davacı lehine hükmedilen 45.000,00 TL maktu vekalet ücreti ve diğer yargılama giderleri, haksız davanın kabulü neticesinde müvekkili şirket üzerinde bırakıldığını, davanın reddi gerekirken kabulü, bu kalemler yönünden de müvekkili şirketin zararına yol açtığını belirterek açıklanan nedenlerle ilk derece Mahkemesi kararının kaldırılarak davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Van Su ve Kanalizasyon İdaresi Genel Müdürlüğü vekili istinaf dilekçesinde özetle; davanın hak düşürücü süre içerisinde açılmadığını, husumet itirazında bulunduklarını, müvekkili ile diğer davalı arasında asıl-alt işveren ilişkisi bulunmadığını, davacının iş akdinin güvenlik soruşturması ve arşiv araştırmasının olumsuz sonuçlanması üzerine haklı ve geçerli nedenle son bulduğunu, talep edilen tutarların hatalı olarak hüküm altına alındığını, rapora itirazlarının Mahkemece dikkate alınmadığını belirterek açıklanan nedenlerle hükmün kaldırılarak davanın

reddine karar verilmesini talep etmiştir.

GEREKÇE:

Taraflar arasındaki uyuşmazlık 4857 sayılı yasanın 18 ve devamı maddeleri uyarınca açılan İşe iade davası niteliğindedir.

6100 sayılı HMK'nın 355. maddesi uyarınca; inceleme istinaf dilekçesinde belirtilen sebeplerle sınırlı olarak yapılır, ancak Bölge Adliye Mahkemesi kamu düzenine aykırılık gördüğü takdirde bunu resen gözetir hükmü bulunmaktadır.

Yine aynı yasanın 357/1 maddesinde, Bölge Adliye Mahkemesi'nce resen gözönünde tutulacaklar dışında ilk derece mahkemesinde ileri sürülmeyen iddia ve savunmaların dinlenemeyeceği, yeni delillere dayanılamayacağı belirtilmiştir. Dairemizce inceleme bu kapsamda yapılmıştır.

Somut uyuşmazlıkta davacı tarafından süresi içinde arabulucuya başvurulduğu, anlaşma sağlanamadığına ilişkin arabuluculuk son tutanağının tutulduğu, davanın yasal süre içerisinde açıldığı, taraflar arasında imzalanan iş akdinin belirsiz süreli olduğu, davacının işveren vekili veya yardımcısı olmadığı, davacının kıdeminin altı aydan fazla olduğu, fesih tarihi itibariyle davacının çalıştığı işyerinde otuzdan fazla işçi çalıştığı saptanmıştır.

Somut olayda; davacının, 01.07.2014-31.03.2018 tarihleri arasında çok sayıda işe giriş ve işten çıkış yapmak suretiyle ve farklı alt işveren şirketler bünyesinde olmak üzere ve10/01/2025-29/07/2025 tarihleri arasında davalı Van Su ve Kanalizasyon Personel A.Ş. bünyesinde olmak üzere toplamda 4 yıl 4 ay 26 gün süreyle Van Su ve Kanalizasyon İdaresi Genel Müdürlüğü'ne beden işçisi olarak hizmet verdiği, davalı Van Su ve Kanalizasyon Personel A.Ş. tarafından SGK'ya verilen işten ayrılış bildirgesinde davacının işten ayrılış kodunun kod 22 (Diğer Nedenler) olarak gösterildiği, davalı tarafça davacı hakkında yapılan güvenlik soruşturması/arşiv araştırması sonucunda arşiv araştırmasının olumsuz sonuçlanması nedeniyle diğer davalı Van Su ve Kanalizasyon Personel A.Ş. tarafından haklı sebeple iş akdinin feshedildiğinin savunulduğu, davacı yanca iş akdinin haklı ve geçerli bir sebep olmaksızın iş akdinin sonlandığını iddia ettiği ve eldeki davayı açtığı anlaşılmaktadır.

Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 4/1-c maddesinde "Affa uğramış olsa bile Devletin güvenliğine karşı suçlar, anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, millî savunmaya karşı suçlar, Devlet sırlarına karşı suçlar ve casusluk, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkûm olmamak," hükmü yer almaktadır.

4857 sayılı yasanın 2. maddesinin 6. bendi "Bir işverenden, iş yerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren

işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu iş yerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren - alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o iş yeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur." hükmünü içermektedir.

Davacının, davalı Van Su ve Kanalizasyon İdaresi Genel Müdürlüğü'nün iştiraki olan Van Su ve Kanalizasyon Personel A.Ş.'de belirsiz süreli iş akdine istinaden çalıştığı, anılan şirketin Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 2/1-c maddesinde " İl özel idareleri, belediyeler, bunların kurdukları veya üye oldukları mahallî idare birlikleri ile bağlı kuruluşları, müessese ve işletmelerine," kapsam dahilinde olduğu anlaşılmıştır.

Dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde; her ne kadar ilk derece mahkemesince, '....davalı işveren her ne kadar davacıya yazılı fesih bildiriminde bulunmuş ise de yukarıda belirtilen şartların aksine davacıya sadece hakkında yürütülen güvenlik soruşturması ve arşiv araştırmasının olumsuz sonuçlandığını, bu nedenle de iş akdinin feshedildiğini bildirmekle yetinilmiş, fesih nedeni somutlaştırılmamıştır. Kaldı ki iş sözleşmesi davacının davranışı ile ilgili nedenlerle feshedildiği halde 4857 sayılı Yasanın 19/2 maddesine aykırı olarak hakkındaki iddialara karşı savunmasını da alınmamıştır. Yukarıda açıklanan gerekçelerle dava konusu feshin haklı bir fesih olmadığı, ayrıca geçerli sebebe dayandırıldığı iddia edilen feshin usule uygun olmadığı sonucuna varılmış ve davanın kabulüne karar verilmiştir. Nitekim geçerli nedenle iş sözleşmesinin feshinde 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 19/2 maddesi gereğince fesihten önce işçinin savunmasının alınmalıdır. Somut olayda davacı işçinin savunması alınmadan yapılan fesih salt bu nedenle geçersizdir." gerekçesiyle yazılı şekilde karar verilmiş ise de; Yargıtay 22. Hukuk dairesinin 02/01/2018 tarihli 2018/15420 esas 2018/25812 karar ilamında " ....yapılan fesihlerde bu düzenlemelerin açıkça kamu düzenine ilişkin olduğu gözetilerek taraflarca hazırlanma ilkesi yerine istisnai nitelikteki kendiliğinden araştırma ilkesi uygulanacağından ve davacının iş akdinin FETÖ/PDY terör örgütü ile iltisakı ve irtibatı nedeniyle feshedildiği iddia edildiğinden bu iddianın açıkça fesih bildiriminde yer almaması sonuca etkili değildir." şeklindeki kararının bulunduğu görülmekle yapılan değerlendirmede, iş ilişkisinde işverenin işçisine karşı duyduğu şüphe, aralarındaki güven ilişkisinin zedelenmesine yol açmaktadır. İşverenden katlanması beklenemeyecek bir şüpheden dolayı işçinin iş ilişkisinin devamı için gerekli olan uygunluğu ortadan kalktığından, güven ilişkisinin sarsılmasına yol açan şüphe, işçinin kişiliğinde bulunan bir sebep olarak karşımıza çıkmaktadır. Ciddi, önemli ve somut olayların haklı kıldığı şüphe, güven potansiyeline sahip olmaksızın ifa edilemeyecek iş için işçinin uygunluğunu ortadan kaldırdığından, şüphe feshi, işçinin yeterliliğine ilişkin fesih türü olarak gündeme

gelecektir. Şüphe, fesih anında mevcut belirli objektif vakıa ve emarelere dayanmalıdır. İşverenin sırf sübjektif değerlendirmesi yeterli olmayıp, yapılan incelemede işçinin şüphe edilen eylemi işlediğinin büyük bir ihtimal dahilinde olduğu sonucunun ortaya çıkması gerekir.

Somut olayda; Van 3. Asliye Ceza Mahkemesi'nin 2010/553 E. sayılı dosyası ile davacı hakkında elektrik hırsızlığı suçundan dolayı kovuşturma yürütüldüğü, yargılama sonucunda 22/12/2010 tarihli ilamla davacının işlediği suçtan dolayı verilen cezaya ilişkin hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına karar verildiği, hükmün itiraz edilmeden 04/03/2011 tarihinde kesinleştiği, her ne kadar Ceza Mahkemesi'nce verilen HAGB kararları TBK'nun 74. maddesi anlamında Hukuk Hakimi yönünden bağlayıcı nitelikte değilse de bu durumun ceza mahkemesi dosyasının delil olma niteliğini ortadan kaldırmadığı anlaşılmıştır.

Tüm dosya kapsamı değerlendirilerek öncelikle davalı tarafça sözleşmenin haklı fesih iddiasıyla feshedilmiş olmasına göre işverence savunma alınması zorunluluğunun bulunmadığı, daha sonra hukuki değerlendirme ile feshin geçerli nedene dayandığına karar verilmesi halinde salt bu nedenle feshin geçersizliğinden söz edilemeyeceği, Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 4/1-c maddesi de göz önüne alındığında somut olayda geçerli nedenle şüphe feshi şartlarının oluştuğu, zira bu durumda, davalıların davacı ile çalışmak istemeyebileceği, taraflar arasında iş ilişkisinin devamı için gerekli olan güvenin zedelendiğinin kabulünün gerektiği, bu durumda iş ilişkisinin sürdürülmesinin davalı işveren açısından makul ölçüler içinde beklenemeyeceği, iş akdinin feshinin geçerli nedene dayalı şüphe feshi olduğu; bu nedenle davalıların istinaf başvurusunun kabulü ile; İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılarak fesih geçerli nedene dayandığından, davanın reddine dair yeniden hüküm kurulması gerektiği anlaşılmıştır.

Açıklanan nedenlerle; davalılar vekillerinin istinaf sebeplerinin yerinde olduğu anlaşılmakla; HMK'nun 353/1-b-2.cümlesi uyarınca ilk derece mahkemesi kararının kaldırılarak davanın reddine karar verilmesi gerektiği kanaatine varılmış, her ne kadar ilk derece Mahkemesi'nce davacının hizmet süresi hatalı tespit edilmişse belirlenen hizmet süresinin 5 yılın altında olduğu ve davacının iş akdi geçerli nedenle feshedildiği için işe iade davasının reddine karar verilmekle davacı vekilinin istinaf başvurusunun HMK'nun 353/1-b-1 maddesi gereğince esastan reddine karar verilmiştir.

HÜKÜM: Yukarıda Açıklanan Nedenlerle;

A-Davacı vekilinin istinaf başvurusunun HMK'nın 353/1-b.1 maddesi gereğince ESASTAN REDDİNE,

B-Davalılar Van Su ve Kanalizasyon İdaresi Genel Müdürlüğü vekili ve Van Su ve Kanalizasyon Personel A.Ş. vekilinin istinaf isteminin ayrı ayrı kabulü ile,Van 2. İş Mahkemesi'nin 26/11/2025 tarih ve 2025/385 Esas 2025/439 Karar sayılı kararının 6100 sayılı HMK'nun 353/1-b.2 maddesi uyarınca yeniden esas hakkında

hüküm kurulmak üzere ORTADAN KALDIRILMASINA,

C- 1-Feshin geçerli nedene dayandığı anlaşıldığından DAVANIN REDDİNE,

2-Harçlar Kanunu uyarınca tahsili gereken 732,00 TL maktu karar ve ilam harcından peşin alınan 615,40 TL'nin mahsubu ile bakiye alınması gereken 116,60 TL'nin davacıdan tahsili ile Hazine'ye irat kaydına,

3-Suçüstü ödeneğinden karşılanan 240,00 TL tebligat ve posta giderinin davacıdan tahsili ile Hazine'ye irat kaydına,

4-Davacı tarafça sarf edilen yargılama giderlerinin kendi üzerinde bırakılmasına,

5-Davalı taraf kendisini vekille temsil ettirdiğinden, karar tarihinde yürürlükte bulunan AAÜT uyarınca hesaplanan 45.000,00 TL maktu vekalet ücretinin davacıdan alınarak davalılara verilmesine,

6-Adalet Bakanlığı bütçesinden karşılanan Arabuluculuk Asgari Ücret Tarifesine göre hesaplanan 3.300,00 TL'nin davacıdan alınarak Hazine'ye irat kaydına,

7-Kararın kesinleşmesine müteakiben bakiye gider avansının ilgilisine iadesine,

D-İstinaf yargılama giderleri bakımından;

-İstinaf başvurusunda haklı çıkan davalılar tarafından yatırılan istinaf karar harcının yatıran tarafa iadesine,

-Davalı Van Su ve Kanalizasyon İdaresi Genel Müdürlüğü'nce sarf edilen 2.002,00 TL istinaf kanun yolu başvuru harcının davacıdan alınarak adı geçen davalıya verilmesine,

-Davalı Van Su ve Kanalizasyon Personel A.Ş. tarafından sarf edilen 2.002,00 TL istinaf kanun yolu başvuru harcı ile 600,00 TL istinaf yargılama giderinin davacıdan alınarak adı geçen davalıya verilmesine,

-Davacıdan alınan harç yeterli olduğundan yeniden harç alınmasına yer olmadığına,

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

-6100 sayılı HMK'nun 333.maddesi uyarınca artan dava ve delil gider avansının ilgililerine iadesine,

-HMK'nın 359. maddesinin 3. fıkrası gereği kararının tebliğ ve kesinleştirme işlemleri ile 7035 Sayılı Kanunun 27. Maddesi ile değişik HMK'nın 302. maddesinin 5. fıkrası gereği harç tahsil müzekkeresi yazılması işlemlerinin İLK DERECE MAHKEMESİ tarafından yapılmasına,

Dair, dosya üzerinde yapılan inceleme sonucunda, 7036 S.Y.'nın 8. maddesi uyarınca KESİN olmak üzere 13/05/2026 tarihinde oybirliği ile karar verildi.