

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

KAYSERİ
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
7.HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/1145

Karar No. 2026/1581

Tarihi: 02.07.2026

- İŞLETMESEL NEDENLERLE FESİH
- FESHİN TUTARLILIK, ÖLÇÜLÜLÜK VE FESHİN SON ÇARE OLMASI GEREKTİĞİ İLKELERİ DE GÖZETİLDİĞİNDE FESHİN GEÇERLİ SEBEBE DAYANDIĞININ İSPAT YÜKÜ BULUNAN İŞVERENİN, GEÇERLİ FESİH NEDENİNİ İSPAT EDEMEMİŞ OLMASI
- GEÇERSİZ FESİH

ÖZETİ Somut olayda, fesih bildiriminde belirtilen yeniden yapılanma çalışmaları kapsamında organizasyonel yapı ile yönetsel ve operasyonel bazda yapılan değerlendirme ve analizlerin neler olduğu, bu çalışmaların davacının işini ne derecede etkilediği ve hangi kriterlerin ne şekilde davacıya uygulandığının açık ve kesin olarak belirtilmediği, somut olayda dosyaya herhangi bir işletmesel karar sunulmadığı gibi işletmesel kararın objektif olarak uygulanma kriterleri de sunulmadığından keyfilik denetimi yapılamayacağı, fesih bildiriminde belirtilen yönetsel ve operasyonel bazda ihtiyaçlara çözüm bulunmasına ve verimliliğin artırılmasına yönelik çalışmaların neler olduğu, bu çalışmalar esnasında hangi yöntemlerin kullanıldığı, çalışma sonuçlarının neler olduğu, iş gücü fazlalığı belirlenirken yapılan norm kadro çalışmaları ve iş gücü fazlalığının tespitinde belirlenen seçim kriterlerinin neler olduğu, bunların davacıya nasıl ve ne şekilde uygulandığı, kısaca iş yerinin ve işin gerekleri gerekçesinin delillendirilmediği görülmüş,

ayrıca teklif edilen İstanbul ilinde çalışmaya ilişkin teklifin esaslı değişiklik mahiyetinde olduğu ve teklifin davacı tarafca kabul edilmediği hususu karşısında geçerli feshin işveren tarafından ispatlanması gerektiği, dosya kapsamında davacının hizmetine niçin ihtiyaç duyulmadığı hususunda herhangi bir açıklama yapılmadığı, dosya kapsamında işçinin çalışma olanağının kesin ve sürekli olarak ortadan kalktığı, feshin son çare olduğunun ispatlanamadığı anlaşılmıştır. Neticeten feshin tutarlılık, ölçülülük ve feshin son çare olması gerektiği ilkeleri de gözetildiğinde feshin geçerli sebebe dayandığının ispat külfeti uhdesinde bulunan davalı işverenin, ispat külfetini yerine getiremediği ve feshin geçersizliği ile davacının işe iadesi gerektiğinin tespitine karar verilmesi gerektiği anlaşılmakla İlk Derece Mahkemesinin davanın kabulüne ilişkin gerekçesinin usul ve yasaya uygun olduğu anlaşılmıştır. (Adana Bam 18. HD'nin 2024/2317 esas 2025/240 karar sayılı kararı da aynı yöndedir.)

Yukarıda bilgileri yazılı bulunan kararın istinaf yolu ile incelenmesini davalı vekilinin yasal süre içerisinde istemesi üzerine düzenlenen rapor ile dosyadaki tutanaklar ve belgeler okunduktan sonra gereği konuşulup düşünüldü.

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; müvekkilinin, davalı şirkette 23.09.2023 tarihinde satış operasyon elemanı olarak Sütas Kayseri Bölge Müdürlüğünde belirsiz süreli iş sözleşmesi ile işe başladığını, 20.12.2024 tarihine kadar bu görevinde başarılı ve kesintisiz şekilde çalıştığını, belirsiz süreli iş sözleşmesinin, davalı şirket tarafından herhangi bir haklı sebep olmaksızın geçersiz, haksız, kanuna ve usule aykırı şekilde sona erdirildiğini, müvekkilinden işten çıkarıldığı tarihten itibaren tam 1 hafta kadar önce istifa ederek işten ayrılmasının istenildiğini, müvekkilinin istifa etmediğini, akabinde başka yerlerde çalışma seçenekleri sunulmadan, iş akdinin sonlandırıldığını, arabuluculuk görüşmelerinin sonuçsuz kaldığını, en son prim ve yemek paralarıyla beraber yaklaşık 40.000,00 TL ücret ile çalıştığını belirterek; feshin geçersizliğinin tespiti ile müvekkilinin işe iadesine, 4 aylık boşa geçen süre ücreti ve 8 aylık işe başlatmama tazminatının davalıdan tahsilini talep ve dava etmiştir.

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; davacının, 23.09.2023 - 20.12.2024 tarihleri arasında "Satış Operasyon Grup Destek Elemanı" unvanı çalıştığını, son ücretinin 30.217,50 TL olduğunu, bölgede küçülmeye gidilerek daha az sayıda Satış Operasyon Grup Destek Elemanı kadrosu ile operasyonların sürdürülmesine ve bu nedenle davacının rolünün kapatılmasına karar verildiğini, müvekkil şirketin

davacının kıdemi ve niteliklerine uygun pozisyon bulma gayreti gösterdiğini, davacının çalışmakta olduğu Kayseri Bölge Müdürlüğü'nde rolünün kapanmış olması sebebiyle, görev yerine en yakın bölge olan İstanbul Kıraç Bölge Müdürlüğü'nde görevine devam etmesi için teklifte bulunduğunu, davacının ise "Şahsıma yapılan bölge değişikliği teklifini kabul etmiyorum." şeklinde görev teklif yazısını imzaladığını, davacıya teklif edilebilecek başkaca bir pozisyon bulunmadığını, bu nedenle iş akdinin haklı olarak sonlandırıldığını belirterek davanın reddini talep etmiştir.

Mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir.

Karara karşı davalı vekili tarafından süresinde istinaf kanun yoluna başvurulmuştur.

Davalı vekili istinaf dilekçesinde özetle; yerel mahkeme kararının usul ve yasaya aykırı olduğunu, davacının iş sözleşmesinin geçerli nedenle usule ve yasaya uygun olarak feshedildiğini, davacının işe iade talebinin reddi gerektiğini, davacının çalışmakta olduğu Kayseri Bölge Müdürlüğü'nde rolünün kapanmış olması sebebiyle davacı ile akdedilen İş Sözleşmesi'nin 4. Maddesinin "Çalışma Yeri" başlıklı maddesi gereğince şirket nezdinde ilgili pozisyon ihtiyacı bulunan, görev yerine en yakın bölge olan İstanbul Kıraç Bölge Müdürlüğü'nde görev özlük haklarında aleyhe herhangi bir değişiklik olmaksızın devam ettirilmesinin teklif edildiğini, davacının bu teklifi düşünme gereği dahi duymadan reddettiğini, davacıya teklif edilebilecek başkaca bir pozisyon bulunmaması nedeniyle müvekkili şirketin davacının iş akdini 4857 sayılı 18. maddesi gereği yasal haklarını ödemek suretiyle feshetmek zorunda kaldığını, davacının iş akdinin feshin son çare olması ilkesine riayet edilerek sonlandırıldığını, geçersiz feshin sonuçlarına yönelik yapılan hesaplamaların kabulünün mümkün olmadığını, davacının ücret bordroları dosyada mübrez olup ücret bordrolarında yer almayan tahakkuklar dışında kalan ve dava dilekçesinde somutlaştırılmayan kalemlerin boşta geçen süre ücret alacağına esas brüt ücrete ilave edilmesinin hatalı olduğunu, boşta geçen sürede fiili çalışmanın olmadığı ve davacının gelir kaybı yaşamadığı dikkate alındığında, boşta geçen süre ücretinin hesaplanmasına esas alınan ücrete eklenen sosyal yardımların kabulünün mümkün olmadığını, boşta geçen sürede fiili çalışmanın olmadığı ve davacının gelir kaybı yaşamadığı sabit olup müvekkili şirket tarafından belirlenen hedefin davacı tarafın gerçekleştirilmesi neticesinde prim alacağına hak kazandığı dikkate alındığında satış ve taşıma priminin eklenmesi ile tespit edilen giydirilmiş brüt ücrete itibar edilmesinin mümkün olmadığını, tanzim edilen raporda boşta geçen süre ücret alacağına bayram ikramiyesi yardımının yapılması, boşta geçen dört aylık sürecin bayram dönemine denk gelmemesi sebebiyle hatalı olup işbu kalemin eklenmesi ile belirlenen giydirilmiş brüt ücret tespitine itibar edilmesinin mümkün olmadığını, davacının fesih nedeni ve çalışma süresi göz önünde bulundurularak işe başlatmama tazminatına alt sınırdan hükmedilmesi gerektiğini istinaf başvuru sebepleri olarak ileri sürmüştür.

Davalı vekilinin istinaf dilekçesine karşı davacı vekilinin cevap dilekçesi sunduğu görülmüştür.

İstinaf başvuru sebep ve gerekçeleri ile kamu düzeni kapsamında Daire önüne gelen uyumsuzluk dikkate alınmak sureti ile yapılan inceleme ve değerlendirme sonucu;

Davacı, iş sözleşmesinin haklı veya geçerli sebep olmadan işverence feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini, işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminat ile boшта geçen süre ücret ve diğer haklarının belirlenmesini istemiştir.

Mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir.

Taraflar arasında belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğu, davacının iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayan işveren vekili konumunun bulunmadığı, davacı işçinin kıdeminin 6 aydan fazla olduğu, davalılara ait iş yerlerinde otuz (30) işçiden fazla işçi çalıştığı konularında uyumsuzluk bulunmamaktadır.

Dosya kapsamı incelendiğinde, davacının fesih tarihinden itibaren yasal süre içerisinde arabulucuya başvurduğu, arabuluculuk faaliyeti sonucunda anlaşmaya varılamaması üzerine yasal süre içerisinde dava açıldığı tespit edilmiştir.

Taraflar arasında davacının iş akdinin işletmesel karara dayalı geçerli nedenle feshedilip feshedilmediğine ilişkin çekişme vardır.

Davacı taraf iş akdinin geçerli bir neden olmadan feshedildiğini iddia etmiş, davalı işveren geçerli fesih olgusuna dayanmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesi uyarınca aynı Yasa'nın 18. maddesi kapsamında kalan işçinin iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshetmek isteyen işveren, fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Yazılı fesih bildiriminin de, fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde içermesi zorunludur. Ayrıca yine aynı maddeye göre, Yasanın 25/II maddesi gereğince iş sözleşmesinin sonlandırılması söz konusu değilse, hakkındaki iddialara karşı savunması alınmadan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle sonlandırılmaz. Bu yükümlülüklerin yerine getirilmemesi durumunda feshin geçerliliğinden söz etmek olanaklı değildir.

Yazılı şekil, ayrıca açıklık, aleniyet ve ispat fonksiyonu haizdir. Yazılı şekil, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca yapılacak fesihler için geçerlilik şartı olarak aranmaktadır. Madde uyarınca, işveren fesih bildirimini yazılı yapmak zorunda olduğu gibi fesih sebeplerini de yazılı olarak göstermek zorundadır. Buna karşılık, aynı Kanun'un 25. maddesinde öngörülen işverenin haklı nedenle derhal feshinde yazılı şekil şartı aranmamaktadır. “Geçerli bir sebep” yazılı fesih bildirimi ile belirtme zorunluluğu, “iş güvencesi kapsamı içindeki işçiler için zorunludur.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/II.c.1 maddesinde açıkça, feshin geçerli nedenlere dayandığının ispat yükü davalı işverene verilmiştir. İşveren ispat yükünü yerine getirirken, öncelikle feshin biçimsel koşullarına uyduğunu kanıtlayacaktır.

Buna göre fesih işlemini yazılı yapmış olması, belli durumlarda işçinin savunmasını istediğini belgelemesi, yazılı fesih işleminin içeriğinde dayandığı fesih sebeplerini somut ve açık olarak göstermiş olması gerekir. İşverenin biçimsel koşulları yerine getirdiği anlaşıldıktan sonra, içerik yönünden fesih nedenlerinin geçerli (veya haklı) olduğunun kanıtlanması aşamasına geçilecektir.

İşverenin, fesih iradesi açık ve kesin olarak ortaya konmalıdır. Kullanılan ifade o kadar açık ve seçik olmalı ki, işçi açısından iş sözleşmesinin sona erdirildiği açıkça anlaşılır olmalıdır. Fesih bildiriminde, sözleşmeyi sona erdirmeye iradesi yanında ayrıca, sona erme zamanı da yeteri kadar açık ve yanlış anlaşılmaya sebebiyet vermeyecek şekilde ifade edilmiş olmalıdır. Sadece fesih bildiriminin değil fesih sebeplerinin de yazılı olması ve işverence fesih bildirimi ile gerekçelerini kapsayacak şekilde altının imzalanması gerekir. İşveren, fesih bildiriminde gösterdiği fesih sebebi ile bağlıdır. İşe iade davasındaki savunmasında ilaveten başka bir sebep ileri süremeyeceği gibi bu sebepten farklı bir sebebe dayanamaz.

İşverenin, dayandığı fesih sebebinin geçerli (veya haklı) olduğunu uygun delillerle inandırıcı bir biçimde ortaya koyması, kanıt yükünü yerine getirmiş sayılması bakımından yeterlidir.

Ancak bu durum, uyumsuzluğun çözümlenmesine yetmemektedir. Çünkü yasa koyucu işçiye başka bir olanak daha sunmuştur. Eğer işçi, feshin, işverenin dayandığı ve uygun kanıtlarla inandırıcı bir biçimde ortaya koyduğu sebebe değil, başka bir sebebe dayandığını iddia ederse, bu başka sebebi kendisi kanıtlamakla yükümlüdür. İşçinin işverenin savunmasında belirttiği neden dışında, iş sözleşmesinin örneğin sendikal nedenle, eşitlik ilkesine aykırı olarak, keza keyfi olarak feshedildiğini iddia ettiğinde, işçi bu iddiasını kanıtlamak zorundadır.

Feshin işletme, iş yeri ve işin gerekleri nedenleri 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.

Somut olayda, davacı davalıya ait iş yerinde çalışmış, davacının iş akdinin, 4857 sayılı yasanın 18. maddesi kapsamında şirket içi organizasyon yapısı ve kadro planlaması sonucunda sürdürmekte olduğu rolün kapatılması nedeniyle işletmesel nedenle ve geçerli olarak feshedildiği ileri sürülmüştür.

Somut olayda, fesih bildiriminde belirtilen yeniden yapılanma çalışmaları kapsamında organizasyonel yapı ile yönetsel ve operasyonel bazda yapılan değerlendirme ve analizlerin neler olduğu, bu çalışmaların davacının işini ne derecede etkilediği ve hangi kriterlerin ne şekilde davacıya uygulandığının açık ve kesin olarak belirtilmediği, somut olayda dosyaya herhangi bir işletmesel karar

sunulmadığı gibi işletmesel kararın objektif olarak uygulanma kriterleri de sunulmadığından keyfilik denetimi yapılamayacağı, fesih bildiriminde belirtilen yönetsel ve operasyonel bazda ihtiyaçlara çözüm bulunmasına ve verimliliğin artırılmasına yönelik çalışmaların neler olduğu, bu çalışmalar esnasında hangi yöntemlerin kullanıldığı, çalışma sonuçlarının neler olduğu, iş gücü fazlalığı belirlenirken yapılan norm kadro çalışmaları ve iş gücü fazlalığının tespitinde belirlenen seçim kriterlerinin neler olduğu, bunların davacıya nasıl ve ne şekilde uygulandığı, kısaca iş yerinin ve işin gerekleri gerekçesinin delillendirilmediği görülmüş, ayrıca teklif edilen İstanbul ilinde çalışmaya ilişkin teklifin esaslı değişiklik mahiyetinde olduğu ve teklifin davacı tarafca kabul edilmediği hususu karşısında geçerli feshin işveren tarafından ispatlanması gerektiği, dosya kapsamında davacının hizmetine niçin ihtiyaç duyulmadığı hususunda herhangi bir açıklama yapılmadığı, dosya kapsamında işçinin çalışma olanağının kesin ve sürekli olarak ortadan kalktığı, feshin son çare olduğunun ispatlanamadığı anlaşılmıştır. Neticeten feshin tutarlılık, ölçülülük ve feshin son çare olması gerektiği ilkeleri de gözetildiğinde feshin geçerli sebebe dayandığının ispat külfeti uhdesinde bulunan davalı işverenin, ispat külfetini yerine getiremediği ve feshin geçersizliği ile davacının işe iadesi gerektiğinin tespitine karar verilmesi gerektiği anlaşılmakla İlk Derece Mahkemesinin davanın kabulüne ilişkin gerekçesinin usul ve yasaya uygun olduğu anlaşılmıştır. (Adana Bam 18. HD'nin 2024/2317 esas 2025/240 karar sayılı kararı da aynı yöndedir.)

Yine Mahkemece boşta geçen süre alacağının hesabına esas ücretin davalı tarafından dosyaya sunulan bordrolar dikkate alınarak tespit edildiği, satış priminin Mahkemece hesaplama dışlandığı, işe başlatmama tazminatının alt sınırdan belirlendiği anlaşıldığından bu yöne ilişkin davalı tarafın istinaf nedeni de yerinde değildir. Ancak prim alacağı davacının fiili olarak çalışmasına bağlı olarak tahakkuk ettirilen ücret olduğundan taşıma priminin boşta geçen süre ücretine eklenmesi isabetli olmamıştır. Bu bakımdan davalı vekilinin istinaf sebebi yerinde görülmele İlk Derece Mahkemesi kararı kaldırılarak boşta geçen süre ücretinin bu kabule göre hesaplanması sonucu (30.217,50 TL ücret+7.423,93 TL yemek ödemesi+493,15 TL bayram ikramiyesi= 38.134,58 TL*4=152.538,32 TL) yeniden esas hakkında karar vermek gerekmiştir.

HÜKÜM :Yukarıda açıklanan nedenlerden dolayı;

A-1-)Davalı vekilinin istinaf başvurusunun kabulü ile, Kayseri 5. İş Mahkemesinin 17/03/2026 Tarih ve 2025/48 Esas - 2026/51 Karar sayılı **KARARININ KALDIRILARAK, YENİDEN ESAS HAKKINDA HÜKÜM KURULMAK** suretiyle;

B-)DAVANIN KABULÜ İLE;

1-)Davalı işverence yapılan **FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE** ve davacının davalı işyeri nezdindeki **İŞİNE İADESİNE**,

2-)Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi

içinde işe başlatılmaması halinde tazminat miktarının, davalının sorumluluğunda olmak kaydıyla, davacının kıdemi, fesih nedeni dikkat alınarak takdiren davacının dava tarihindeki 4 aylık ücreti olan Brüt 120.870,00 TL tutarında BELİRLENMESİNE,

3-)Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklarının toplamı Brüt 152.538,32 TL alacağının davalıdan alınarak davacıya ödenmesi GEREKTİĞİNİN TESPİTİNE,

4-)İşe başlatılması halinde varsa ödenen ihbar ve kıdem tazminatlarının bu alacaktan mahsubuna,

5-)Alınması gerekli 732,00 TL harçtan, dava başında yatırılan 615,40 TL peşin harcının mahsubu ile bakiye 116,60 TL harcın davalı taraftan tahsil edilerek hazineye gelir kaydına,

6-)7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 3/14. Maddesi gereğince, Arabuluculuk mercine başvuru tarihi olan 2025 yılı için belirlenen 3.140,00 TL arabuluculuk ücretinin davalı taraftan alınarak hazineye gelir kaydına,

7-)Davacı taraf kendisini bir vekil ile temsil ettirdiğinden davacı taraf yararına AAÜT'nin 2. Kısım 2. Bölümünde öngörülen 45.000,00-TL maktu vekalet ücretinin davalı taraftan alınarak davacı tarafa verilmesine,

8-)Davacı tarafça yargılama boyunca yapılan; 615,40-TL başvuru harcı, 615,40-TL peşin maktu karar harcı olmak üzere toplam: 1.230,80 TL harçların davalı taraftan alınarak davacı tarafa verilmesine,

9-)Davacı tarafından yapılan 7.570,00 TL yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

10-)Davalı tarafından yapılan yargılama giderinin davalı taraf üzerinde bırakılmasına,

10-)Taraflarca yatırılan gider/delil avansından artan miktarın karar kesinleştiğinde ve talep halinde taraflara iadesine,

C-1-)Davalı tarafından yatırılan 732,00 TL istinaf karar harcının (maktu) istek halinde davalıya iadesine,

2-)Davalı tarafından yapılan 540,00 TL istinaf gideri ve 2.002,00 TL istinaf kanun yoluna başvurma harcı olmak üzere toplam 2.542,00 TL'nin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

3-)Artan istinaf gider avansının HMK'nin 333/1. maddesi uyarınca davalıya iadesine,

4-)HMK' nin 359/3.maddesi gereğince kararın tebliği, 302/5.maddesi gereği ise harç tahsil müzekkeresi yazılması işlemlerinin ilk derece mahkemesi tarafından yapılmasına,

Dava dosyası üzerinden yapılan inceleme sonucunda 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8'inci maddesi uyarınca davanın niteliği itibarıyla KESİN olmak üzere 02/07/2026 tarihinde oybirliği ile karar verildi.