

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21
6356 S. STK/25

İSTANBUL
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
47.HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/1122
Karar No. 2026/1133
Tarihi: 18.06.2026

●İŞVERENİN GEÇERLİ FESİH NEDENİNİ
KANITLAYAMAMASI

●GEÇERSİZ FESİH

ÖZETİ Somut olayda davacının davalı şirket nezdinde 23/2/2023-23/9/2025 tarihleri arasında bulaşıkçı olarak çalıştığı "....şirketin yeniden yapılanması doğrultusunda hizmetine ihtiyaç kalmadığından bahisle işin, işyerinin ve işletmenin gereklerinden kaynaklı olarak 4857 Sayılı Yasanın 18.maddesi gereğince " feshedilmiş ise de davalı şirkette küçülmeye gidileceğine, yeniden yapılanma gerçekleştirileceğine ilişkin alınmış işletmesel kararın, önceki ve sonraki organizasyon şemalarının sunulmadığı, davacının hizmetine ihtiyaç kalmadığının ve davacı tarafından yerine getirilen işin ortadan kalktığını ispata yönelik her hangi bir belge sunulmadığı, davacının başka bir pozisyonda değerlendirilmesine yönelik çalışma yapıldığının, feshin son çare olma ilkesine uyulduğunun ispat edilemediği, ilk derece mahkemesince verilen işe iade kararında isabetsizlik bulunmadığı, davalı tarafından sunulan ücret bordrolarına göre boşta geçen süre ücretinin hesabının bilirkişi raporu ile doğru hesaplandığı, ancak boşta geçen süre ücretinin bilirkişi raporunda, gerekçede ve kısa kararda 339.353,92 TL olduğunun belirlendiği rağmen gerekçeli kararda 344.994,04 TL olarak yazıldığı, davalı istinafinin bu yönüyle yerinde olduğu, kararın kaldırılması gerektiği anlaşılmıştır.

DAVA: Feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iade ve buna bağlı mali haklara ilişkindir

İDDİA: Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; Davacının 23.02.2023 tarihinden, iş akdinin davalı tarafça haksız ve hukuka aykırı olarak feshedildiği 23.09.2025 tarihine kadar davalı işverene ait işyerinde "bulaşıkçı" olarak kesintisiz çalıştığını, davacının iş akdine, davalı yanca haksız, geçersiz ve hukuka aykırı olarak 23.09.2025 tarihinde son verildiğini, davalının müvekkilin iş akdini feshederken iş yasasının aradığı usul ve şekil şartlarına uymadığını, davacı iş güvencesi kapsamında olup iş akdi işverence haklı ve geçerli bir neden olmaksızın feshedilmiş olduğundan işbu davanın açılması zarureti hâsıl olduğunu, müvekkilin davalıya ait işyerinde 49.984,45 TL ücret (Müvekkil, TİS/1. Grupta yer almaktadır. 01.01.2025 tarihinden itibaren yeni TİS ve yeni ücret yürürlüğe girmiştir), ücrete ek olarak yemek, servis, yılda 4 maaş tutarında ikramiye, ayrıca ikramiye, aylık sosyal yardım, aylık vardiya primi, ramazan aylarında verilen BIM kartı, her bir dini bayramda verilen bayram parası, Ramazan Bayramında verilen çikolata parası, eğitim yardımı, giyim yardımı, ayakkabı yardımı, izin yardımı, birleştirilmiş sosyal yardım, bayram yardımı, prim, vd. sendikal ve sosyal hakları karşılığı çalıştığını, davacı ekte yer alan sendika üyelik fişi ile de sabit olduğu üzere sendika üyesi olup üyesi olduğu TOLEYİS sendikası ile davalının akdetmiş olduğu toplu iş sözleşmesi (TİS) hükümlerinden yararlanmakta olduğunu, müvekkilin ücret tespitinde toplu iş sözleşmesi (TİS) hükümlerinin dikkate alınması gerektiğini, davacının haftanın 6 günü çalıştığını iddia ederek, fesih işleminin haksız ve hukuka aykırı olduğunun tespiti ile işe iadesine ve 8 aylık işe başlatmama tazminatı ile 4 aylık boşa geçen süre ücretine karar verilmesini talep etmiştir.

SAVUNMA : Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; Davacının müvekkil şirket işverenliğinde 23.02.2023-23.09.2025 tarihleri arasında bulaşıkçı olarak çalıştığını ve iş sözleşmesinin müvekkil şirket tarafından yeniden yapılanma doğrultusunda işverenin yönetim hakkı kapsamında geçerli nedenlerle sona erdirildiğini, davacının aylık kazancı ücret bordrolarında açıkça belirtildiği miktar kadar olup son ücretinin brüt 49.984,45-TL olduğunu, ayrıca bu miktarın banka hareketleriyle tutarlı olduğunun görüleceğini, nitekim yasal sorumluluk gereği müvekkil şirkette tüm ödemeler banka aracılığıyla gerçekleştirilmekte olup her ay için hak edişi ücret bordrosuna eksiksiz olarak yansıtılmış ve bu miktarın ödendiğini, müvekkil şirket nezdinde davacının fesih bildiriminde de açıkça ifade edildiği üzere, işletmesel gereklilikler doğrultusunda bir yeniden yapılanma kararı alındığını, bu kapsamda, iş gücü planlaması ve organizasyonel ihtiyaçlar dikkate alınarak norm kadro yapısının evleviyet ile yeniden değerlendirildiğini, yapılan bu değerlendirme, işyerinin verimliliğini artırma, operasyonel etkinliği sağlama ve sürdürülebilirliği temin etme amaçlı olup, bu süreç 4857 sayılı İş Kanunu'nun işverenlere tanıdığı yönetim hakkı çerçevesinde yürütülmüş ve işletmenin faaliyetlerine uygun düşen kadro yapılanmasının tesisinin hedeflendiğini, davacının

yeniden yapılanma sürecine denk gelen farklı tarihlerde izinsiz ve mazeretsiz olarak işe gelmediğini ve operasyonun aksamada neden olduğunu, İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca, geçerli neden kavramı yalnızca çalışanın performansı veya davranışlarıyla sınırlı olmayıp, işyeri gerekleri ve işletmesel nedenler de geçerli fesih gerekçesi teşkil ettiğini, nitekim somut olayda hem işletmesel yeniden yapılanma gerekçesi hem de çalışanın davranışsal yükümlülüklerini ihlali birlikte değerlendirilerek, iş sözleşmesinin sürdürülmesinin işveren bakımından objektif olarak beklenemeyeceğinin anlaşıldığını ve iş akdinin geçerli nedenle sona erdirildiğini beyan ederek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

MAHKEMECE; "Davanın KABULÜ ile, Feshin GEÇERSİZLİĞİNE, Davacının davalı işverene ait işyerine İŞE İADESİNE," karar verilmiştir.

İSTİNAF:

İstinaf Yasa Yoluna Başvuranlar: Karara karşı davalı tarafça istinaf yasa yoluna başvurulmuştur.

İstinaf Sebepleri:

Davalı vekili istinaf dilekçesinde; fesih bildiriminde açıklandığı gibi işletmesel karar gereğince yeniden yapılanmaya gidildiğini, bu sürecin İş kanununun işverene tanıdığı yönetim hakkı çerçevesinde yapıldığını, ayrıca davacının mazeretsiz işe gelmeyerek operasyonun aksamada neden olduğunu, işletmesel gerekliliğe göre hareket edildiğini, iyi niyet kuralları çerçevesinde yönetim hakkının kullanılması halinde burada feshin geçerli sayılması gerektiğini, bilirkişi tarafından yapılan hesaplamaların yerinde olmadığını ileri sürerek ilk derece mahkemesi kararının kaldırılmasını ve davacının davasının reddine karar verilmesini talep etmiştir.

GEREKÇE:

HMK 'nın 355. maddesi uyarınca kamu düzenine aykırılık halleri dışında taraflarca ileriye sürülmemiş sebepler inceleme konusu yapılamayacağından davalı vekilinin istinaf başvuru dilekçesinde belirtilen sebeplerle sınırlı olarak inceleme yapılmıştır.

23/9/2025 tarihli fesih bildirimini " THY Do&Co İkrım Hizmetleri A.Ş ünvanlı şirkette 23/2/2023 tarihinden beri çalışmakta iken şirketimizin yeniden yapılanması doğrultusunda hizmetinize ihtiyaç kalmadığından iş sözleşmeniz 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. Maddesi uyarınca işin, işyerinin ve işletmenin gerekleri ile 23/9/2025 tarihi itibarıyla feshedilmiştir" şeklindedir.

Taraflar arasında iş sözleşmesinin feshinin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı uyuşmazlık konusu olup, bu konudaki normatif dayanaklar 4857 sayılı İş Kanununun 17-18 ve devamı maddeleridir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/2 maddesinde açıkça, feshin geçerli nedenlere dayandığının ispat yükü davalı işverene verilmiştir. İşveren ispat yükünü yerine getirirken, öncelikle feshin biçimsel koşullarına uyduğunu, daha sonra, içerik yönünden fesih nedenlerinin geçerli (veya haklı) olduğunu kanıtlayacaktır.

Feshin işletme, işyeri ve işin gerekleri sebepleri ile yapıldığı ileri sürüldüğünde, öncelikle bu konuda işverenin işletmesel kararı aranmalı, bağlı işveren kararında iş görme ediminde ifayı engelleyen, bir başka anlatımla istihdamı engelleyen durum araştırılmalı, işletmesel karar ile istihdam fazlalığının meydana gelip gelmediği, işverenin bu kararı tutarlı şekilde uygulayıp uygulamadığı (tutarlılık denetimi), işverenin fesihte keyfi davranıp davranmadığı (keyfilik denetimi) ve işletmesel karar sonucu feshin kaçınılmaz olup olmadığı (ölçülülük denetimi-feshin son çare olması ilkesi) açıklığa kavuşturulmalıdır.

İş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. İşletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebepler sürüm ve satış imkanlarının azalması, talep ve sipariş azalması, enerji sıkıntısı, ülkede yaşanan ekonomik kriz, piyasada genel durgunluk, dış pazar kaybı, ham madde sıkıntısı gibi işin sürdürülmesini imkansız hale getiren işyeri dışından kaynaklanan sebeplerle yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması, işyerinin daraltılması, yeni teknolojinin uygulanması, işyerinin bazı bölümlerinin kapatılması ve bazı iş türlerinin kaldırılması gibi işyeri içi sebeplerdir.

Yargıtay içtihatlarında bahsedildiği üzere: Feshin işletme işyeri ve işin gereklerinden kaynaklanan nedenlerle yapıldığı ileri sürüldüğünde bu konuda işverenin işletmesel kararı aranmalı, işgörme ediminde ifayı engelleyen, bir başka anlatımla istihdamı engelleyen durum araştırılmalı, işletmesel karar ile istihdam fazlalığının meydana gelip gelmediği, işverenin bu kararı tutarlı şekilde uygulayıp uygulamadığı (tutarlılık denetimi), işverenin fesihte keyfi davranıp davranmadığı (keyfilik denetimi) ve işletmesel karar sonucu feshin kaçınılmaz olup olmadığı (ölçülülük denetimi-feshin son çare olması ilkesi) açıklığa kavuşturulmalıdır. İşletmesel kararın amacı ve içeriğini belirlemekte özgür olan işveren, işletmesel kararı uygulamak için aldığı tedbirin feshi gerekli kıldığını ve feshin geçerli nedenini oluşturduğunu kanıtlamalıdır. İşletmesel kararın amacı ve içeriğini serbestçe belirleyen işveren geçerli neden teşkil eden ve ayrıca istihdam fazlası doğuran tedbire ilişkin kararı sürekli ve kalıcı şekilde uygulamalıdır. İş sözleşmesinin feshiyle takip edilen amaca uygun daha hafif somut belirli tedbirlerin mevcut olup olmadığı değerlendirilmelidir. Feshin kaçınılmazlığı ekonomik açıdan değil teknik denetim kapsamında bu kararın hukuka uygun olup olmadığı ve işçinin çalışma olanağını ortadan kaldırıp kaldırmadığı yönünde kısaca feshin son çare olması ilkesi çerçevesinde yapılmalıdır. İş ilişkisinde işletmesel kararlar iş sözleşmesini fesheden işveren, Medeni Kanun'un 2. maddesi uyarınca, yönetim yetkisi kapsamındaki bu hakkını kullanırken keyfi davranmamalı, işletmesel karar dürüstlük kuralarına uygun olarak alınmalı ve bu hak kötüye kullanılmamalıdır.

Somut olayda davacının davalı şirket nezdinde 23/2/2023-23/9/2025 tarihleri arasında bulaşıkçı olarak çalıştığı "...şirketin yeniden yapılanması doğrultusunda hizmetine ihtiyaç kalmadığından bahisle işin, işyerinin ve işletmenin

gereklerinden kaynaklı olarak 4857 Sayılı Yasanın 18.maddesi gereğince " feshedilmiş ise de davalı şirkette küçülmeye gidileceğine, yeniden yapılanma gerçekleştirileceğine ilişkin alınmış işletmesel kararın, önceki ve sonraki organizasyon şemalarının sunulmadığı, davacının hizmetine ihtiyaç kalmadığının ve davacı tarafından yerine getirilen işin ortadan kalktığını ispata yönelik her hangi bir belge sunulmadığı, davacının başka bir pozisyonda değerlendirilmesine yönelik çalışma yapıldığının, feshin son çare olma ilkesine uyulduğunun ispat edilemediği, ilk derece mahkemesince verilen işe iade kararında isabetsizlik bulunmadığı, davalı tarafından sunulan ücret bordrolarına göre boşta geçen süre ücretinin hesabının bilirkişi raporu ile doğru hesaplandığı, ancak boşta geçen süre ücretinin bilirkişi raporunda, gerekçede ve kısa kararda 339.353,92 TL olduğunun belirlendiği rağmen gerekçeli kararda 344.994,04 TL olarak yazıldığı, davalı istinafinin bu yönüyle yerinde olduğu, kararın kaldırılması gerektiği anlaşılmıştır.

Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılama ve ispat kuralları ile yukarıda belirtilen Dairemiz karar gerekçesine göre; davalının istinaf başvurusunun kabulü ile, ilk derece mahkemesi kararının kaldırılarak yeniden aşağıdaki gibi karar vermek gerekmektedir.

HÜKÜM: Gerekçesi yukarıda açıklandığı üzere;

Davalı vekilinin istinaf talebinin ESASTAN KABULÜNE,

İlk Derece Mahkemesi kararının, H.M.K.'nın 353/1-b.2 maddesi gereğince KALDIRILMASINA,

Davanın KABULÜ ile,

Feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine,

1-Davacının yasal süresi içerisinde başvurmasına rağmen davalı işverence süresi içerisinde işe başlatmaması halinde ödemesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemî, fesih nedeni dikkate alınarak takdiren 4 aylık brüt ücret tutarının 199.937,80 TL olarak tespitine,

2-Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içerisinde müracaati halinde kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklarının brüt 339.353,92 TL olarak tespitine,

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

3-Alınması gereken 732,00 TL karar harcı peşin alındığından harç alınmasına yer olmadığına

4-Davacı tarafından yatırılan toplam 1.464,00 TL peşin harç ve başvurma harcının davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

5-Davacı tarafından yapılan toplam 107,50 TL yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

6- Davalı tarafından ilk derece yargılaması aşamasında yapılan yargılama giderlerinin kendi üzerinde bırakılmasına,

7- Kamuca karşılanan 3.140,00 TL arabuluculuk ücretinin davalıdan alınarak Hazineye irat kaydına,

8-Davacı kendisini vekil ile temsil ettirdiğinden karar tarihinde yürürlükte olan AAÜT uyarınca hesaplanan 45.000,00 TL vekalet ücretinin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine,

9-Davalının istinaf başvurusunun kabulüne karar verildiğinden davalı tarafından yatırılan istinaf karar harcının talep halinde davalıya iadesine,

10-Davalı tarafından yatırılan 2.002,00 TL istinaf başvurma harcının davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

11- Davalı tarafından yapılan 320,00 TL istinaf yargılama giderinin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

12-Artan gider avansının yatırana iadesine,

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

14-Karar tebliği ve harç tahsil müzekkeresi işlemlerinin ilk derece mahkemesi tarafından yapılmasına,

Dosya üzerinde yapılan inceleme sonunda, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 7/3 maddesi yollaması ile 6100 sayılı HMK'nın 362/1-a maddesi uyarınca KESİN olmak üzere, 18/06/2026 tarihinde oy birliği ile karar verildi.