

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

TRABZON
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
5.HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/1796

Karar No. 2026/1703

Tarihi: 07.07.2026

- İŞLETMESEL NEDENLERLE FESİH
- FESHİN KEYFİLİK DENETİMİ
- İŞÇİYE UYGUN BİR İŞ ÖNERİLMEMİŞ OLMASI
- FESHİN SON ÇARE OLMASI İLKESİNE AYKIRILIK
- GEÇERSİZ FESİH

ÖZETİ: İş ilişkisinde işletmesel kararla iş sözleşmesini fesheden işveren, Medeni Kanun'un 2. maddesi uyarınca, yönetim yetkisi kapsamındaki bu hakkını kullanırken keyfi davranmamalı, işletmesel kararı alırken dürüst olmalıdır. Keyfilik denetiminde işverenin keyfi davrandığını işçi iddia ettiğinde genel ispat kuralı gereği, işçi bu durumu kanıtlamalıdır.

Somut olayda, 13/06/2025 tarih ve 2025/7 sayılı Yönetim Kurulu kararında, Düzce, Trabzon Entegre ve Keleş fabrikalarında operasyonel süreçlerin yalınlaştırılması, idari destek fonksiyonlarının organizasyondan çıkarılması ve özellikle Trabzon Entegre fabrikasında üretim azalmasına bağlı oluşan istihdam fazlalığının giderilmesi amacıyla istihdam azaltılmasına karar verilmiş, buna dayanarak iş akdi feshedilmiştir. İş sözleşmesinin işletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan geçerli nedene dayalı olarak feshedildiği kabul edilerek davanın reddine karar verilmiş ise de, Mahkemenin kabulü hatalı değerlendirmeye dayalıdır. Davacıya kıdem, pozisyon ve özelliklerine uygun başka bir iş teklif edildiğine ilişkin bir bilgi bulunmamaktadır. Davacıyı başka işte istihdam etme imkanının değerlendirilmemiş,

feshe son çare olarak başvurulduğu ispat edilememiştir. Fesihte son çare ilkesine uyulmadığından feshin geçersizliğinin tespiti ile davacı işçinin işe iadesine karar verilmesi gerekir.

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün istinaf incelemesi yasal süresinde istenilmekle, dosya incelendi. Gereği düşünüldü.

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili; davacının 22.08.2016 başlangıç tarihli belirsiz süreli sürekli iş sözleşmesiyle davalı işverenin fındık işleme işyerinde temizlik görevlisi olarak aylık net 36.000,00 TL net ücretle (günlük 1 öğün yemek gereksinimi işverence sağlanan yemek hizmeti biçiminde, ulaşım gereksinimi ise işe gidiş-geliş biçiminde işverence sağlanan servis hizmeti yoluyla karşılanmaktadır. Tekgıda-İş Sendikası üyesi olup Tis'de belirtilen tüm sosyal hakları da yine işverence karşılanmaktadır.) haftanın 6 günü çalışırken yanlar arasındaki iş sözleşmesinin "kod:4" ile 23.06.2025 günü haklı, geçerli nedene dayanmaksızın bozulduğundan, davacının sözleşmesinin bozulmasının geçersizliğine eski işine döndürülmesine, 4 aylık boşta geçen süre ücreti ile öteki haklarının ödenmesi gerekliliğinin belirlenmesine davacının kıdem süresi ile öteki haklarının ölçülmesiyle işe başlatmama ödencesinin 8 aylık brüt ücret tutarında saptanmasına karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili; dava dilekçesinde ileri sürülen hususların gerçek dışı olduğunu, davacının müvekkili şirketin Arsin Organize Sanayi Bölgesinde bulunan ve esasen bir gıda üretim tesisi olan fabrikasında fındık kıyma hattında çalıştığını, gıda üretim fabrikaları üretim hattı (bandı) usulü çalışmakta olup fabrika bünyesindeki fındık kıyma üretiminin yıllar içerisinde azalması neticesinde son olarak davacının da çalıştığı fındık kıyma hattında 2'li vardiya sisteminden tek vardiya sistemine geçildiğini, uzun bir süredir davacının çalıştığı fabrikadaki üretim faaliyetinin azaldığı ve azalmaya devam ettiği, buna rağmen müvekkil şirket tarafından doğrudan işten çıkarma sürecine gitmek yerine ücretli idari izin verme yolunun dahi denendiği, bu suretle feshin son çare olması ilkesine uyduğu, geline aşamada üretimin önemli oranda gerilemesi nedeniyle müvekkili şirket tarafından belirlenen objektif kriterlerle işten çıkışların bir anlamda ekonomik ve işletmesel nedenlerle meydana geldiği göz önüne alındığında davacının işe iade talebinin reddedilmesi gerektiğini, davacının çalıştığı fabrikada davacı ile birlikte ayrıca 40 işçinin daha iş akdinin sona erdirilmek zorunda kaldığını, iş akdinin sona ermesinin ardından davacının yeniden başka bir çalışanın işe alınmadığını, davacı ve diğer işçilerin iş akitlerinin feshinde objektif kriterlerin belirlendiğini ve uygulandığını, feshin son çare olması ilkesine uyulduğunu, davacıya kıdem ve ihbar tazminatı ödenerek iş akdinin feshedilmiş olduğundan davacının işe iade taleplerinin reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, davanın reddine karar verilmiştir.

İstinaf:

Hüküm, davacı vekili tarafından istinaf edilmiştir.

Davacı vekili; davalının dayandığı fesih gerekçesi klasik anlamda işçinin davranışı veya yeterliliği olmayıp, işletmesel nedenlere dayalı bir küçülme ve idari yeniden yapılanma savı olduğunu, işletmesel nedenlerle yapılan fesihlerde mahkemenin görevinin yalnızca şekli bir kararın varlığını denetlemekle sınırlı kalmadığını, kararın hangi ekonomik, teknik veya organizasyonel verilerle alındığını, hangi bölümleri etkilediğini, hangi kriterlerle işçi çıkarıldığını, diğer bölümlerde istihdamın sürdürülüp sürdürülmediğini ve fesih sonrası yeni işçi alımı yapıp yapılmadığını kapsamlı şekilde denetlemek olduğunu, yerel mahkemece, davalı şirketin sunduğu genel nitelikteki yönetim kurulu kararı ve çelişkili tanık anlatımlarıyla özellikle Trabzon 5. İş Mahkemesi'nin 2025/156 Esas sayılı dosyasında ifadesini değiştiren tanık Fatih Erçin'in beyanlarıyla yetinildiğini, işletmesel kararın uygulamadaki gerçekliği, kapatılan pozisyonlar, davacının çalışabileceği başka birim veya benzer nitelikte işlerin bulunup bulunmadığının araştırılmadığını, bu doğrultuda eksik incelemeye dayalı olarak kurulan hükmün istinaf incelemesi neticesinde bozularak ortadan kaldırılması gerektiğini, mahkemece yalnızca hesap bilirkişisi değil aynı zamanda insan kaynakları uzmanı, işletme/organizasyon uzmanı ile gerekiyorsa teknik bilirkişi içeren bir heyet oluşturularak inceleme yapılması gerekirken bu yönde yeterli araştırma yapılmaksızın karar verildiğini, ilk derece mahkemesinin feshin son çare olması ilkesini yalnızca davacının çalıştığı şube veya hat bazında dar bir çerçevede ele aldığını ve davalı işverenin Türkiye genelindeki diğer iş yerlerine işçi alımı yapıp yapmadığını araştırmadan hukuka aykırı bir sonuca vardığını, işe iade uyuşmazlıklarında feshin son çare olması ilkesi, işverenin kabul edilebilir ve makul ölçüde tüm organizasyonunda, merkezinde, diğer şube veya fabrikalarında işçiyi koruyacak alternatifleri tüketmesini ve işçinin buralarda değerlendirilip değerlendirilemeyeceğini ortaya koymasını gerektirdiğini, iş yerinde çalışanların seçim ölçütleri somut, denetlenebilir, eşitlik ilkesine uygun biçimde ortaya konulmadığını, mahkemenin işten çıkarılanlar listesinde "kıdem yılına göre seçim", "emekli personel", "kronik gece çalışamaz" gibi genel başlıklara dayandığını, ancak bu başlıkların davacının neden seçildiğini tek başına açıklamaya yeterli olmadığını, davacının görev yaptığı işyerinin organizasyon yapısı, iş sözleşmesinin bozulduğu dönemdeki eylemli çalışma düzeni, vardiya/hat daralması bakımından bilirkişi raporunun denetime elverişli olmadığını, dosyada mevcut bilirkişi raporu, ağırlıklı olarak ücret, tazminat hesabına yöneldiğini, davanın esasını oluşturan işletmesel kararın uygulanması, hat bazında küçülme, vardiya sayısının tek vardiyaya düşürülmesi, işçi dağılımı, işten çıkarılanlar, çalışanlar arasındaki kıdem karşılaştırması yönünden teknik, ayrıntılı bir inceleme içermediğini, işverenin feshin

geçerli bir işletmesel sebebe dayandığını ispatlamakla yükümlü olduğunu, ancak mahkemenin sadece yazılı bir kararın varlığıyla yetinerek feshin son çare olması ilkesini, kararın tutarlılığını ve alternatif istihdam olanaklarını derinlemesine araştırmadığını, keknik inceleme gerektiren bu süreçte bilirkişi raporuna sunulan esaslı itirazların mahkemece karşılanmamasının ve işyeri kayıtları, SGK dökümleri ile keşif gibi zorunlu deliller toplanmadan karar verilmesinin yargılamayı hukuka aykırı kıldığını, yerel mahkemenin davayı aydınlatma yükümlülüğünü bütünüyle ihlal ettiği gerekçesiyle verilen kararın Yargıtay'ın yerleşik içtihatları uyarınca bozularak kaldırılması gerektiğini belirterek mahkemece verilen kararı istinaf etmiştir.

Gerekçe:

Dava, davalı işverence yapılan feshin geçersizliğinin tespiti ile davacı işçinin işe iadesi istemine ilişkindir.

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

Davacının, davalı işyerinde belirsiz süreli hizmet akdi ile çalıştığı, kıdeminin 6 aydan fazla olduğu, işveren vekilliği sıfatının bulunmadığı, davalı şirkette çalışan işçi sayısının 30'dan fazla olduğu, davanın süresinde açıldığı anlaşılmakla, davanın 4857 sayılı İş Kanun'un 18 ve 20. maddelerinde öngörülen dava şartlarını taşıdığı tespit edilmiştir.

Taraflar arasında, iş sözleşmesinin feshinin geçerli sebebe dayanıp dayanmadığı uyuşmazlık konusu olup, normatif dayanak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 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. Bu kapsamda, işveren fesihle ilgili karar aldığını, bu kararın istihdam fazlası meydana getirdiğini, tutarlı şekilde uyguladığını ve feshin kaçınılmaz olduğunu ispatlamalıdır.

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, uyuşmazlığın 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 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 feshihte 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, feshin geçerli nedeni olduğunu kanıtlamalıdır. İşletmesel kararın amacı ve içeriğini serbestçe belirleyen işveren, uygulamak için aldığı, geçerli neden teşkil eden ve ayrıca istihdam fazlası doğuran tedbire ilişkin kararı, sürekli ve kalıcı şekilde uygulamalıdır. İşveren işletme, iş yeri ve işin gerekleri nedeni ile aldığı feshin kararında, işyerinde istihdam fazlalığı meydana geldiğini ve feshin kaçınılmazlığını kanıtlamak zorundadır. İş sözleşmesinin feshiyle takip edilen amaca uygun daha hafif somut belirli tedbirlerin mevcut olup olmadığının değerlendirilmesi, işverenin tekelinde değildir. Bir bakıma feshin kaçınılmaz olup olmadığı yönünde, işletmesel kararın gerekliliği de denetlenmelidir. 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 kararı alırken dürüst olmalıdır. Keyfilik denetiminde işverenin keyfi davrandığını işçi iddia ettiğinde genel ispat kuralı gereği, işçi bu durumu kanıtlamalıdır.

Somut olayda, 13/06/2025 tarih ve 2025/7 sayılı Yönetim Kurulu kararında, Düzcce, Trabzon Entegre ve Keleş fabrikalarında operasyonel süreçlerin yalınlaştırılması, idari destek fonksiyonlarının organizasyondan çıkarılması ve özellikle Trabzon Entegre fabrikasında üretim azalmasına bağlı oluşan istihdam fazlalığının giderilmesi amacıyla istihdam azaltılmasına karar verilmiş, buna dayanarak iş akdi feshedilmiştir. İş sözleşmesinin işletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan geçerli nedene dayalı olarak feshedildiği kabul edilerek davanın reddine karar verilmiş ise de, Mahkemenin kabulü hatalı değerlendirmeye dayalıdır. Davacıya kıdem, pozisyon ve özelliklerine uygun başka bir iş teklif edildiğine ilişkin bir bilgi bulunmamaktadır. Davacıyı başka işte istihdam etme imkanının değerlendirilmemiş, feshin son çare olarak başvurulduğu ispat edilememiştir. Feshihte son çare ilkesine uyulmadığından feshin geçersizliğinin tespiti ile davacı işçinin işe iadesine karar verilmesi gerekir.

Davacının istinaf talebi bu nedenle yerindedir. Bununla birlikte bu husustaki yanlışlığın giderilmesi için yeniden yargılama yapılması gerekmediğinden, kararın ortadan kaldırılmasına, yeniden karar verilmesine ilişkin aşağıdaki hüküm kurulmuştur.

H Ü K Ü M : Gerekçesi yukarıda izah edildiği üzere;

1-Yerel mahkemenin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararının, HMK'nın 353/1-b-2. maddesi gereğince ORTADAN KALDIRILMASINA, ESAS HAKKINDA YENİDEN KARAR VERİLMESİNE,

Davanın KABULÜ İLE;

Davacının iş akdinin davalı işverence feshine dair işlemin GEÇERSİZLİĞİNE ve davacının İŞE İADESİNE,

Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi, fesih nedeni dikkat alınarak takdiren davacının 5 aylık brüt ücreti brüt 267.208,80 TL olarak BELİRLENMESİNE,

Davacının işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklarının beher ay brüt 70.228,12 TL hesabıyla toplam brüt 280.912,48 TL olarak davalıdan tahsili gerektiğinin TESPİTİNE,

Davacının işe başlatılması halinde varsa ödenen kıdem ve ihbar tazminatlarının boşa geçen süre alacağından mahsubuna,

Harçlar yasası gereğince alınması gerekli 732,00 TL nispi harçtan dava dilekçesiyle peşin olarak alınan 615,40 TL harcın mahsubu ile eksik kalan 116,60 TL harcın davalıdan alınarak HAZİNEYE GELİR KAYDINA,

Dava dilekçesi ile davacı taraftan peşin olarak tahsil edilen 615,40 TL harcın davalıdan alınarak davacı tarafa verilmesine,

Yürürlükte bulunan Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi gözetilerek maktu 45.000,00 TL vekalet ücretinin davalıdan alınarak kendisini vekille temsil ettiren davacıya ödenmesine,

Arabuluculuk ücreti olarak suçüstü ödeneğinden ödenen 3.140,00 TL'nin davalıdan alınarak HAZİNEYE GELİR KAYDINA,

Davacı tarafça yargılama gideri olarak yapılan toplam 9.397,50 TL'nin davalıdan alınarak davacıya ödenmesine,

Davalı tarafça yapılan yargılama giderlerinin kendi üzerinde bırakılmasına,

Taraflarca yargılama gideri olarak yatırılan gider avansının kullanılmayarak artan kısmının kararın kesinleşmesini müteakiben taraflara iadesine,

2-Davacı tarafın istinaf talebi kabul edildiğinden yatırılan istinaf karar ve ilam harcının davacıya iadesine,

3-Kararın tebliği, kesinleştirme ile harç tahsil müzekkeresi yazılması işlemlerinin ilk derece mahkemesi tarafından yerine getirilmesine,

Dair, dosya üzerinde yapılan inceleme sonucunda, HMK 362. maddesi uyarınca hüküm altına alınan alacak miktarı gözönünde bulundurularak KESİN olarak 07/07/2026 tarihinde oy birliği ile karar verildi.