

kodu olarak bildirdiği "kod5 (belirli süreli sözleşmenin sona ermesi)" çıkış kodunun geçersiz olduğunu, bir sözleşmeye belirli X yazmanın tek başına o X belirli süreli sözleşme olduğu anlamına gelmeyeceğini, İş Kanunu'nun 11.maddesi uyarınca bir sözleşmenin belirli süreli bir sözleşme olarak kabul edilebilmesi için belirli süreli bir iş olması veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşulların gerekli olduğunu, davacı ile davalı işveren arasında yapılan iş sözleşmesinin belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilmesi gerektiğini, davacıya işe girdiği tarihten itibaren üst amirleri tarafından sürekli mobbing yapıldığını, yetersiz hissettirilmeye çalışıldığını, işveren tarafından bilinen ve öngörülen makul sürede tamamlanabilecek işlerde hep bir an önce işi bitirmesi noktasında davacıya baskı yapıldığını, bilmediği, bildiğini de hiçbir zaman beyan etmediği programları kısa sürede öğrenip tecrübe etmesi için herhangi bir eğitim verilmediğini veya bu konuda deneyimli birinin yardımcı olmasının sağlanmadığını sadece bu programları kısa sürede öğrenmesi ve bu programı geliştirmesi için sürekli baskı yapıldığını, bu programların hiçbir eğitim almadan öğrenilemeyecek teknik bilgi gerektiren programlar olduğunu, bu programların öğrenilmesi için kendisine kısa süreli bir eğitim verilmesi gerektiğini defalarca talep etmişse de bu taleplerinin hiçbir zaman olumlu bir karşılık bulamadığını, yetersizlikle suçlandığında birim müdürlüğünün ve takımının değiştirilebileceğini de karşı bir teklif olarak sunmuşsa da bu teklifinin de hiçbir zaman kabul edilmediğini, işiyle ilgisi olmayan toplantılara dahil edildiğini, bu toplantılarda birçok aşağılama ve küçümsemelere maruz kaldığını, hatta çoğu zaman kimseye yapılmadığı şekliyle davacıyla bireysel zoom toplantıları yapıldığını bu toplantılarda da davacıya baskılarda ve aşağılamalarda bulunulduğunu, bu uzun süren işle ilgili olmayan sadece aşağılamaya yönelik toplantılarla davacının çalışma süresinden çalışıldığını sonrasında davacının verilen işleri yetiştirememekle suçlandığını, davacıdan kaynaklı olmayan davacının birlikte çalıştığı kişilerden kaynaklı gecikmelerin faturasının her seferinde davacıya kesilmeye çalışıldığını, davacının iş akdini feshetmesi için adeta bir yıldırma politikası uygulandığını, tüm özverisiyle işini en iyi şekilde yapmaya çalışan davacının bu mobbinglere boyun eğmemesi dolayısıyla belirli süreli olarak akdedilen ancak nitelik itibariyle belirsiz süreli olan iş sözleşmesinin sürenin sona ermesi sebebiyle haksız bir şekilde feshedildiğini, tüm bu hususlar dikkate alındığında davacının iş akdinin haksız ve baskı ile yürütülen bir süreç sonunda, haksız bir şekilde feshedildiğini, kıdem ve ihbar tazminatına hak kazandığını, davacıya tebliğ edilen fesih yazısında "Bankamıza olan tüm borçlarınızın, bankamızdan olan tüm hak ve alacaklardan mahsup edilmesine karar verilmiştir." denilmek suretiyle davacının kıdem, ihbar, fazla mesai ve ubgt alacaklarının, davacının davalı şirketten çekmiş olduğu ve her ay düzenli olarak taksitini ödemekte olduğu krediye mahsup edileceğinin bildirildiğini, ancak davalı bankanın bu tutum ve bildiriminin hukuka aykırı olduğunu, davalı bankaya vermiş olduğu bir zarar olmadığından davacının davalı bankadan olan işçilik alacakları ile bankaya olan kredi borcunun takas ve mahsubunun hukuka aykırı olduğunu, davalı bankada haftanın 5 günü 09:00-18:00 arasında çalıştığını, bu çalışmalarının dışında gece çalışmaları da yaptığını, haftada en az 2 saat fazla mesai yaptığını, bu fazla mesailerinin karşılığının ödenmediğini, bu durumun log kayıtları ile ortaya çıkacağını, Ramazan Bayramı'nda iki gün olmak üzere birçok resmi tatilde çalıştığını ancak karşılığının ödenmediğini, ubgt günlerinde çalıştığının da log kayıtları ile ortaya çıkacağını, son almış olduğu ücretin net 40.000-TL olduğunu, davalı nezdinde çalıştığı süre boyunca davacıya günlük 266 TL yemek ücreti ödendiğini, yine çalıştığı süre boyunca aylık 400-TL prim, 14.000-TL ikramiye, 10.600-TL mesken tazminatı ödemesi yapıldığını, iddia ile; 10,00-TL kıdem tazminatı, 10,00-TL ihbar tazminatı, 10,00-TL fazla mesai alacağı, 10,00-TL ubgt ücreti alacağı, alacağının davalıdan tahsilini yargılama giderleri ile avukatlık ücretinin davalı tarafa yükletilmesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; davacının sözleşmesinin belirli süreli olarak akdedildiğini, iş sözleşmesinin sözleşme süresi başlıklı kısmının 1 no.lu maddesinde de belirtildiği üzere 1 yıllık olarak akdedildiğini, davacının 31.07.2023 tarihinde yazılımcı olarak BT Uzman 2 ünvanı ile davalı Bankada işe başladığını, 30.07.2024 tarihinde ise sözleşmesinin yenilenmemesi nedeniyle iş akdinin sona erdiğini, bu süre zarfında davacıya yazılım geliştirme eğitimleri verildiğini, mentor atanarak gelişimi için destekte bulunulduğunu, eğitim ve adaptasyon süreci sonrasında kendisine iş atandığını ancak başlangıçta mentor yardımı ile işi tamamlamasının beklendiğini, ilerleyen süreçlerde de atanan işleri kendi başına tamamlamasının beklendiğini, davacı işe alınırken yazılımcı olmasından kaynaklı teknik bilgi ve donanım, CV'sinde bildirmiş olduğu tecrübelerle sahip olduğu düşünülerek alım yapıldığını, ancak davacının çalıştığı süre zarfında birçok adaptasyon sıkıntısı yaşadığını, kendisine verilen işleri zamanında tamamlayamadığını, verilen ek sürelerde de yine işlerini bitiremediğini, kendisine yardımcı olması için atanan farklı mentorlar ve analistler ile üslup sıkıntıları yaşadığını, takım çalışmasına ve diğer çalışma arkadaşlarına uyum sağlayamadığını, bunun üzerine davacı tarafın öncelikle hem üslubu hem de gelişimi konusunda uyarıldığını ve izlemeye alındığını, yaşadığı bir rahatsızlık ve geçirdiği ameliyat nedeni ile bu tür sorunlar yaşadığını ve bu sorunlarını çözeceğini belirttiğini, fakat son (3 aylık) süreçte üslup yönünden biraz düzelme olsa da yine takım içinde istenilen iletişimi sağlayamadığını, yazılım geliştirme açısından ise işlerini bitiremediğini ve sürekli hatalı geliştirmeler yaptığını, tüm bu değerlendirmeler ışığında davacının sözleşmesinin yenilenmemesine karar verildiğini, yeterli teknik bilgi ve birikime, tecrübeye sahip olduğu düşünülerek projelerdeki yazılım işi için alınan davacının birçok hataya sebebiyet verdiği, projelerin ilerleyişini aksattığı ve uygulanmasında büyük hatalara sebep olduğu gerek birim çalışanlarının şikayetleri gerekse birim müdürünün görüşleri doğrultusunda sabit olduğundan 1 yıl olarak akdedilen sözleşmenin yenilenmemesine karar verildiğini, davacının 09.04.2024 tarihi (arife günü) öğleden sonra ve Ramazan Bayramı süresince çalışmadığını, davacının ödenmemiş ubgt alacağı bulunmadığını, bordrolardan anlaşılabileceği üzere fazla çalışmaya ilişkin tüm ödemelerin yapıldığını, davacının hak edip ödenmemiş olan herhangi bir fazla çalışma ücreti bulunmadığını, beyanla açılan davanın reddine, yargılama giderleri ile vekalet ücretinin davacı taraf üzerinde bırakılmasına karar verilmesini talep etmiştir.

DELİLLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ VE GEREKÇE:

Taraf teşkili sağlanmış, taraflara delilleri ibraz ettirilmiş, SGK hizmet cetveli, işe giriş ayrılış bildirimleri, işyeri tescil kayıtları, maaşa ilişkin banka hesap dökümü getirtilmiş, bilirkişi raporu alınmıştır.

Davacı vekili taleplerini, 22/12/2025 tarihli ıslah dilekçesi ile bilirkişi raporu doğrultusunda artırmış, ıslah dilekçesi usule uygun şekilde davalı vekiline tebliğ edilmiştir.

Uyuşmazlık davacının iş akdinin feshinin haklı nedene dayanıp dayanmadığı, davacının kıdem tazminatı alacağı, ihbar tazminatı alacağı, fazla mesai alacağı ve genel tatil alacağına hak kazanıp kazanmadığı noktalarında toplanmaktadır.

Davacının 30/07/2024 tarihli SGK işten ayrılış bildirgesi incelendiğinde işverence kuruma bildirilen fesih nedeninin kod 5 (Belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesi) olduğu anlaşılmıştır.

Davacının 31/07/2023-30/07/2024 tarihleri arasında 1 yıl davalı şirket nezdinde sigortalılık kaydının bulunduğu görülmüştür. Dosyadaki mevcut delillere göre davacının ücretinin tespitinde, iş yeri kayıtları, ücret bordroları esas alınarak davacının en son maaşı aylık giydirilmiş brüt 89.840,95 TL olarak kabul edilmiştir.

Kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı talebi bakımından; İşverene ait bir ya da birkaç

kayıtları incelenerek düzenlenen teknik bilirkişi raporuna göre davacının hizmet süresi boyunca toplam 61,5 saat fazla mesai yaptığı tespit edilmiş ve davalı tarafından davacıya yapılan fazla mesai ödemeleri mahsup edilmiş olup bakiye fazla mesai alacaklarının davacıya ödenmediği tespit edilmiştir. Davacının genel tatil günlerinde çalışma yaptığı iddiaları değerlendirildiğinde ise dosyaya ibraz edilen log kayıtları incelenerek düzenlenen teknik bilirkişi raporuna göre davacının 30/08/2023 resmi tatil gününde çalışma yaptığı ancak karşılığının davalı tarafça ödenmediği tespit edilmiştir. Bilirkişi raporunda belirtilen log kayıtları esas alınarak yapılan hesaplamalar doğrultusunda davacının fazla mesai ve genel tatil çalışması alacaklarına ilişkin taleplerinin kabulüne karar verilerek aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

HÜKÜM:Yukarıda açıklanan nedenlerle;

Davanın **KABULÜ İLE;**

1-Kıdem tazminatı talebinin **KABULÜ İLE**, talep gibi **41.510,95 TL** net kıdem tazminatının iş akdinin fesih tarihi olan 30/07/2024 tarihinden itibaren işleyecek bankalarca uygulanan en yüksek mevduat faizi ile birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

2-İhbar tazminatı talebinin **KABULÜ İLE**, talep gibi **70.637,39 TL** net ihbar tazminatı alacağının 10 TL'sinin arabuluculuk son tutanak tarihi olan 02/09/2024 tarihinden bakiyesinin ise ıslah tarihi olan 22/12/2025 tarihinden itibaren yasal faizi ile birlikte işbu davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

3-Fazla Mesai çalışma alacağının **KABULÜ İLE**, Bilirkişi raporuna göre hesaplanan **5.742,66 TL** net fazla mesai çalışma alacağının talep gibi arabuluculuk son tutanak tarihi olan 02/09/2024 tarihinden, itibaren işleyecek en yüksek banka mevduat faizi ile birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

4-Genel tatil alacağının **KABULÜ İLE**, Bilirkişi raporuna göre hesaplanan **701,30 TL** net genel tatil çalışma alacağının talep gibi arabuluculuk son tutanak tarihi olan 02/09/2024 tarihinden, itibaren işleyecek en yüksek banka mevduat faizi ile birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

5-Alınması gerekli 8.100,35 TL harçtan peşin ve ıslah ile alınan 2.459,82 TL nin mahsubu ile bakiye 5.640,53 TL harcın davalıdan alınarak , hazineye gelir kaydına,

6- Davacı tarafça yapılan masraflar 427,60 TL peşin harç, 2.032,22 TL ıslah harcı toplamı 2.459,82 TL nin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

7- Suçüstü ödeneğinden karşılanan **2.080 TL** arabuluculuk ücretinin davalıdan alınarak **hazineye irat kaydına**

8- Davacı tarafından karşılanan 763,00 TL müzekkere, tebligat gideri ve 7.000 TL. bilirkişi ücreti olmak üzere toplam 7.763,00 TL. Yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

9- Davacı kendisini vekil ile temsil ettirdiğinden karar tarihinde yürürlükte bulunan Avukatlık Asgari Ücret Tarifesine göre hesaplanan 45.000 TL vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

10- Taraflarca yatırılan gider avansından artan kısmının karar kesinleştğinde taraflara iadesine

Dair taraf vekillerinin yüzüne karşı gerekçeli kararın tebliği tarihinden itibaren 2 hafta içinde 7036 sayılı kanunun madde 7/4 gereğince İstinaf yolu açık olmak üzere verilen karar açıkça okunup usulen anlatıldı. 31/03/2026

Katip X
e-imzalıdır

Hakim X
e-imzalıdır

T.C.
İstanbul Anadolu
17. İŞ MAHKEMESİ

ESAS NO : 2024/ X Esas
KARAR NO : 2026/100

Tashih Şerhi

Mahkememizin 31/03/2026 tarih ve X X Esas, X X Karar sayılı gerekçeli kararının hüküm bölümünün 3 no'lu bendinde " **Fazla Mesai çalışma alacağının KABULÜ İLE, Bilirkişi raporuna göre hesaplanan 5.742,66 TL** net fazla mesai çalışma alacağının talep gibi arabuluculuk son tutanak tarihi olan 02/09/2024 tarihinden, itibaren işleyecek en yüksek banka mevduat faizi ile birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ," şeklinde sehven maddi hataya dayalı olarak yazıldığı anlaşılmış olup;

Bu kısımların hükümden çıkarılarak

3- Fazla Mesai çalışma alacağının KABULÜ İLE, Bilirkişi raporuna göre hesaplanan 5.732,66 TL net fazla mesai çalışma alacağının talep gibi arabuluculuk son tutanak tarihi olan 02/09/2024 tarihinden, itibaren işleyecek en yüksek banka mevduat faizi ile birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine," şeklinde yazılmasına, hükmün bu şekilde tashihine karar verildi. 31/03/2026

X
e-imzalıdır

X
e-imzalıdır