

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

İZMİR
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
15.HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/1527

Karar No. 2026/1790

Tarihi: 04.03.2026

●GEÇERSİZ FESİH
●İŞE BAŞLATMAMA TAZMİNATININ BELİR-
LENME ESASLARI

ÖZETİ Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 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 sendikal nedenle yapılan fesihlerdir. Yüksek Dairenin yıllık ücretli izinle ilgili 4857 sayılı Kanunun 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. İşletme gerekleri ile fesihte emeklilik nedeninin gösterilmesi ve davacının emekliliğe hak kazanması halinde işe başlatmama tazminatı alt sınırdan belirlenmektedir.

Dosya içeriğine göre somut uyuşmazlıkta davacı işçinin davalıya ait işyerinde 29 yıl 3 ay 12 gün çalıştığı, işverence gerçekleştirilen feshin geçerli nedene dayanmadığı anlaşıldığından feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesi isabetlidir. Ancak davacı işçinin kıdemine ve fesih nedenine göre mahkemece işe başlatmama tazminatının davacının 4 aylık ücreti tutarında belirlenmesi isabetli olmayıp, bu tazminatın davacının 6 aylık ücreti oranında belirlenmesi dosya içeriğine uygun olduğundan

davacının bu yöndeki istinaf başvurusu yerinde görülmüştür.

Yukarıda belirtilen husus dışında, hükmün Dairemizce de benimsenmiş bulunan yasal ve hukuksal gerekçeleri ile tarafların dayandığı maddi delillere ve bu delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine ve ayrıca dosya kapsamındaki tüm deliller birlikte değerlendirildiğinde; davacının iş akdinin İş Kanunu'nun 29. maddesinde yer alan usule uygun olarak feshedildiği iddiasının ispat yükü üzerine düşen davalı tarafça ispat edilemediği, davalılar arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu, bu nedenle işe iadenin mali sonuçlarından davalı asıl işveren Belediyenin alt işveren İzfaş İzmir Fuarcılık Hizmetleri Kültür ve Sanat İşleri Ticaret Anonim Şirketi ile birlikte müştereken müteselsilen sorumluluğunun bulunduğu, giydirilmiş ücret hesabında hata olmadığı, davalı belediyenin sunmuş olduğu istinaf ilamının somut olaya uygun olmadığı, davalıların ileri sürdüğü istinaf itirazlarının İlk Derece Mahkemesi'nin gerekçeli kararında isabetli delil ve değerlendirmelerle tartışıldığı, yapılan değerlendirmelerin usul ve yasaya uygun bulunduğu anlaşılmakla davalıların tüm istinaf itirazlarının reddine karar verilmiştir.

İzmir 19. İş Mahkemesinin 2025/504 Esas, 2026/156 Karar, sayılı dosyası Dairemize gönderilmiş olmakla, yapılan inceleme neticesinde;

GEREĞİ DÜŞÜNÜLDÜ:

A-) DAVACININ İSTEMİNİN ÖZETİ;

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; müvekkilinin, davalı İBB iştiraki olan diğer davalı İZFAİŞ bünyesinde sigortalı şekilde 15.07.1996 – 27.10.2025 tarihleri arasında Fuarlar Müdürlüğü biriminde insan kaynakları uzmanı olarak çalıştığını, davacının iş akdinin 4857 sayılı İş Kanunu madde 29 kapsamında toplu işçi çıkarımı kapsamında haksız ve geçersiz şekilde feshedildiğini, işyerinde yürürlükte olan TİS'e aykırı şekilde iş akdinin sona erdirildiğini, işveren tarafından fesih gerekçesi olarak ekonomik ve işletmesel nedenlerin ileri sürüldüğünü, davalının faaliyetlerini sürdürdüğünü, resmi internet sitesinde fuar ve etkinlik takviminde organizasyonların devam ettiğini fesih sonrası 2026 yılı organizasyon ve fuarların dahi yer aldığını, etkinlik planlamalarının devam ettiğini, iş hacminde azalma olmadığını, iş hacminde kalıcı ve somut bir azalma olmadığını, feshin son çare

olması ilkesine uyulmadığını, işyerine işe alımların yapıldığını, işçilerden fazla mesai olurlarının alındığını, iş gücü fazlalığı olan bir durum varken mesailerin yapılmaya devam edildiğini, sosyal seçim, ilk giren son çıkar ilkelerinin gözetilmediğini, belirterek feshin geçersizliğinin tespitini, davacının işe iadesini, davacının boşta geçen 4 aylık süre ücretini ve diğer hakları ile başvuruya rağmen süresinde işe başlatılmaması halinde 8 aylık işe başlatmama tazminatı miktarının tespitini, yargılama giderleri ve vekalet ücretinin davalı üzerine bırakılmasına karar verilmesini talep etmiştir.

B-)DAVALININ CEVABININ ÖZETİ;

Davalı İzmir Fuar. Hiz. Kültür Sanat İş. A.Ş. vekili cevap dilekçesinde özetle; davacının 15.04.2024 – 27.10.2025 tarihleri arasında fuarlar personeli olarak İzfaş bünyesinde çalıştığını, 2024-2025 yıllarında ülke genelinde yaşanan gelişmeler, İBB mali yapısındaki bozulmalar, Belediyenin merkezi bütçe payının azaltılması ve kaynağında kesintiye uğraması nedenleriyle ödeme güçlüğüne baş gösterdiğini, bu nedenle İBB tedarikçi şirketlerine ödemeleri geciktirdiğini, çalışan ücret ve bağlı haklarının zamanında ödenemediğini, planlı işlerini dahi yapamadığını, 4857 sayılı İş Kanunu 18 madde kapsamında işverenin işletmenin, işyerinin veya işin gerekleri sebebi ile geçerli bir nedene dayalı olarak işçi çıkarımına gidebileceğini, konuya ilişkin olarak ekonomik ve mali boyutuyla denetim firması raporları ve finansal tablolar kapsamında şirketin mali durumu dikkate alındığında 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında toplu işçi çıkarımının kaçınılmaz hale geldiğini, 29.08.2025 tarih 2025/27 sayılı İZFAŞ Yönetim Kurulu ile davalı uhdesinde çalışan 40 çalışanın iş akdinin feshine karar verildiğini, konuya ilişkin gerekli yasal bildirimlerin yapıldığını, sendika ile bilgi paylaşımı ve toplantıların gerçekleştirildiğini ancak istenen netice ve sonuçların alınmadığını, zorunlu toplu işten çıkarma hükümlerinin işletildiğini ve geçerli nedenle iş akdinin feshedildiğini belirterek davanın reddini talep etmiştir.

Davalı İzmir Büyükşehir Belediye Başkanlığı vekili cevap dilekçesinde özetle; davacının davalı Belediye uhdesinde çalışmadığını, davalı idareye ait hiçbir işyerinde çalışmasının bulunmadığını, taraflar arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunmadığını, tüm hizmet süresi boyunca diğer davalıda çalıştığını, İZFAŞ bünyesinde İzmir Denetim YMM A.Ş. tarafından 20.08.2025 tarihinde düzenlenen 2023-2025 Personel Maliyetleri Karşılaştırması Analiz Raporunda gelir-gider dengesinin sürdürülebilir şekilde devamı için ve mali sürdürülebilirlik adına iş gücü optimizasyonu ihtiyacının ortaya çıktığının değerlendirildiğini, bu kapsamda 29.08.2025 tarih 2025/27 sayılı İZFAŞ Yönetim Kurulu kararı ile bütçedeki olumsuz gelişmelerin şirkete yansımaları, buna bağlı ödeme güçlüğüne doğması, personel maliyetlerindeki artış dikkate alınarak 4857 sayılı İş Kanunu 29 uncu maddesi uyarınca toplu işçi çıkarma sürecinin yürütülmesi, ilgili sendika ve İŞKUR nezdinde bildirimlerin yapılmasının karara bağlandığını, tüm sürecin ilgili yasal sürece uygun şekilde işletildiğini, işçi seçiminde objektif kriterlerin esas alındığını, davacıya yönelik keyfi bir uygulama yapılmadığını, diğer davalı yanca ekonomik

koşulları, mali durumunda meydana gelen ciddi daralma nedeniyle zorunlu olarak toplu işten çıkarma yoluna gidildiğini, belirterek davanın reddini talep etmiştir.

C-İLK DERECE MAHKEMESİNİN KARARININ ÖZETİ;

İlk derece mahkemesince yapılan yargılama neticesinde:

"Tarafların iddia ve savunmalarında belirtilen tüm deliller, davacının çalıştığı döneme ait bir kısım evraklar celp edilmiş, dosya bilirkişiye tevdi edilerek bilirkişiden ayrıntılı ve denetime elverişli rapor aldırılmıştır. Aldırılan bilirkişi raporu taraf vekillerine tebliğ edilmiştir.

Dava, feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iade talebine ilişkindir.

Celp edilen SGK kayıtları incelendiğinde, taraf beyan ve talepleri ile sınırlı olarak incelenmesinde davacının işyerinde 15.07.1996 – 27.10.2025 tarihleri arasında toplam hizmet süresinin 29Yıl 3Ay 12Gün olduğu, dosyaya sunulu ücret bordroları ve TİS kayıtları incelendiğinde, davacının giydirilmiş brüt ücretinin aşağıdaki şekilde olduğu görülmüştür.

İşçinin, 4857 sayılı iş kanununun 18 ve devamı maddelerinde düzenlenen iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için; belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışması yanında iş yerinde en az 30 işçi çalışması, en az 6 aylık kıdeminin bulunması ve işletmenin bütününe sevk ve idare eden veya iş yerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekili konumunda olmaması gerekir.

4857 sayılı İş Kanununun, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 01.01.2018 tarihinde yürürlüğe giren 11. maddesi ile değişik 20/1 maddesine, İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır. Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabileceği belirtilmiştir.

Yukarıda belirtilen koşulların oluştuğu anlaşılmakla, feshin haklı yada geçerli nedene dayanıp dayanmadığı hususunun incelenmesine geçilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/II maddesinde açıkça, feshin geçerli nedenlere dayandığının ispat yükü işverene verilmiştir. İşveren bu ispat yükünü yerine getirirken, öncelikle feshin biçimsel koşullarına uyduğunu, daha sonra içerik yönünden fesih nedenlerinin geçerli olduğunu kanıtlamalıdır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesi uyarınca aynı yasanın 18. maddesi kapsamında kalan işçinin iş sözleşmesini geçerli nedenle feshetmek isteyen işveren, işçinin savunmasını almak, fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.

SGK İşten Ayrılış Bildirgesinde davacının İşten Ayrılış Kodunun "15" olarak belirtildiği, yani davacının iş sözleşmesinin "Toplu işçi çıkarma" nedeniyle sonlandığı şeklinde kuruma bildirildiği görülmüştür.

Dosya içeriğinde yer alan kayıt ve belgelerin incelenmesinden davalı yanca noter kanalı ile keşide edilen 27.10.2024 tarihli fesih ihtarnamesinde aynen; “Keşideci /İZFAŞ Yönetim Kurulumuzun 29.08.2025 tarih 2025/27 sayılı kararı ile; 4857 sayılı İş Kanununun "Toplu işçi çıkarma" başlıklı 29'ncu maddesi uyarınca, 40 (KIRK) işçimizin işine iş Kanunu'nun 17 vd. maddeleri uyarınca son verilmesinin ve Kanun ve Toplu İş Sözleşmesi uyarınca işe son verme işleminin Türkiye İş Kurumuna yapılacak bildirimi izleyen otuz gün sonra başlamak üzere otuz günlük sürede tamamlanmasının kararlaştırıldığı, İşletmemizde yetkili Genel-İş Sendikası'na ve Türkiye İş Kurumu'na bildirilmiş, kanunî bildirimleri müteakip, Kanun. gereği, Sendika ilgili Şube Yöneticileri ile İzmir'de bir araya gelinerek toplu işçi çıkarmanın önlenmesi, mümkün olmadığı takdirde çıkarılacak işçi sayısının azaltılması yahut çıkarmanın işçiler açısından olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi. konuları ele alınmış, ancak anılan toplantılarda Sendika'dan sorunun çözümüne ilişkin beklenen olumlu sonuç elde edilememiştir.

Açıklanan "zorunlu toplu çıkarma" kapsamında, Muhatabın iş sözleşmesi, 27.10.2025 tarihinden geçerli olmak üzere 4857 sayılı İş Kanunu'nun 29'ncu ve 17 ve devamı maddeleri uyarınca feshedilmiştir; iş sözleşmesinin feshi sebebiyle Kanun'dan doğan hakları kendisine ödenecektir. Fesih bildiriminin bir nüshası işyerinde tebliğ olunmuş ve fakat Muhatap tebellüğ belgesini imzadan imtina ettiğinden fesih bildiriminin noter marifetiyle de tebliği zorunlu olmuştur.” Hususlarına yer verildiği görülmüştür.

29.08.2025 tarih 2025/27 sayılı İZFAŞ Yönetim Kurulu kararında aynen aşağıdaki hususlara yer verildiği görülmüştür:

“Şirket Yönetim Kurulumuzun gündemde yer alan konuda yaptığı görüşmeler sonucunda;

2024/2025 Döneminde Ülkemizin ve buna bağlı olarak Belediyemizin malî yapısında olumsuz yönde gelişmeler yaşandığı, İzmir Büyükşehir Belediyesi'nin merkezi bütçe payının 2025 yılı başından itibaren yarı nispette kaynağında kesildiği ve Şirketimizin malî yapısının da bundan olumsuz etkilendiği ve ödeme güçlüğü yaşandığı, çalışanlarımızın ücret ve bağlı haklarının ve tedarikçilerimizin alacaklarının zaman zaman ödenemediği, ödeme güçlüğü'nün yol açtığı tedarik sıkıntıları sebebiyle Şirketimizin plânlı işlerinin yapılamadığı, iş hacminin ve buna bağlı personel ihtiyacının daraldığı, tüm bu sebeplerle son çare olarak bir kısım personelin iş sözleşmesinin feshinin kaçınılmaz hâle geldiği, konuya ilişkin ekonomik ve işletme boyutuyla düzenlenen Dış Denetim Firması raporları ve finansal tablolarla anlaşıldığından; 4857 sayılı İş Kanununun "Toplu işçi çıkarma" başlıklı «işveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile, işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirir» şeklindeki 29'ncu maddesi uyarınca;

(i) İlk aşamada 40 (Kırk) işçimizin işine İş Kanunu'nun 17 vd. maddeleri uyarınca son verilmesine,

(ii) Kanun ve Toplu İş Sözleşmesi uyarınca işe son verme işleminin, Türkiye İş Kurumuna yapılacak bildirimi izleyen otuz gün sonra başlamak üzere otuz günlük sürede tamamlanmasına,

(iii) Toplu işçi çıkarma konusunda yetkili Sendika'ya bilgi verilmesine, (iv) Kanunî bildirimleri müteakip, Kanun gereği, Sendika temsilcileri ile toplu işçi çıkarmanın önlenmesi ya da çıkarılacak işçi sayısının azaltılması yahut çıkarmanın işçiler açısından olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi konularının ele alınacağı toplantı düzenlenmesine, toplantının Kanun gereği tutanağa bağlanmasına,

(v) İşine son verilecek işçilerin isimlerinin belirlenmesi, iş sözleşmelerinin feshine bağlı tazminat ve alacaklarının taksitler hâlinde ödenmesi, Kanun gereği yapılacak bildirimler, başvurular, toplantılar ve diğer işlemler konusunda Şirketimiz Genel Müdürlüğüne görev ve yetki verilmesine, karar verildi.” hususlarına yer verildiği görülmüştür.

Dosya içeriğine sunulan İzmir Denetim YMM 2023-2025 Maliyetleri Karşılaştırmalı Analiz Raporunun incelenmesinde özetle; 2023 yılından 2025 ilk 6 ayına kadar ortalama olarak aynı düzeyde (220) olduğu, bir önceki yıla göre personel maliyet artışının 2024 yılında %165 arttığı, 2025 yılında ise tahminin bir önceki yıla göre maliyetin %35 artacağı yönünde olduğu; Müdürlüklerin incelenmesinde Fuarlar Müdürlüğünde çalışan sayısının 2023 yılında 54, 2024 yılında 49 ve 2025 yılında rapor tarihi itibarıyla 47 olduğu, 2025 yılında bir önceki yıla göre Fuar Müdürlüğünde maliyetin kişi başı %37 artış gösterdiği, Gider Kalemleri Analizinin incelenmesinde 2024 yılında bir önceki yıla göre yapılan fazla mesai maliyetinin %219 oranında artış gösterdiği, 2025 yılında ise bir önceki yıla göre %2 artış gösterdiği, yine genel tatil çalışması ücretinin 2024 yılında bir önceki yıla göre maliyeti toplam 1.820.066TL ile %345 artış gösterdiği, 2025 yılında ise toplam maliyetin 5.196.555,00TL ile %186 artış gösterdiği görülmüştür.

Somut olayda, davalı taraflarca işten çıkartılacak işçi seçimin nasıl yapıldığını açıklayan herhangi bir kayıt ve belgenin olmadığı, davalı yanca işyerinde düşük performans gösteren işçilerin belirlenmesi, feshedilen işçilerin en düşük kıdemli işçilerden seçilmesi gibi bir araştırma yapıldığını gösterir belgenin yer almadığı, işyerinde davacı ile aynı durumda bulunan diğer tüm işçilerin de iş akitlerinin feshedilerek fesih işleminin eşit şekilde uygulandığını gösterir belgelerin yer almadığı, işverenin işletmesel kararı aldıktan sonra, davacının iş sözleşmesinin feshetmeden önce mesai ücreti azaltmak, çalışma sürelerini azaltmak, vardiya sayısını azaltmak, esnek çalışma yapmak, kısa çalışma uygulaması yapmak, ücretli ya da ücretsiz izin kullandırmak gibi tedbirlere başvurduğunu gösterir herhangi bir kayıt ve belgenin yer almadığı, davalı işverence işyerinde maliyetleri azaltmak anlamında tüm çalışanların mesailerinde geçmiş dönemlere göre azaltmaya gidildiğini gösterir karşılaştırmalı bir çalışmanın da sunulmamış olduğu, belirtilen nedenlerle feshin

haklı veya geçerli nedenle dayandığı hususunun ispat külfeti altında olan davalı yanca yerine getirilmediği kanaatine varılmış, davacının işe iade ile işe iadenin mali sonuçlarına ilişkin taleplerinin kabulüne dair aşağıdaki şekilde hüküm tesis edilmiştir" şeklindeki gerekçe ile neticeten,

"1-Davanın KABULÜNE,

2-Davalı tarafça yapılan feshin geçersizliğinin TESPİTİ ile davacının davalı İzfaş İzmir Fuarcılık Hizmetleri Kültür Ve Sanat İşleri Ticaret A.Ş.'deki işine İADESİNE,

3-Davacının süresi içinde başvurması halinde kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aylık ücreti ve diğer hakları toplamı olan brüt 369.025,76 TL alacağının davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin tespitine, davacının işe başlatılması halinde varsa ödenen ihbar ve kıdem tazminatının bu alacaktan mahsubuna,

4-Davacının süresi içindeki başvurusuna rağmen iş verence işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının çalıştığı süre ve fesih sebebi de dikkate alınarak takdiren 4 aylık brüt ücreti olan brüt 345.848,80 TL olarak BELİRLENMESİNE" karar verilmiştir.

D-)İSTİNAF NEDENLERİ;

Davacı vekili istinaf dilekçesinde özetle; mahkemece 4857 sayılı İş Kanunu madde 21 kapsamında müvekkili lehine hükmedilen işe başlatmama tazminatının 4 aylık ücret tutarında belirlenmesinin, usule, yasaya ve yerleşik içtihatlarla açıkça aykırı olduğunu, müvekkilinin 29 Yılı Aşan Kıdemine Rağmen İşe Başlatmama Tazminatının Alt Sınırdan Belirlenmesinin Hukuka Aykırı olduğunu, fesih Sebebi ve Dosya Kapsamı Dikkate Alındığında Tazminatın Üst Hadden (8 Ay) Belirlenmesi Gerektiğini, mahkemenin gerekçeli kararında da tespit edildiği üzere, davalı işveren tarafından gerçekleştirilen toplu işçi çıkarma işleminde objektif kriterlere uyulmadığını bildirerek ilk derece mahkemesi kararının kaldırılarak talepleri gibi karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı İzfaş İzmir Fuarcılık Hizmetleri Kültür ve Sanat İşleri Ticaret A.Ş. vekili istinaf dilekçesinde özetle; fesih işleminin geçerli işletmesel ve ekonomik nedenlere dayandığını, fesih işleminin keyfi olmayıp, tamamen ekonomik ve işletmesel zorunluluklardan kaynaklandığını, feshin son çare olması ilkesine aykırılık bulunmadığını, fazla mesai yapılmış olmasının feshin geçersizliği sonucunu doğurmayacağını, işçi seçim kriterlerine ilişkin değerlendirmenin yerinde olmadığını, dosya kapsamındaki Yönetim Kurulu Kararı, mali analiz raporları ve müvekkili şirketin içinde bulunduğu ekonomik koşullar birlikte değerlendirildiğinde fesih işleminin keyfi olmadığını, işletmesel kararın yerindelik denetimine tabi tutulmasının hukuka aykırı olduğunu, davacının ücretine ilişkin hesaplamanın somut verilere dayanmadığını, varsayımlara göre belirlendiği ve ücret unsurlarının süreklilik ve düzenlilik arz edip etmediğinin değerlendirilmediğini bildirerek ilk

derece mahkemesi kararının kaldırılarak davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı İzmir Büyükşehir Belediyesi vekili istinaf dilekçesinde özetle; mahkeme'nin belediye ile diğer davalı izfaş a.ş. arasındaki hukuki ilişkinin asıl işveren- alt işveren olduğu yolundaki tespiti ile buna dayanılarak feshin parasal sonuçlarından belediyenin de müştereken ve müteselsilen sorumlu tutulmasına ilişkin kararın doğru olmadığını, davacının, çalıştığı süre boyunca sadece diğer davalı şirket izfaş izmir fuarcılık hizmetleri kültür ve sanat işleri tic. a.ş. işçisi olarak çalıştığını, izfaş a. ş. 'nin ayrı bir tüzel kişiliğe olduğu ve bu nedenle davanın asıl işveren olarak ona yöneltilmesi gerektiğine dair emsal nitelikte barm kararını da sunduklarını, davacının boşta geçen süre ücretine esas günlük ücretinin hatalı tespit edildiğini bildirerek ilk derece mahkemesi kararının kaldırılarak davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

E-)DEĞERLENDİRME;

Dava, belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshinin geçersizliğinin tespiti talebinden ibarettir.

Eldeki davada davacının işe başlatmama tazminatı miktarı taraflar arasında uyuşmazlık konusudur.

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, en çok 8 aylık ücreti tutarında tazminatın belirlenmesi gerekir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 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 sendikal nedenle yapılan fesihlerdir. Yüksek Dairenin yıllık ücretli izinle ilgili 4857 sayılı Kanunun 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. İşletme gerekleri ile fesihte emeklilik nedeninin gösterilmesi ve davacının emekliliğe hak kazanması halinde işe başlatmama tazminatı alt sınırdan belirlenmektedir.

Dosya içeriğine göre somut uyuşmazlıkta davacı işçinin davalıya ait işyerinde 29 yıl 3 ay 12 gün çalıştığı, işverence gerçekleştirilen feshin geçerli nedene dayanmadığı anlaşıldığından feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesi isabetlidir. Ancak davacı işçinin kıdemine ve fesih nedenine göre mahkemece işe başlatmama tazminatının davacının 4 aylık ücreti tutarında belirlenmesi isabetli olmayıp, bu tazminatın davacının 6 aylık ücreti oranında belirlenmesi dosya içeriğine uygun olduğundan davacının bu yöndeki istinaf başvurusu yerinde görülmüştür.

Yukarıda belirtilen husus dışında, hükmün Dairemizce de benimsenmiş bulunan yasal ve hukuksal gerekçeleri ile tarafların dayandığı maddi delillere ve bu delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine ve ayrıca dosya kapsamındaki tüm deliller birlikte değerlendirildiğinde; davacının iş akdinin İş Kanunu'nun 29. maddesinde yer alan usule uygun olarak feshedildiği iddiasının ispat yükü üzerine düşen davalı tarafça ispat edilemediği, davalılar arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu, bu nedenle işe iadenin mali sonuçlarından davalı asıl işveren Belediyenin alt işveren İzfaş İzmir Fuarcılık Hizmetleri Kültür ve Sanat İşleri Ticaret Anonim Şirketi ile birlikte müştereken müteselsilen sorumluluğunun bulunduğu, giydirilmiş ücret hesabında hata olmadığı, davalı belediyenin sunmuş olduğu istinaf ilamının somut olaya uygun olmadığı, davalıların ileri sürdüğü istinaf itirazlarının İlk Derece Mahkemesi'nin gerekçeli kararında isabetli delil ve değerlendirmelerle tartışıldığı, yapılan değerlendirmelerin usul ve yasaya uygun bulunduğu anlaşılmakla davalıların tüm istinaf itirazlarının reddine karar verilmiştir.

Sonuç itibarıyla verilen hükmün yanlış olduğu görülmüş ve 6100 sayılı HMK'nun 353/1-b.2 hükmü gereğince ilk derece mahkemesi kararının kaldırılmasına ilişkin davacı tarafın istinaf talebi kabul edilmiş ve davanın esası hakkında aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

HÜKÜ : Gerekçesi yukarıda açıklandığı üzere;

A-) 1-İlk derece mahkemesinin kararının yasal ve hukuksal gerekçeleri ile dayanağı maddi delillere ve özellikle bu delillerin takdirinde bir isabetsizlik bulunmadığından 6100 sayılı HMK'nun madde 353/1-b.1 hükmü gereğince davalıların İSTİNAF BAŞVURULARININ AYRI AYRI ESASTAN REDDİNE,

2-İstinaf yargılama giderlerinin başvuru sahibi üzerinde bırakılmasına,

3-İstinaf talebi reddedilen davalı Belediye'den alınması gereken 732,00-TL karar ve ilam harcı peşin alınmış olmakla yeniden harç alınmasına yer olmadığına,

İstinaf talebi reddedilen davalı şirketten alınması gereken 732,00-TL karar ve ilam harcı peşin alınmış olmakla yeniden harç alınmasına yer olmadığına,

B-) Davacı vekilinin istinaf başvurusunun kabulü ile yukarıda belirtilen ilk derece mahkemesi kararının 6100 sayılı HMK'nın 353/1-b.2 hükmü gereğince KALDIRILMASINA,

1-Davanın KABULÜNE,

Davalı tarafça yapılan feshin geçersizliğinin TESPİTİ ile davacının davalı İzfaş İzmir Fuarcılık Hizmetleri Kültür Ve Sanat İşleri Ticaret A.Ş.'deki işine İADESİNE,

Davacının süresi içinde başvurması halinde kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aylık ücreti ve diğer hakları toplamı olan brüt 369.025,76 TL alacağının davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin tespitine, davacının işe başlatılması halinde varsa ödenen ihbar ve kıdem tazminatının bu alacaktan mahsubuna,

Davacının süresi içindeki başvurusuna rağmen iş verence işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının çalıştığı süre ve fesih sebebi de dikkate alınarak takdiren 6 aylık brüt ücreti olan brüt 518.773,20-TL olarak BELİRLENMESİNE

2-Gider avansından kalan kısmın karar kesinleştiğinde iadesine,

3-Davacı tarafın davasının kabul edilmiş olması nedeniyle 492 sayılı Harçlar Kanununun madde 2, 15/1, 21/1, 28/1.a hükümleri uyarınca alınması gereken 732,00-TL karar ve ilam harcından peşin alınan 615,40-TL'nin mahsubu ile bakiye 116,60-TL'nin davalıdan alınarak hazineye irat kaydına,

Davacı tarafça yatırılan toplam 615,40-TL harcın davalıdan alınarak davacı tarafa verilmesine,

Davacı tarafça yatırılan istinaf karar ve ilam harcının istemi halinde kendisine iadesine,

Davacının istinaf başvurusu kabul edildiğinden davacının yatırdığı istinaf başvuru harcının davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

4-Davacı taraf kendisini vekille temsil ettirmiş olduğundan 6100 sayılı HMK'nun madde 323/1.ğ ve 326/1 hükümleri gereğince, karar tarihi itibarıyla yürürlükte bulunan Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi gereğince davanın niteliğine göre hesaplanan 45.000-TL vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

5-Davacı tarafından yapılan toplam 6.626,60- TL yargılama giderinin 6100 sayılı HMK'nun madde 323/1 ve 326/2 hükümleri uyarınca davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

6-Davalı tarafça yapılan yargılama giderlerinin davalı üzerinde bırakılmasına,

7-6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu ve Arabuluculuk Kanunu Yönetmeliği tarife hükümleri uyarınca 3.140,00-TL arabuluculuk ücretinin davalıdan alınarak hazineye gelir kaydına,

8-İstinaf incelemesi duruşma açılmaksızın dosya üzerinden neticelendirildiğinden karşı taraf lehine istinaf vekalet ücreti taktirine yer olmadığına,

9-Kararın tebliği ile harç tahsil müzekkeresi yazılması işleminin ilk derece mahkemesince yapılmasına, ilk derece mahkemesi tarafından düzenlenen harç tahsil müzekkeresindeki harcın tahsil edilmiş olması halinde, tahsilde tekrerrür etmemesi bakımından dikkate alınmasına,

Dair, tarafların yokluğunda, 7036 sayılı yasanın madde 7/3 hükmü yollaması ile 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 353/1-b.1 hükmü gereğince dosya üzerinde yapılan inceleme sonucunda, aynı yasanın 361/1 ve 362/1-a hükümleri uyarınca kararın niteliği ve niceliği itibarıyla kesin olmak üzere, oy birliği ile karar verildi.