

T.C.
İSTANBUL
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
47. HUKUK DAİRESİ

DOSYA NO : 2025/181
KARAR NO : 2025/195

T Ü R K M İ L L E T İ A D I N A
İ S T İ N A F K A R A R I

BAŞKAN :
ÜYE :
ÜYE :
KATİP :

İNCELENEN KARARIN

MAHKEMESİ : İSTANBUL 33. İŞ MAHKEMESİ
TARİHİ : 16/10/2024
NUMARASI : 2023/655 Esas, 2024/643 Karar

DAVACI :

VEKİLİ : Av. NAİM BEKAR

DAVALI(İstinaf Eden) :

VEKİLİ :

DAVANIN KONUSU : Tespit (İşe İade İstemli)

DAVA TARİHİ : 21/10/2023

KARAR TARİHİ : 05/02/2025

KARAR YAZIM TARİHİ : 07/02/2025

Mahalli mahkemesinden verilen karara karşı istinaf yasa yoluna başvurulmuş ve dosya istinaf incelemesi yapılmak üzere dairemize gönderilmiş olmakla;

GEREĞİ DÜŞÜNÜLDÜ:

Dava;Feshin geçersizliği ile işe iade ve buna bağlı mali haklara ilişkindir.

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; davacının davalı şirkete ait işyerinde 10.01.2023-20.09.2023 tarihleri arasında " *Finans Uzmanı* " olarak net 22.500,00-TL maaş ve işverence sağlanan diğer nakdi ve ayni yardımlar (*yol, yemek, ikramiye, prim, yakacak yardımı, çocuk yardımı, bayram harçlığı, alışveriş çeki, yılbaşı ikramiyesi, Ramazan kolisi vs.*) karşılığında çalıştığını, maaşının bankadan ödendiğini, davacının davalı şirkette çalıştığı süre boyunca görev tanımında verilen tüm işleri özenle, eksiksiz olarak yerine getirmesine rağmen iş akdinin davalı işveren tarafından 20.09.2023 tarihinde haksız, geçersiz ve bildirimsiz olarak feshedildiğini, savunması alınmadan iş akdine son verilmesinin feshi doğrudan geçersiz kıldığını, iş akdinin davalı işveren tarafından yazılı fesih bildirimi yapılmadan ve geçerli neden açık ve kesin olarak gösterilmeden feshedildiğini, bu sebeplerle davalı tarafça yapılan feshin geçersizliğine, davacının işe iadesine, işe iade edilmemesi halinde üst sınırdan işe başlatmama tazminatı ile 4 aylık brüt ücret ve diğer tüm haklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep ve dava etmiştir.



Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; davalı şirketin 18 çalışanı olup iş güvencesi kapsamına girmediğinden davanın dava şartı eksikliğinden usulden reddi gerektiğini, işe başlatmama tazminatının davacının kıdemi göz önünde bulundurularak takdir edilmesi gerektiğini, davacının davalı şirkette beyaz yaka belirsiz süreli iş sözleşmesi ile finans uzmanı olarak 09.01.2023 tarihinde işe başladığını, davalı şirket tarafından davacıya işyeri disiplin ve çalışma düzenine uymaması, görevini dikkatsiz ve özensiz yapması sebebiyle defalarca sözlü ve yazılı şekilde uyarıldığını, işyeri düzen ve disiplini ile bağdaşmayacak böyle durumun tekrar etmesi sebebi ile iş sözleşmesinin son çare olarak feshedildiğini, şirketin çalışan sayısı otuz kişinin altında olup, davacı iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacağından, yazılı olarak savunma alınmasının gerekmediğini savunarak, davanın reddini talep etmiştir.

Mahkemece; *"....İş sözleşmesinin sona erdiği tarih itibarıyla işyerinde çalışan sayısının 30 kişiden fazla olup olmadığının değerlendirilmesinde ise; davalı yanca her ne kadar işyerinde fesih tarihinde 18 çalışan olduğu, bu nedenle davacının iş güvencesi kapsamında olmadığı iddia edilmiş ise de, davalı tanık anlatımları uyarınca, sunulan mailler, ticaret sicil kayıtları, SGK kayıtları uyarınca davalı şirketin dava dışı Promer Kozmopit, Anadolu Simya Plastik, Polimer Arge isimli şirketlerle birlikte bir grup şirketi olduğu ve işyeri faaliyetlerinin ortak iş merkezinden yönetildiği bu durum dikkate alındığında davalı şirket kadrosu ile ortak hizmette görevli personel sayısının 30'un üzerinde olduğu tespit edilmiş, davalı yanın itirazlarına itibar edilmemiş, neticede davalı işyerinde 30 'dan fazla çalışan olduğu kabulü ile davacı işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanmasına hukuki bir engelin bulunmadığı anlaşılmıştır.*

Tüm bu açıklamalar uyarınca somut olayımız değerlendirildiğinde, davacının iş akdinin "belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebep bildirilmeden feshi" olarak SGK'ya çıkış bildirildiği, davalı işverenin bu bildirim ile bağlı olduğu gibi, davacıya herhangi bir fesih bildirimi yapılmadığı ve davacıdan fesihten önce savunma da alınmadığı bilirkişi raporunda da tespit edilmiş, neticede davalı işverenin feshin biçimsel koşullarına uymadığı gibi haklı veya geçerli bir fesih sebebini de ortaya koyamadığı anlaşılmakla, ispat yükünün davalı işverence yerine getirilemediğinden davacı işçinin işe iade talebinin kabulüne karar verilmiştir.

İşe iade kararının gereği olarak, işe başlatmama halinde davacıya ödenmesi gereken tazminat miktarı belirlenir iken; davacının kıdemi ve fesih nedenleri göz önünde bulundurularak, takdiren 4 aylık brüt ücret tutarı üzerinden tazminata ve 4 aylık giydirilmiş brüt ücret üzerinden boşta geçen süre ücretinin tespiti doğrultusunda davanın kabulüne dair aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur." gerekçesi davanın kabulüne karar verilmiştir.

Mahkeme kararına karşı süresinde davalı vekilince istinaf yasa yoluna başvurulmuştur.

Davalı vekili istinaf sebepleri olarak; davalı şirket iş yerinde çalışan sayısının 30 kişinin altında olduğunun sabit olduğunu, davalı şirket bünyesinde çalışan işçi sayısının 18 olduğunu, davalı şirketin bir grup şirket olduğu gerekçesiyle gerekli inceleme yapılmaksızın işe iade kararı verildiğini, kararda bahsi geçen dava dışı şirketlerin faaliyet alanlarının davalı şirketten bağımsız olduğu göz önüne alınarak hüküm kurulması gerekirken eksik değerlendirme yapılarak hatalı hüküm kurulduğunu, *davalı şirkette çalışan çalışan sayısının 30 kişinin altında olduğundan davacının işe iade davası açabilmesi için gerekli yasal koşulun gerçekleşmediğini, *davacının iş sözleşmesinin usule ve yasaya uygun olarak geçerli nedenle feshedildiğini, davacının davalı şirket bünyesinde finans uzmanı olarak görev yaptığını, iş tanımı gereği sorumluluklarını gereği gibi yerine getirmediğini, kendisinden beklenen disiplini göstermediğini, defalarca sözlü ve yazılı uyarı verildiğini, davacının kendisine yapılan uyarılara rağmen görevinin gerektirdiği dikkat ve özeni göstermediğini, iş sözleşmesinin devamının çekilmez hale geldiğini, dosya kapsamında savunmalarını doğrular nitelikteki e posta yazışmalarının mahkeme tarafından değerlendirilmediğini bildirmiştir.

Mahkemece dosyaya toplanan deliller incelenmiştir.

Gerekçe;

HMK'nun 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.

Davalı vekili, davalı şirket iş yerinde çalışan sayısının 30 kişinin altında olduğunu, davalı şirket bünyesinde çalışan işçi sayısının 18 olduğunu, davalı şirketin bir grup şirket olduğu gerekçesiyle gerekli inceleme yapılmaksızın işe iade kararı verildiğini, kararda bahsi geçen dava dışı şirketlerin faaliyet alanlarının davalı şirketten bağımsız olduğu göz önüne alınarak hüküm kurulması gerekirken eksik değerlendirme yapılarak hatalı hüküm kurulduğunu ileri sürmüştür.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için fesih bildiriminin yapıldığı tarihte işyerinde 30 ve daha fazla işçi çalıştırılması gerekir. İşverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan işçi sayısına göre belirlenir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2/2 maddesine göre, İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür. Yine aynı kanunun 18/4 maddesi uyarınca, işverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir. Keza 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 60/2 maddesi uyarınca bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de, asıl işin dahil olduğu iş kolundan sayılır.

Otuz işçi sayısının belirlenmesinde belirli-belirsiz süreli, tam- kısmi süreli, daimi-mevsimlik iş sözleşmesi ile çalışanlar arasında bir ayırım yapılamaz. Fesih bildirimin yapıldığı tarihte 30 işçi sayısının tespitinde göz önünde bulundurulacak işçinin iş sözleşmesinin devam etmekte olması yeterli olup, ayrıca fiilen çalışıyor olması gerekmemektedir. Ancak hastalık, iş kazası, gebelik yada normal izin ve benzeri nedenlerle ayrılan işçi yerine bu süre için ikame işçi temin edilmiş ise, 30 işçi sayısında ikame edilen işçi dikkate alınmayacaktır. Konumu itibarıyla güvence kapsamı içerisinde olmayan işveren vekillerinin ve yardımcılarının da işyerinde çalışan işçi sayısının belirlenmesinde dikkate alınması gerekir. (Yargıtay 9. H.D. nin 24.03.2008 gün ve 2007/27699 Esas, 2008/6006 Karar sayılı ilamı)

Fesih bildirim tarihinden önce iş sözleşmesi feshedilen, bu nedenle feshin geçersizliği davası açıp, lehine feshin geçersizliğine karar verilen işçinin işverene işe başlatılması için başvurusu halinde, adı geçen işçinin de 30 işçi sayısında değerlendirilmesi gerekir. Böyle bir durumda feshin geçersizliğine ilişkin dava sonuçlanmamış ise, bekletici mesele yapılarak sonucu beklenmelidir.

İş Kanunu kapsamı dışında kalan ve işçi sıfatını taşımayan çırak, stajyer ve meslek öğrenimi gören öğrencilerle süresiz işlerde çalışanlar, keza işyerinde ödünç(geçici) iş ilişkisi ile çalıştırılanlar ile alt işveren işçileri o işyerinde çalışan işçi sayısının belirlenmesinde hesaba katılmazlar. Alt işverenin işçileri otuz işçi kıstasının belirlenmesinde dikkate alınmazlar; fakat, iş güvencesi hükümlerinden kaçmak amacıyla, işçilerin bir kısmının muvazaalı olarak taşeron işçisi olarak gösterilmesi halinde, bu işçilerin de işçi sayısına dahil edilmesi gerekir. Daha açık bir anlatımla, alt işverenlik ilişkisinin geçersiz sayılması gereken hallerde taraflarca alt işveren sayılan kişiye bağlı olarak çalışanlar otuz işçi sayısının tespitinde hesaba katılmalıdır. Alt işverenin işçileri ile geçici işçi sağlayan işverenle iş sözleşmeleri devam eden geçici işçiler, kendi işverenlerinin işyerlerinde sayının belirlenmesinde hesaba katılırlar. Ancak tarafların geçici iş ilişkisinde gönderen işveren olarak nitelendirdikleri; fakat aslında "bodro işvereni" olarak faaliyet gösteren ve yaptıkları iş, işverenlerine işçi temin etmekten ibaret olanlara kayıtlı bulunan işçiler de sayı ölçütünde gözönünde bulundurulmalıdır.

4857 sayılı İş Kanunu, elliden fazla işçi çalıştıran tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerleri ve işletmeleri kapsamı içine aldığından (İş K mad. 4/b), bu işyeri ya da işletmede çalışanlar da iş güvencesinden yararlanır. Buna karşılık, 50'den az (elli dahil) işçi çalıştıran tarım işyerlerinde çalışanlar İş Kanunu'nun kapsamı dışından kalacağından, bu yerlerde 30'dan fazla işçi



çalıştırılrsa dahi (örneğin, 40 işçi), bu işçilere iş güvencesi hükümleri uygulanmayacaktır. 50 İşçinin tespitinde, sadece tarım işçileri değil; diğer işçiler de dikkate alınmalıdır.

Özellikle gurup şirketlerinde ortaya çıkan bir çalışma biçimi olan birlikte istihdam şeklindeki çalışmada, işçilerin bir kısmı aynı anda birden fazla işverene ve birlikte hizmet vermektedirler. Daha çok yönetim organizasyonu kapsamında birbiriyle bağlantılı olan bu şirketler, aynı binalarda hizmet verebilmekte ve bir kısım işçiler iş görme edimini işverenlerin tamamına karşı yerine getirmektedir. Tüm şirketlerin idare müdürlüğünün aynı şahıs tarafından yapılması, şirketlerin birlikte kullandığı işyerinde verilen muhasebe, güvenlik, ulaşım, temizlik, kafeterya ve yemek hizmetlerinin yine tüm işverenlere karşı verilmiş olması buna örnek olarak gösterilebilir. Bu gibi bir ilişkide, tüm şirketlere hizmet veren işçiler ile sadece davalı şirkete hizmet veren işçilerin 30 işçi kıstasında dikkate alınması gerekir. İşçi tüm şirketlere hizmet ediyor ise, o zaman tüm şirketlerdeki işçi sayısı dikkate alınmalıdır. Sendika işyeri temsilcileri için işyerinde 30 işçi çalışma koşulu aranmamalıdır. (Yargıtay 9. H.D. nin 21.07.2008 gün ve 2008/25552 Esas, 2008/20932 Karar sayılı ilamı)

Keza organik bağ ilişkisinde işveren sıfatı olan tüzel kişinin, işçinin iş sözleşmesinden veya iş kanunundan doğan haklarını kullanmasının engellenmesi için temsilde farklı kişiliklere yer vermesi sözkonusudur. Bu durumda tüzel kişinin bağımsızlığı sınırlanır ve organik bağ içinde olunan kişi ile özdeş kabul edilir.

Bu anlamda; tüzel kişilik hakkının kötüye kullanılması, kanuna karşı hile, işçiye zarar verme(haklarının alınmasını engelleme-iş güvencesi hükümlerinden yararlandırmama), tarafta muvazaa (hizmeti kendisine verdiği halde başka bir kişiyi kayıta işveren olarak gösterme) ve namı müstear yaklaşımı nedeni ile dolaylı temsil sözkonusudur. Bu durumların sözkonusu olduğu halde tüzel kişilik perdesinin aralanması sureti ile gerçek işveren veya organik bağ içinde olan tüm işverenler sorumlu tutulmaktadır. Organik bağ ise şirketlerin adresleri, faaliyet alanları, ortakları ve temsilcilerinin aynı olmasından, aralarındaki hukuki ilişkilerin tespitinden anlaşılır.

Organik bağ veya faaliyeti farklı olsa bile birlikte istihdam da tüm işverenlere hizmet veren işçiler ile geçişleri yapılan işçiler yönünden iş kolunun aynı olmasına gerek yoktur.

Diğer taraftan, gerekli işçi sayısının bulunup bulunmadığı saptanırken sadece feshin gerçekleştiği ana bakılmamalı, bu noktada ölçüt olarak çoğu kez, işyerinde düzenli olarak çalıştırılan işçilerin sayısı esas alınması, işyerinin normal işleyebilmesi için en az 30 işçinin çalışmasının gerektirip gerektirmediğine ve bu niteliğin iş sözleşmesinin feshi sırasında da var olup olmadığına bakılmalıdır. Zira salt iş güvencesi hükümlerinden yararlandırılmama için işçi sayısı gerçekte işin yürütümünün 30 işçiden fazla işçi ile yürütülmesi söz konusu iken, otuz işçinin altında işçi çalıştırılabilir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun iş güvencesi ile ilgili hükümler (18-21 Maddeleri) emredici hükümler olduğundan, işçinin iş güvencesi kapsamında olup olmadığı resen araştırılmalıdır. Diğer taraftan İş Hukukunda istisnai ve sınırlayıcı hükümlerin dar yorumlanması gerekir. İş güvencesi kapsamını belirleyen 30 işçi kuralı da istisnai nitelikte olduğundan dar yorumlanmalıdır.

Dosya kapsamında, davacı tarafça P. K. San Tic A.Ş. , A. S. P. San Tic Ltd Şirketi, P. A. P. San ve Tic A.Ş., isimli şirketlerin davalı şirketle grup şirket olduğunu, davalı şirket grup şirket niteliğinde olup birden çok firmayı bünyesine barındırdığını, bu şirketlerin yönetim kurulu üyelerinin ve yasal temsilcilerinin aynı olduğunu, işçi sayısında tüm bu işyerlerinde çalışan işçi sayısının dikkate alınması gerektiğini belirtti, dosyaya getirilen söz konusu şirketlerin SGK iş yeri kayıtları, fesih tarihi itibarı ile çalışan işçi sayısı ve davalı tanık anlatımlarında, P. A, P. K. , A. S. şirketinin sahiplerinin davalı şirket sahibi ile aynı kişi olduğuna, bu şirketlerin aynı yerde aynı adreste faaliyet gösterdiğine ve davacının bu belirtilen şirketlerin finans işini yaptığının dair beyanları bir arada değerlendirildiğinde davalı şirket ile davacının hizmet edimini yerine getirdiği belirtilen grup şirketlerde çalışan toplam işçi sayısının 30 un üzerine olduğu, davanın iş güvencesi hükümlerinden yararlandığı, davalı tarafın istinaf itirazının yerine olmadığı anlaşılmıştır.

Taraflar arasında iş akdinin haklı ve geçerli nedenle feshedilip feshedilmediği uyuşmazlık konusudur.



Tüm dosya kapsamı ile, davacının davalı işveren nezdinde 10/01/2023-20/09/2023 tarihleri arasında finans uzmanı olarak çalıştığı ve davalı işveren tarafından SGK ya verilen işten ayrılış bildirgesinde işten ayrılış nedeninin 04 kod numarası ile "Belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebep bildirilmeden feshi" olarak bildirildiği görülmüştür.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesine göre işveren, işçinin yeterliliğinden ve davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanarak iş sözleşmesini feshedebilir. Ancak işçinin yetersizliği, soyut olarak tek başına geçerli fesih nedeni sayılmaz. Yetersizlik aynı zamanda işyerinde olumsuzluklara yol açmış ise fesih için geçerli neden olabilecektir.

4857 Sayılı Yasa 19 Maddesinde de, işverenin fesih bildiriminde fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirterek yazılı olarak yapması gerektiği ve hakkındaki iddialara karşı savunması alınmadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesinin o işçinin davranışı nedeni ile feshedilemeyeceği düzenlenmiştir.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 19.maddesi gereğince aynı Kanun'un 18. Maddesi kapsamında kalan işçinin iş sözleşmesini geçerli sebeple 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. Bu durum işçi açısından da, işverenin bildirdiği fesih nedeni ile bağlı olması, fesih nedeninin değiştirilememesi için bir teminatır. Söz konusu şekil şartı geçerlilik şartı olup resen nazara alınması gerekir. Davalı iş veren tarafından yazılı fesih bildirimi yapılmadığı anlaşılmaktadır. Fesih sebebini açık ve kesin olarak belirtilerek yazılı yapılmaması yapılan fesih işlemini geçersiz kılar. Dosya kapsamı ile yapılan feshin geçerli feshin şekil şartlarını taşıyamaması nedeni ile geçersiz olduğu ve davalı işveren tarafından geçerli feshin ispatlanamamış olduğu, yapılan feshin geçersiz olduğu anlaşılmıştır.

Dosya kapsamı, mevcut delil durumu, ileri sürülen istinaf sebepleri ve kamu düzeni dikkate alındığında mahkemenin vakıa ve hukuki değerlendirmesinde usul ve esas yönünden yasaya aykırılık bulunmadığından davalı vekilinin istinaf başvurusunun yerinde olmadığı anlaşılmıştır.

Yukarıda açıklanan nedenlerle mahkeme kararında usul ve yasaya aykırılık olmadığı anlaşıldığından davalı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddi gerektiği kanaatine varılmıştır.

HÜKÜM :Gerekçesi yukarıda açıklandığı üzere;

İlk derece mahkemesi kararı usul ve esas yönünden hukuka uygun bulunduğundan davalı vekilinin istinaf başvurusunun 6100 Sayılı HMK'nun 353/1-b.1 maddesi gereğince **ESASTAN REDDİNE**,

Alınması gereken 615,40 TL istinaf karar harcından peşin yatırılan 427,60 TL maktu harcın mahsubu ile eksik kalan 187,80 TL harcın davalıdan alınarak hazineye gelir kaydına,

Davalı tarafça yapılan istinaf yargılama giderlerinin kendi üzerinde bırakılmasına,

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

Karar tebliğ ve harç tahsil müzekkeresi işlemlerinin ilk derece mahkemesi tarafından yapılmasına,

Dosya üzerinde yapılan inceleme sonunda, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8/1-a maddesi uyarınca **KESİN** olmak üzere, 05/02/2025 tarihinde oy birliği ile karar verildi.

Başkan

Üye

Üye

Katip



e-imzalıdır



e-imzalıdır



e-imzalıdır



e-imzalıdır

