

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/17-28

T.C
İSTANBUL
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
47. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2023/32
Karar No. 2023/1514
Tarihi: 14/09/2023

●FESİHİN ÖLÇÜLÜLÜK İLKESİNE AYKIRI OLDUĞU
İÇİN GEÇERSİZ OLMASI

ÖZETİ: Davacı işçinin 16/02/2018- 16/09/2021 tarihleri arasında davalı Doğu Taşıt Muayene İstasyonları İşl. A.Ş. nezdinde yaklaşık 3,5 yıl kıdeminin bulunduğu, daha önce işyerinde herhangi bir uyarı ya da ihtar aldığına dair dosya içerisinde bir bilginin bulunmadığı, davacının akrabası olan M. K'a ait araçlara erken randevu vermesi dışında randevu verilen araçlara ait muayene işlemlerinde usulsüzlük yaptığına ilişkin herhangi bir iddianın olmadığı, salt erken randevu verme işlemi nedeniyle davalı işverenin de herhangi bir zararının bulunmadığı, davacı tarafından istasyon amirince kendisine atılan mesajın dosyaya ibraz edildiği, iş bu mesajdan kapasite dolu olmasına rağmen davalı işyerinde erken randevu verilebildiğinin anlaşıldığı, kaldı ki işyerinde hiçbir cezası bulunmayan davacı aleyhine daha alt bir disiplin cezası da verilebileceği, bu nedenle davalı işverence yapılan feshin ölçüsüz olduğu ve feshin son çare olması ilkesine de aykırılık teşkil ettiği, davacı vekilinin bu yöndeki istinaf gerekçesinin yerinde olduğu...

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

GEREĞİ DÜŞÜNÜLDÜ:

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; davacının 16.02.2018- 16.09.2021 tarihleri arasında davalı işyerinde “İstasyon Amir Yardımcısı” olarak çalıştığını, davacının iş akdinin geçersiz nedenle feshedildiğini, davacıya yapılan tüm ödemelerin banka kanalıyla yapıldığını ve bordroda gösterildiğini beyan ederek; feshin geçersizliğinin tespiti ile davacının işe iadesine; işe iade edilmemesi halinde ise 4 aylık boşta geçen süre ve 8 aylık ücret tutarında işe başlatmama tazminatına hükmedilmesini talep ve dava etmiştir.

Davalı Doğu Taşıt Muayene İstasyonları İşletmeciliği A.Ş. vekili cevap dilekçesinde özetle; davacının davalı şirkette amir yardımcısı olarak çalıştığını, iş görme edimiyle ilgili birçok eğitim almasına rağmen kuralları ihlal ettiğini, davacıdan alınan yazılı savunmada davacının yakınına ait araçlara randevu verdiğini ikrar ettiğini, davalı şirketin TÜVTÜRK ve Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığına bağlı olduğunu, bu kurumlardan gelen tavsiyelere ve talimatlara aykırı davranma keyfiyetinin bulunmadığını, davalı şirketin TÜVTÜRK bölge müdürü Onur Nezih tarafından 16.09.2021 tarihinde gönderilen maile istinaden davacının iş akdine haklı nedenle son verildiğini beyan ederek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Tüvturk Güney Taşıt Muayene İstasyonları Yapım Ve İşletim A.Ş. vekili cevap dilekçesinde özetle; husumet itirazında bulduklarını, davalı ile aralarında alt işveren- asıl ilişkisinin bulunmadığını, davacının diğer davalının sigortalı işçisi olduğunu beyan ederek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece; "...Somut olayda; davacı iş sözleşmesinin haksız feshedildiğini iddia etmiş, davalı Doğu Taşıt davacının normal yollardan başvuru tarihi ile aynı güne alınamayan bir randevuyu yetkisini suiistimal ederek amirlerinin bilgisi ve onayı olmadan kapasite dolu olmasına rağmen yakınına ait araçlara randevu vererek tarafsızlık kuralını çiğnediğini, davacıdan alınan yazılı savunmada davacının yakınına ait araçlara randevu verdiğini ikrar ettiğini, ayrıca bu davranışın güven sarsıcı eylem olduğunu, iş akdinin haklı nedenle feshedildiğini savunmuş, diğer davalı TÜVTURK ise husumet itirazında bulunmuştur.SGK işten ayrılış bildirgesinde işten ayrılış kodunun 46 "4857 sayılı Kanun Madde 25-II-e İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması" olarak bildirilmiştir. Tanıkların feshedilmiş beyanları alınmıştır. Dosya içeriğine ve taraf iddia-savunmalarına göre; davacının TÜVTURK Kilis Merkez araç muayene istasyonunda istasyon amir yardımcısı olarak görev yaptığı, davacının kapasite üstü randevu verdiği eyleminin sabit olduğu, tanık beyanlarına göre bu yetkisinin sadece resmi kurumlar için kullanıldığı, bu kapsamda davacı tarafça yapılan işin ve işyerinin niteliği de dikkate alındığında eylemin işyerinde olumsuzluğa yol açtığı, güven ilişkisinin zedelendiği, işverenin davacı ile çalışmaya devam etmesinin kendisinden beklenemeyeceği, davacının kıdemi gözetilerek işveren feshinin geçerli nedene dayandığı sonuç ve kanaatine varıldığından maddi ve yasal şartları oluşmayan işe iade talebinin reddine karar vermek gerekmiştir." gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

Mahkeme kararına karşı süresinde davacı vekilince istinaf yasa yoluna başvurulmuştur.

Davacı vekili istinaf sebepleri olarak; iş akdinin feshinin haksız ve geçersiz olduğunu, işverenin fesih bildiriminde ileri sürdüğü iddiaların hukuki ve fiili durumu yansıtmadığını, karara beyanları dayanak alınan tanıkların halen işverenle bağımlılık içerisinde olmaları nedeniyle tarafsız olmalarının mümkün olmadığını, davacı tanıklarının ise davalı ile herhangi bir husumetlerinin

bulunmadığını, 38 ABP 114 plakalı aracın davacının eniştesi Mehmet KAPLAN ile herhangi bir ilgisinin bulunmadığının Türkiye Noterler Birliği'nin cevabi yazısından anlaşıldığını, davacı dahil işyerinde çalışan tüm işçilerin işyerinin kendilerine tanıdığı hak ve yetki kapsamında zor durumda kalan kişilere randevu verdiğini, bu durumun işverenliğin bilgisi dahilinde ve mutad bir uygulama olduğunu, bu uygulamanın işverene herhangi bir zararının bulunmadığını, bu kişilerin de normal muayene ücretlerini ödeyerek araçlarının bakımlarını yaptırdığını, istasyona gelen araçların içeriye sıra ile alındığını, sırf randevu vermenin iltimas geçme gibi bir anlama gelemeyeceğini, feshin ölçsüz olduğunu, davacının çalıştığı 3,5 yıllık süreç boyunca herhangi bir disiplin soruşturması geçirmediğini iddia ederek ilk derece Mahkemesi kararının kaldırılmasına ve müvekkilinin işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece dosyaya toplanan deliller incelenmiştir.

Gerekçe;

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

Davacı vekili iş akdinin feshinin haksız ve geçersiz olduğunu ileri sürmüştür.

Taraflar arasında feshin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı ihtilaf konusudur.

Dosya kapsamından, davacının davalılardan Doğu Taşıt Muayene İstasyonları A.Ş. nezdinde 16/02/2018- 16/09/2021 tarihleri arasında istasyon amir yardımcısı olarak çalıştığı ve davalı işveren tarafından SGK ya verilen işten ayrılış bildirgesinde işten ayrılış nedeninin 46 kod numarası ile "4857/25-II-e işçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması" olarak bildirilmiş olduğu anlaşılmıştır.

Davalı işverenin 16/09/2021 tarihli iş akdi fesih bildiriminde; "16/02/2018 tarihinden bu yana işverenliğimiz bünyesinde çalışmakta olup, son olarak Kilis İstasyon Amir Yardımcısı görevini yürütmektesiniz;

TÜVTÜRK şikâyet hattına gelen bir ihbar üzerine yapılan araştırma bilgi toplama süreci neticesinde ablanızın eşi olan Mehmet KAPLAN'ın randevu talep ettiği araçlara, sistemde boş kapasite olmamasına rağmen, yetkinizi kullanarak yöneticinizin bilgisi ve onayı olmadan sürekli ve düzenli olarak kapasite üstü randevu verdiğiniz tespit edilmiştir. Yapılan araştırmada Tarafsızlık ve Bağımsızlık ilkesine aykırı olarak 38 ABP 114 plakalı araca akıbalık ilişkiniz olan Kaplan Otomotiv sahibi Mehmet Kaplan'a, amirin bilgisi dışında randevu verdiğiniz anlaşılmıştır. Bu durumu 09.09.2021 tarihinde TÜVTÜRK Güvenlik ve Suistimal Müdürü Raşit Bayraktar'a yazılı olarak vermiş olduğunuz bilgi alma tutanağında ve 13.09.2021 tarihinde tarafımıza sunmuş olduğunuz yazılı savunmanızda da kabul etmiş bulunmaktasınız. Savunmanız incelenmiş olup yeterli bulunmamıştır.

İstasyon Amirinizin iş takipçi ve galeri sahiplerine randevu vermediğini bilmenize rağmen bu eylemi gerçekleştirmenizin yanında, tarafınıza daha önce tebliğ edilen "Personel Bağımsızlık Tarafsızlık Dürüstlük Beyanı" na, TÜVTÜRK Etik Kod metninin "13.7. Akraba ve Arkadaşlık İlişkileri maddesinde belirtilen Çalışanların şirket bünyesinde sahip oldukları pozisyon ve yetkileri, kişisel çıkarları, arkadaş ya da yakınlarının çıkarları için kullanmamaları gerekir." kuralına aykırı hareket etmeniz nedeniyle, yukarıda belirtilen davranışınız karşısında İş Sözleşmeniz 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II maddesi E bendi uyarınca bugün 16/09/2021 tarihinde haklı nedenle ve bildirimsiz feshedilmiştir." denilerek feshedildiğinin bildirildiği ve davacının fesih bildirimini imzaladığı görülmüştür.

4857 sayılı İş Kanunu'nun "Feshin geçerli sebebe dayandırılması" başlıklı 18. maddesinde; *"Otuş veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.*

İşçinin altı aylık kıdemi, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir. İşverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir.

İşletmenin bütününi sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününi sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri hakkında bu madde, 19 ve 21 inci maddeler ile 25 inci maddenin son fıkrası uygulanmaz." hükmü,

"Sözleşmenin feshinde usul" başlıklı 19. maddesinde; *"İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.*

Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Ancak, işverenin 25 inci maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır." hükmü,

"Fesih bildirimine itiraz ve usul" başlıklı 20. maddesinde; *"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 açılabilir. Taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede iş mahkemesi yerine özel hakeme de götürülebilir. Arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açılması sebebiyle davanın usulden reddi hâlinde ret kararı taraflara resen tebliğ edilir. Kesinleşen ret kararının da resen tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya başvurulabilir.*

Feshin geçerli sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

.." hükmü,

"Geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları" başlıklı 21. maddesinde ise; *"İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay*

İçinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.

Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler.

Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir.

Mahkeme veya özel hakem, ikinci fıkrada düzenlenen tazminat ile üçüncü fıkrada düzenlenen ücret ve diğer hakları, dava tarihindeki ücreti esas alarak parasal olarak belirler...." düzenlemesi mevcuttur.

Öte yandan 4857 sayılı İş Kanunu'nun işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı başlıklı 25. maddesinde; "*Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesinin süresinin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeeksizin feshedebilir:*

II- Ablak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

e) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması,..." hükmü mevcuttur.

Somut uyuşmazlıkta davacı tarafından 16/09/2021 tarihli feshin geçersizliği ile işe iadesinin talep edildiği, davacı işçinin 16/02/2018- 16/09/2021 tarihleri arasında davalı Doğu Taşıt Muayene İstasyonları İşl. A.Ş. nezdinde çalıştığı, bu nedenle davacının 4857 sayılı Yasanın 18. maddesinde aranan 6 aylık kıdem koşulunu sağladığı, yine davalı işverenlik bünyesinde 30'dan fazla çalışan işçi bulunduğu konusunda da taraflar arasında uyuşmazlık bulunmadığı, iş akdinin 16/09/2021 tarihinde feshedildiği ve davacı tarafından 4857 sayılı Yasanın 20. maddesinde öngörüldüğü şekilde 1 aylık hak düşürücü süre içinde 23/09/2021 tarihinde arabulucuya başvurulduğu, 11/10/2021 tarihinde arabuluculuk sürecinin anlaşamama ile sonuçlandığı, davanın iki haftalık hak düşürücü süre içerisinde 13/10/2021 tarihinde açıldığı, taraflar arasında belirsiz süreli iş sözleşmesinin bulunduğu, davalıya ait işyerinde istasyon amir yardımcısı olarak çalışan davacının işveren vekili de olmadığı, dolayısıyla davacının iş güvencesi kapsamında olduğu, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesi uyarınca aynı Yasa'nın 18. maddesi kapsamında kalan işçinin iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshetmek isteyen işverenin fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorunda olduğu, ancak işverenin 25 inci maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkının saklı olduğu, aynı Yasanın 20/2. maddesi gereğince feshin geçerli nedenlere dayandığının da ispat yükünün davalı işverene ait olduğu, davalı işveren tarafından iş akdinin davacının galeri sahibi olan ve aynı zamanda akrabası olan M. K'a sistemde boş kapasite olmamasına rağmen yetkisini kullanarak yöneticisinin bilgi ve talebi olmamasına rağmen kapasite üstü randevu vermesi nedeniyle 4857 sayılı Kanunun 25/II-e bendi gereğince haklı nedenle feshedildiğinin iddia edildiği, davalı TÜVTÜRK Güney Taşıt Muayene İstasyonları Yap. İşl. A.Ş.'ye davacının çalıştığı Kilis İstasyonunda belirli firma ya da kişilere

ayrıcılık randevu verildiği ve bu randevulardan çıkar sağlandığı konusunda yapılan şikayet ve ihbarlar üzerine iş bu durumun tespit edildiği, davacı işçinin gerek 09/09/2021 tarihli bilgi alma tutanağında gerekse de 13/09/2021 tarihli savunma yazısında imzalı beyanında akrabalık ilişkisinden dolayı zaman zaman randevu verdiğini, verdiği randevu sayısının 10'u bulmadığını ifade ettiği, ilk derece Mahkemesince davacının iş bu eyleminin güven ilişkisini zedelemesi nedeniyle davacı işçinin kıdemi gözetilerek feshin geçerli nedene dayandığı değerlendirilerek davanın reddine karar verildiği, iş akdinin feshinin ölçüsüz olduğunun istinaf konusu edildiği, davacı işçinin 16/02/2018- 16/09/2021 tarihleri arasında davalı Doğu Taşıt Muayene İstasyonları İşl. A.Ş. nezdinde yaklaşık 3,5 yıl kıdeminin bulunduğu, daha önce işyerinde herhangi bir uyarı ya da ihtar aldığına dair dosya içerisinde bir bilginin bulunmadığı, davacının akrabası olan M. K'a ait araçlara erken randevu vermesi dışında randevu verilen araçlara ait muayene işlemlerinde usulsüzlük yaptığına ilişkin herhangi bir iddianın olmadığı, salt erken randevu verme işlemi nedeniyle davalı işverenin de herhangi bir zararının bulunmadığı, davacı tarafından istasyon amirince kendisine atılan mesajın dosyaya ibraz edildiği, iş bu mesajdan kapasite dolu olmasına rağmen davalı işyerinde erken randevu verilebildiğinin anlaşıldığı, kaldı ki işyerinde hiçbir cezası bulunmayan davacı aleyhine daha alt bir disiplin cezası da verilebileceği, bu nedenle davalı işverence yapılan feshin ölçüsüz olduğu ve feshin son çare olması ilkesine de aykırılık teşkil ettiği, davacı vekilinin bu yöndeki istinaf gerekçesinin yerinde olduğu, bu nedenle davacı işçinin işe iadesine karar verilmesi gerektiği, 2918 sayılı Karayolları Trafik Kanunu'nun 35. maddesinde; *“Araçların muayeneleri Ulaştırma Bakanlığına ait muayene istasyonlarında veya bu Bakanlık tarafından işletme yetki belgesi ile yetki verilmesi halinde ise, yetki verilen gerçek veya tüzel kişilere ait muayene istasyonlarında yapılır. Yetki verilen gerçek veya tüzel kişiler, bu yetkilerini Ulaştırma Bakanlığının onayı ile alt işleticilere aynı standartları sağlamak koşulu ile devredebilirler. Bu devir, yetki verilen gerçek ve tüzel kişilerin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz.”* düzenlemesinin bulunduğu, davalı Tüvtürk Güney Taşıt Mua. İst. Yap. ve İşl. A.Ş.'nin 2918 sayılı Karayolları Trafik Kanunu'nun 35. maddesi uyarınca araçların muayenelerini yapmak ve istasyon açmak üzere Ulaştırma Bakanlığı'ndan yetki aldığı, sözleşme ile bu yetkisini diğer davalı şirkete devrettiği, bu devrin yetki verilen gerçek ve tüzel kişilerin sorumluluklarını ortadan kaldırmayacağı, bu nedenle davalı Tüvtürk Güney Taşıt Mua. İst. Yap. ve İşl. A.Ş.'nin işe iadenin mali sonuçlarından alt işveren davalı Doğu Taşıt Muayene İstasyonları İşl. A.Ş. ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumlu olduğu, dosyaya ibraz edilen ücret bordrolarının incelenmesinde davacı işçinin aylık brüt ücretinin 6.410,00 TL olduğu, yine ücret bordrolarından davacı işçiye 538,00 TL yemek ve 223,00 TL yol ücreti ödendiğinin anlaşıldığı, iş bu durumda davacının aylık giydirilmiş brüt ücretinin 7.171,00 TL olduğu, davacının kıdemi ve fesih nedeni nazara alınarak davacının işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminatın 4 aylık çıplak brüt ücreti üzerinden hesaplanan 25,640,00 TL

olarak tespiti ile 4 aylık brüt ücret ve diğer hakları olan ve giydirilmiş ücret üzerinden hesaplanan 28.684,00 TL'nin davacıya ödenmesi gerektiğinin ve davalıların iş bu alacak kalemlerinden müştereken ve müteselsilen sorumlu olduklarının tespitine dair karar vermek gerekmiştir.

İlk derece mahkemesince verilen kararının usul ve yasaya aykırı olduğu, ancak dosyada delillerin toplanmış olmasına göre karardaki hata ve eksikliklerin yerel mahkemesine gönderilmeksizin dosya üzerinden Dairemizce değerlendirilip yeniden hüküm kurulabileceği anlaşıldığından aşağıdaki şekilde karar vermek gerekmiştir.

HÜKÜM: Gerekçesi yukarıda açıklandığı üzere;

A-Davacı vekilinin istinaf sebepleri kısmen yerinde olup, mahkeme kararının kısmen usul ve yasaya aykırı olduğu, ancak mevcut delil durumuna göre yeniden yargılama yapılmasına ihtiyaç olmadığı anlaşıldığından, HMK'nın 353/1-b.2 maddesi uyarınca Mahkeme kararının **KALDIRILMASINA,**

B-Davanın **KABULÜ ile davalı işverence yapılan **FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE** ve davacının davalı Doğu Taşıt Muayene İstasyonları İşl. A.Ş.'ye ait iş yerinde **İŞİNE İADESİNE**,**

1-Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının fesih nedeni ve davacının kıdemi dikkate alınarak takdiren davacının 4 aylık brüt ücreti olan 25.640,00 TL olarak **TESPİTİNE, iş bu bedelden davalıların müştereken ve müteselsilen sorumlu olduklarının **TESPİTİNE**,**

2-Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar doğmuş bulunan en çok 4 aylık brüt ücret ve diğer hakları tutarı olan brüt 28.684,00 TL 'nin davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin **TESPİTİNE,**

3-Alınması gereken 269,85 TL karar ve ilam harcının davacı tarafından başlangıçta yatırılan 59,30 TL peşin harçtan mahsubu ile kalan 210,55 TL harcın davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak Hazineye gelir kaydına,

4-Davacı tarafından başlangıçta yatırılan 59,30 TL peşin ve 59,30 TL başvurma harcının davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya verilmesine,

5-Davacı kendisini vekil ile temsil ettirdiğinden karar tarihinde yürürlükte olan A.A.Ü.T. uyarınca hesaplanan 9.200,00 TL vekalet ücretinin davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya verilmesine,

6-Davacı tarafından yapılan toplam 1.591,40 TL yargılama giderinin davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya verilmesine,

7-Davalı Doğu Taşıt Muayene İstasyonları İşl. A.Ş. tarafından yapılan 70,10 TL yargılama giderinin davalı taraf üzerinde bırakılmasına,

8-7036 sayılı Yasanın 3/6. maddesi uyarınca, arabuluculuk faaliyeti sırasında Adalet Bakanlığı bütçesinden ödenen 840,00 TL arabulucu ücretinin davalılardan

müştereken ve müteselsilen tahsili ile HAZİNEYE GELİR KAYDINA,

9-Taraflarca yatırılan gider avansından kalan kısmının karar kesinleştikten sonra ilgili tarafça hesap numarası bildirilmesi halinde elektronik ortamda hesaba aktarılmasına, aksi halde masrafı avanstan karşılanmak suretiyle PTT vasıtasıyla adreste ödemeli olarak ilgili tarafa iadesine,

C-Davacının istinaf itirazında kısmen de olsa haklı çıkması nedeniyle istinaf karar harcı olarak peşin alınan 80,70 TL'nin karar kesinleştğinde ve istek halinde davacıya iadesine,

D-Davacı tarafından yatırılan 220,70 TL başvurma harcının davalı taraflardan müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya verilmesine,

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

F-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, 14/09/2023 tarihinde oy birliği ile karar verildi.