İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18

ERZURUM
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
6.HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/1830
Karar No. 2026/1584
Tarihi: 14.07.2026

●GEÇERSİZ FESİH
●İŞE İADE TAZMİNATININ ESASLARI

ÖZETİ Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre ve özellikle, iş iade dava şartlarının arabuluculuk, hak düşürücü süre, işçi sayısı ve kıdem yönünden tam olması, davacının iş sözleşmesinin ekonomik nedenli işletmesel kararla, fesih usulüne uyularak geçerli nedenle, feshin son çare olması ilkesine, tutarlılık ve ölçülülük ilkelerine uygun olarak feshedildiğinin işverenlerce ispatlanmaması karşısında mahkemenin vakıa ve hukuki değerlendirmesinde usul ve esas yönünden yasaya aykırılık olmadığı değerlendirilmiş ve davalının aşağıdaki bent dışında istinaf başvurusunun reddine karar verilmiştir.
Mahkemece feshin geçersizliğine karar verildiği takdirde işveren, kesinleşen mahkeme kararının tebliğinden itibaren 10 iş günü içinde başvurması hâlinde işçiyi kendisine tanınan bir aylık süre içinde işe başlatmak zorundadır. İşveren işçiyi işe başlatmazsa en az 4, en fazla 8 aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur. Bu tazminata uygulamada "işe başlatmama tazminatı" denilmekte olup sözü edilen tazminatın alt ve üst sınırlarının hiç bir suretle değiştirilmesi mümkün değildir. Başka bir deyişle Kanunun sınırladığı miktarın altına inen veya üstüne çıkan, miktarı daha az ya da daha çok belirleyen hükümlerin geçerliliği olmadığı gibi, tazminatın miktarını belirleyen bu hüküm, tarafları

olduğu kadar mahkeme ve hakemleri de bağlayan emredici niteliği haiz bir düzenlemedir. Bunun tek istisnası 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25'inci maddesinin dördüncü fıkrasında düzenlenmiş olup, buna göre feshin sendikal nedene dayanması hâlinde ödenecek tazminat işçinin bir yıllık ücretinden az olamayacaktır.

Mahkemenin iş güvencesi (işe başlatmama) tazminatına hükmedebilmesi için işçinin işe iadeyi talep etmiş olması yeterli olup, ayrıca bu tazminatın hüküm altına alınmasını da istemesine gerek yoktur. Zira bu tazminat, işçinin işe iade talebinin işverence kabul edilmemesinin sonucudur. İşe başlatmama tazminatının miktar olarak değil Kanunda öngörüldüğü gibi en az 4, en çok 8 aylık ücret tutarında olmak üzere "süre" olarak belirlenmesi gerekir.

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün, istinaf incelenmesi davalı Belediye vekili tarafından istenilmekle, istinaf istemlerinin süresinde olduğu anlaşıldı.

Dosya incelendi, gereği görüşüldü:

İSTİNAF KARARI

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili; davacının davalı belediyeye ait diğer davalı şirket bünyesinde işçi olarak çalışmakta iken iş akdinin haksız ve hukuka aykırı olarak re'sen emeklilik gerekçe gösterilerek feshedildiğini, işverenin ekonomik nedenleri gerekçe gösterse de davacının iş akdinin feshinden sonra da işçi alınmaya devam edildiğini, ak davalı işveren tarafından iş akdinin feshedildiğini, feshin geçersiz olduğunu belirterek davacının iş akdinin feshinin geçersizliğinin tespiti ile işe iadesine ve boşta geçen süre ücret ve diğer hakları ile işe başlatmama tazminatının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Davalı İsteminin Özeti:

Davalı Belediye vekili cevap dilekçesinde özetle, davacının haksız olarak işten çıkarıldığından bahisle işe iade talebinde bulunduğunu, davacının açmış olduğu işbu davayı kabul etmediklerini, haksız ve yersiz davanın reddini talep ettiklerini, usul yönünden itirazlarının olduğunu, 4857 sayılı İş Kanununun 18 vd. maddelerinde işe iade davası açılması için gereken şartların açıkça düzenlenmiş olduğunu, davacının emekliliğe hak kazanmış olması nedeniyle resen emekliğe sevk edilerek iş aktinin sona erdirildiği tarih olan 14.01.2025 tarihi itibariyle Tunceli Belediye Başkanlığı emrinde işçi olarak çalışan sayısının 29 olduğunu, davacı ile

birlikte resen emekliye sevk edilen 8 kişinin ilişiğinin kesilmesi sonucu halihazırda çalışan sayısının 21 olduğunu, bu nedenlerle davacının davasının öncelikle usulden reddi gerektiğini, işkolu itibariyle 30'dan az işçi bulunması ve feshin geçerli bir nedene dayanması nedeniyle davanın reddini talep ettiklerini, davacının Tunceli Belediye Başkanlığı bünyesinde çalışan işçi iken emeklilik hakkı kazanması ve bütçe durumu nedeniyle resen iş sözleşmesinin sona erdirildiğini, yapılan fesih işleminin geçerli bir sebebe dayandığını, Belediye bütçe dengesinin sağlanması ve belediye hizmetlerinin halka sağlıklı olarak sunulması amacıyla personel rejiminde düzeltmelere gidildiğini, personel giderlerinin bütçeye oranının yüksek olduğunu, bu nedenle davacının soyut talep ve davasının usul ve esastan reddi gerektiğini belirterek, davanın reddini savunmuştur.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan kanıtlara ve bilirkişi raporuna dayanılarak ilamda belirtildiği şekilde davanın kabulüne, feshin geçersizliğine, davacının işine iadesine ve 4 aylık boşta geçen süre ücret ve diğer hakları ile işe başlatılmaması halinde 6 aylık brüt ücreti tutarında işe başlatmama tazminatına karar verilmiştir.

İstinaf:

Davalı vekili talep dilekçesinde özetle; yerel mahkemece verilen işe iade kararının usul ve yasaya aykırı olduğunu, belediyenin personel giderlerinin bütçeye oranının yasal sınırları aşması ve içinde bulunulan ağır ekonomik koşullar nedeniyle işletmesel kararlar kapsamında feshin geçerli nedene dayandığını, emekliliği hak eden personelin iş sözleşmelerinin mevzuata ve toplu iş sözleşmesine uygun olarak sonlandırıldığını, belediye bünyesinde personel azaltımının zorunlu hale geldiğini, mahkemece eksik inceleme yapılarak ve belediyenin mali durumu ile hizmet gereklilikleri göz ardı edilerek hatalı bir hüküm kurulduğunu belirterek, yerel mahkeme kararının kaldırılarak davanın reddini savunmuştur.

Gerekçe:

Dava, feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iade talebine ilişkindir.

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

Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre ve özellikle, iş iade dava şartlarının arabuluculuk, hak düşürücü süre, işçi sayısı ve kıdem yönünden tam olması, davacının iş sözleşmesinin ekonomik nedenli işletmesel kararla, fesih usulüne uyularak geçerli nedenle, feshin son çare olması ilkesine, tutarlılık ve ölçülülük ilkelerine uygun olarak feshedildiğinin işverenlerce ispatlanmaması karşısında mahkemenin vakıa ve hukuki değerlendirmesinde usul ve esas yönünden yasaya aykırılık olmadığı değerlendirilmiş ve davalının aşağıdaki bent dışında istinaf başvurusunun reddine karar verilmiştir.

İşe başlatmama tazminatının miktarı uyuşmazlık konusudur. Mahkemece işverence yapılan feshin Kanun'un 18 ve devamı maddelerine uygun ve geçerli bir fesih olmadığı tespit edildiği takdirde Kanunun 21 'inci maddesine göre feshin geçersizliğine karar verilir. Bu kararda aynı zamanda işçinin işe iade talebinin işverence kabul edilmemesi hâlinde işçinin en az 4, en çok 8 aylık ücreti tutarında mahkemece takdir edilecek iş güvencesi tazminatının ve en çok 4 aya kadar boşta geçen süre ücretinin ödeneceği yer alacaktır.

Mahkemece feshin geçersizliğine karar verildiği takdirde işveren, kesinleşen mahkeme kararının tebliğinden itibaren 10 iş günü içinde başvurması hâlinde işçiyi kendisine tanınan bir aylık süre içinde işe başlatmak zorundadır. İşveren işçiyi işe başlatmazsa en az 4, en fazla 8 aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur. Bu tazminata uygulamada "işe başlatmama tazminatı" denilmekte olup sözü edilen tazminatın alt ve üst sınırlarının hiç bir suretle değiştirilmesi mümkün değildir. Başka bir deyişle Kanunun sınırladığı miktarın altına inen veya üstüne çıkan, miktarı daha az ya da daha çok belirleyen hükümlerin geçerliliği olmadığı gibi, tazminatın miktarını belirleyen bu hüküm, tarafları olduğu kadar mahkeme ve hakemleri de bağlayan emredici niteliği haiz bir düzenlemedir. Bunun tek istisnası 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25'inci maddesinin dördüncü fıkrasında düzenlenmiş olup, buna göre feshin sendikal nedene dayanması hâlinde ödenecek tazminat işçinin bir yıllık ücretinden az olamayacaktır.

Mahkemenin iş güvencesi (işe başlatmama) tazminatına hükmedebilmesi için işçinin işe iadeyi talep etmiş olması yeterli olup, ayrıca bu tazminatın hüküm altına alınmasını da istemesine gerek yoktur. Zira bu tazminat, işçinin işe iade talebinin işverence kabul edilmemesinin sonucudur. İşe başlatmama tazminatının miktar olarak değil Kanunda öngörüldüğü gibi en az 4, en çok 8 aylık ücret tutarında olmak üzere "süre" olarak belirlenmesi gerekir.

Diğer taraftan 25.10.2017 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 12'inci maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21'inci maddesine eklenen fıkra ile mahkeme veya özel hakemin işe başlatmama tazminatını, dava tarihindeki ücreti esas alarak belirleyeceği öngörülmüştür.

Yargı organının iş güvencesi tazminatının belirlenmesinde takdir hakkını kullanırken hangi ölçütlere başvuracağı konusunda yasada bir düzenleme yoktur. Yargıtay'ın içtihatlarında ve İstinaf İş Dairelerinin kararlarında uygulamada 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 tazminatı, fesih sebebine göre bu miktarlarda azami sınır 8 aya kadar da çıkmaktadır.

Somut uyuşmazlıkta her ne kadar mahkemece alt sınırdan uzaklaşılarak işe başlatmama tazminatı belirlenmiş ise de davacının işletmesel kararla iş sözleşmesinin feshedilmesi, emekliliği hak etmiş olmasının belirtilmesi ve davacının

emekliliğe hak kazandığının anlaşılması, aynı işyerinde çalışmakta olan ve aynı dönemlerde iş sözleşmeleri emekliliğe hak kazanması sebebiyle işletmesel kararla feshedilen bir kısım işçilerin de alt sınırdan işe başlatmama tazminatının belirlendiğinin anlaşılması, davacının da yaşlılık aylığın hak eden sigortalılardan olması bir arada değerlendirildiğinde işe başlatmama tazminatı alt sınırdan belirlenmelidir.

Yukarıda anılan hatanın düzeltilmesi yeniden yargılama yapılmasını gerektirmediğinden, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353-(1)-b-2 maddesi gereğince kararın ortadan kaldırılarak davanın kabulüne dair aşağıdaki şekilde yeniden hüküm kurulmuştur.

HÜKÜM: Yukarıda açıklanan gerekçeler doğrultusunda;

A-)1-Yerel mahkemenin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararına yönelik davalılar vekillinin istinaf başvurusunun Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353-(1)-b-2 maddesi gereğince KISMEN KABULÜNE,

B-)I-)Yargılamada eksiklik bulunmamakla beraber, işe başlatmama tazminatının miktarında hata edildiği yeniden yargılama yapılmasına ihtiyaç duyulmadığı anlaşılmakla HMK 353/1-b-2 maddesi uyarınca mahkeme kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,

II-) 1-) Davanın KABULÜ ile,

Davalı işverence yapılan FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE, davacının davalı Tunceli Belediye Başkanlığı nezdinde İŞE İADESİNE,

Davacının kanuni sürede başvurmasına rağmen, davalının süresi içinde işe başlatmaması halinde, davalı tarafından ödenmesi gereken tazminat miktarının; davacının kıdemi ve fesih nedeni dikkate alınarak takdiren davacının 4 aylık brüt ücret tutarı olan brüt 217.497,60 TL olarak BELİRLENMESİNE,

Davacının işe iadesi için işverene süresi içinde başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar ücret ve diğer hakları olan brüt 372493,20 TL'nin davalıdan alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin TESPİTİNE,

Davacı işçinin süresi içerisinde işe başlatılması durumunda varsa bu alacaktan peşin ödenen kıdem ve ihbar tazminatının MAHSUBUNA,

2-Alınması gereken 732,00 TL harçtan peşin yatırılan 615,40 TL'nin mahsubu ile bakiye 116,60

TL'nin davalıdan alınarak hazineye gelir kaydına,

3-Davacı tarafından yapılan toplam 4542,20 TL yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

4-Davacı kendisini vekille temsil ettirdiğinden, karar tarihinde yürürlükte bulunan A.A.Ü.T. Uyarınca davacı lehine 45.000,00 TL vekalet ücreti takdirine, davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

5-Yatırılan gider avansının kullanılmayan kısmının HMK.'nun 333. maddesi uyarınca kararın kesinleşmesinden sonra ilgililere iadesine,

6-2025 yılı arabuluculuk ücreti olan 785,00 TL'nin davalıdan alınarak hazineye gelir kaydına,

C)1-Davalı istinaf başvurusu kısmen reddedilmekle birlikte istinaf karar harcı tahsil edilmekle yeniden tahsiline yer olmadığına,

2-Davalı tarafından istinaf başvurusu için yapılan yargılama giderlerinin üzerilerinde bırakılmasına,

3-Kararın taraflara tebliği, kesinleştirilmesi, harç iadesi ve gider avansı iadesi işlemlerinin ilk derece mahkemesi tarafından yapılmasına,

Dair, dosya üzerinde yapılan inceleme sonucunda 7036 sayılı Kanun'un 8-(1)-a maddesi gereğince KESİN olarak 14/07/2026 gününde oy birliği ile karar verildi.